



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**La capacitación permanente en la competencia laboral del personal
de un centro de salud mental Lima, 2023**

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

AUTORA:

Huarancca Meza, Katherin (orcid.org/0009-0000-2733-4359)

ASESORES:

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (orcid.org/0000-0003-4166-6733)

Dr. Garay Flores, German Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

Mg. Sulca Jordan, Juan Manuel (orcid.org/0000-0002-4233-4928)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024

Dedicatoria:

Este trabajo de tesis, se lo dedico especialmente a Dios por permitirme lograr cumplir mis sueños.

A mis padres por el apoyo incondicional que siempre me brindan, sentir su alegría de cada paso que doy sea pequeña, grande y por otro lado ser el motor y motivo frente a las dificultades que se me presentan.

A toda mi familia por confiar en mi capacidad y ser mi fuente de motivación, e inspiración.

Agradecimiento:

Agradezco a Dios sobre todas las cosas, por ser luz y guía para alcanzar mis metas.

A mi familia y a todas las personas que me aprecian y ser parte fundamental de mi crecimiento profesional, a mis padres por inculcarme los valores que me caracterizan, a todos los docentes de la maestría por darme la dicha de conocer y aprender de cada uno de ellos, asimismo a mi centro de labor y compañeros de trabajo. Gracias totales.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "La capacitación permanente en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023", cuyo autor es HUARANCCA MEZA KATHERIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL DNI: 09321208 ORCID: 0000-0003-4166-6733	Firmado electrónicamente por: JMFLOREZI el 22-12- 2023 21:06:04

Código documento Trilce: TRI - 0707117





**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, HUARANCCA MEZA KATHERIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "La capacitación permanente en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
KATHERIN HUARANCCA MEZA DNI: 47223685 ORCID: 0009-0000-2733-4359	Firmado electrónicamente por: HHUARANCCAME3 el 22-12-2023 10:01:28

Código documento Trilce: TRI - 0707114

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Análisis de confiabilidad de capacitación permanente y competencia Laboral	17
Tabla 2: Distribución de frecuencias de la variable capacitación permanente	18
Tabla 3: Distribución de frecuencias de la variable competencia laboral	18
Tabla 4: Coeficiente de correlación de las variables capacitación permanente y competencia laboral	19
Tabla 5: Coeficiente de correlación de la dimensión planificación de la capacitación y la variable competencia laboral	20
Tabla 6: Coeficiente de correlación de la dimensión ejecución de la capacitación y la variable competencia laboral	21
Tabla 7: Coeficiente de correlación de la dimensión evaluación de la capacitación y la variable competencia laboral	22

Resumen

El estudio de investigación, tuvo por objetivo, conocer la relación que existe entre la capacitación permanente en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental. El tipo de investigación fue básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 52 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta a través de un cuestionario de preguntas. Después de la recopilación, procesamiento y análisis de datos mediante el uso de estadística descriptiva e inferencial, los resultados de las variables capacitación permanente y competencia laboral mostraron una confiabilidad aceptable con un alfa de Cronbach de 0.901 y 0.897; por la distribución de frecuencia ambas variables se consideraron como moderadas con un 46.2% y 50%. Para la prueba de coeficiente de correlación se obtuvo que las variables tienen una correlación positiva alta con un Rho de Spearman de 0.710 por el contrario, la relación de la dimensión planificación de la capacitación y competencia laboral arrojaron un valor de 0.178, $p= 0.207$ comprobándose que no existe relación significativa. Por otro lado, las dimensiones ejecución y evaluación de la capacitación concluyeron con una relación positiva y moderada para con la competencia laboral.

Palabras clave: Capacitación permanente, competencia laboral y salud mental

ABSTRACT

The objective of the research study was to know the relationship that exists between permanent training in the work competence of the staff of a mental health center. The type of research was basic, quantitative approach, correlational level and cross-sectional. The sample was made up of 52 workers, the technique used was the survey through a questionnaire of questions. After data collection, processing and analysis through the use of descriptive and inferential statistics, the results of the permanent training and job competence variables showed acceptable reliability with a Cronbach's alpha of 0.901 and 0.897; Due to the frequency distribution, both variables were considered moderate with 46.2% and 50%. For the correlation coefficient test, it was obtained that the variables have a high positive correlation with a Spearman's Rho of 0.710. On the contrary, the relationship between the training planning dimension and job competence gave a value of 0.178, $p=0.207$, proving that there is no significant relationship. On the other hand, the execution and evaluation dimensions of the training concluded with a positive and moderate relationship with job competence.

Keywords: Permanent training, job competence and mental health

I. INTRODUCCIÓN

Frente al contexto de la salud, los estudios en gestión son una herramienta primordial como mejora constante de cada una de las organizaciones por medio del análisis y la identificación de situaciones que permiten ser abordados con el propósito de que la empresa logre alcanzar sus objetivos con profesionales motivados, comprometidos con la labor que realizan, puesto que ellos son los que diariamente ejecutan una serie de actividades que repercute en la atención de la población Fajardo (2020). La pandemia a nivel mundial, ha repercutido en los objetivos del desarrollo sostenible y así pone en evidencia la problemática en el sistema de salud OMS (2021).

A nivel mundial para la OPS, que pone el plan de acción en marcha sobre salud de los empleadores 2015-2025, expone la importancia de promover asistencia técnica al personal de salud que contribuye al alcance de objetivos. Una problemática de las organizaciones es la instauración de formar profesionales competentes como parte del trabajo eficiente en la gestión de salud para así mejorar el desempeño al igual que la productividad. Shahnvazi (2021) los profesionales de la salud constituyen pieza fundamental para el cumplimiento de metas trazadas por la organización. Las buenas condiciones laborales favorecen el bienestar laboral y productividad, por el contrario, un escenario inadecuado se asocia a un bajo rendimiento y baja productividad Gil (2021).

En el mundo, las organizaciones y los individuos deben adquirir conocimientos e innovación como elemento clave dentro de la organización y esto se logra a través de una capacitación laboral permanente Viltard (2018).

En América latina, Del Estal García (2022), menciona que en la actualidad el desarrollo de una organización depende de esta y que representa la identificación, apego del individuo para con la empresa. La capacitación al colaborador se ha convertido en uno de los desafíos que enfrenta las organizaciones como establecimientos, centros de salud y hospitales. Pues prevalece la necesidad de que las empresas y sus colaboradores adopten el cambio (Castañeda, 2020).

Para Lourençao (2022), el afianzamiento profesional implica una variedad de respuestas que ocurren en los trabajadores y pueden tener importantes impactos sociales, organizacionales, personales y de salud. Por otro lado, cuando hablamos del profesional, implica conocer el trato positivo formado entre los empleados y su trabajo, que pueden dar sentido y continuidad, están comprometidos con la organización y quieren permanecer, crecer y superar obstáculos. Parrales (2023), La comunicación es base crucial en toda organización, tomado como punto importante en la motivación. Al respecto Putra (2019), menciona que la motivación influye significativamente para la satisfacción laboral por lo que crea un buen ambiente organizacional y permite motivar al individuo. Farfán y López (2022), incrementar la capacitación con la finalidad de promover el pensamiento crítico, estrategias para solución de problemas, comunicación y aprendizaje colaborativo.

La competencia laboral elemento esencial de la persona como eje para el buen desempeño en su puesto de trabajo, logrando alcanzar objetivos de la organización con conocimientos y experiencias que deben denotar. Así mismo las competencias laborales deben estar en una línea recta con los procedimientos según las habilidades del empleador, permitiéndoles cumplir con las metas establecidas que la empresa establece (Aguilar et al., 2019).

En el Perú, según Alberca (2023), una compensación positiva, trabajo en conjunto, apoyo en el crecimiento personal, buenas relaciones afectivas, comunicación asertiva, mantiene a los empleadores impactados positivamente para con sus acciones cumpliendo metas planificadas. Tong (2020), las organizaciones laborales tienden a retener el talento humano por las necesidades y obligación del cual deben brindar capacitación para resultados significativos.

La gestión de las organizaciones en competencias laborales es una importancia estratégica e influencia en el incremento de la productividad, el surgimiento de nuevos puestos de trabajo y profesiones dirige capacitación continua dentro de los planes de la organización para el trabajador en el desempeño de funciones y su crecimiento personal. La construcción del aprendizaje permite mejorar la CL y lograr ventajas

competitivas Vera (2018). La competencia laboral genera, mejora los bienes y servicios, permitiendo medir la eficiencia del profesional con poder alcanzar los objetivos (Herrera et al., 2019).

El centro de salud, especializado en la atención de salud mental de nivel I-2, perteneciente al MINSA, está ubicada en el distrito de Ate, es una institución que cuenta con un equipo multidisciplinario que viene trabajando frente al incremento de casos y la demanda de pacientes con problemas de salud mental, usuarios graves y moderados derivados del primer nivel de atención. El problema que tiene la institución es la poca capacitación que se desarrolla que a veces el personal olvida ciertos procesos y que por tanto eso repercute en los pacientes y en consecuencia también poder lograr cumplir las metas físicas del plan operativo anual (POA). En ocasiones se ha generado la rotación o ausencia del personal. Por lo que es necesario fortalecer acciones que ayuden a la ejecución de las objetivas instituciones anuales en beneficio del individuo, población y comunidad. Teniendo en cuenta la situación, se plantea el problema principal de estudio ¿Qué relación existe entre la capacitación permanente y la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023? Así mismo, se planteó los siguientes problemas secundarios ¿Qué relación existe entre planificación, la ejecución y evaluación de la capacitación y la competencia laboral del personal de un C.S.M. Lima, 2023?

La justificación teórica del estudio tiene el propósito, contribuir con la información y ayudando como antecedente para nuevas investigaciones, se buscará conocer competencias que deben tener los colaboradores, para que puedan desarrollar adecuadamente sus labores y se cumplan las metas de la organización. En lo metodológico, la investigación que realiza propone estrategias si queremos promover acciones de mejora y tener resultados positivos desde la gestión, organización y el empleador Escobar (2020). En la práctica, se pretende abordar dos variables fundamentales como la influencia de capacitación permanente y competencia laboral. Justificación social el estudio aportará con los resultados para conocimiento de las organizaciones de salud y les permita lograr ventajas competitivas para sus empleadores Fernández (2020).

El objetivo general de tesis es conocer la relación que existe entre la capacitación permanente en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023. Los objetivos específicos planteados son: determinar la relación que existe entre la planificación de la capacitación en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023, Identificar la relación que existe entre la ejecución de la capacitación en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023 y Describir la relación que existe entre la evaluación de la capacitación en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023.

En el presente trabajo se formula la siguiente hipótesis, Existe relación significativa entre la capacitación permanente en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023. Por último, se formulan las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la planificación, la ejecución y la evaluación de la capacitación en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Como primera variable de investigación tenemos la capacitación permanente, donde el autor Rojas (2022) menciona en su investigación que se realizó en una universidad de ciencias médicas en Cuba que es importante fortalecer los conocimientos teórico o práctico a través de la capacitación, su objetivo fue exponer un modelo de formación continua presencial o por medio de la tecnología (virtual) frente a eventos que se puedan presentar. Es una actividad primordial de las organizaciones el cual permite que mayores profesionales de salud se encuentren preparados para enfrentar cualquier situación (Núñez et al., 2020). La educación permanente forma parte de un protocolo, la capacitación continuada es una herramienta para desarrollar las habilidades y ser reforzadas Mechado (2022). Aranda (2021) las entidades sean públicas o privadas son responsables de la actualización de su personal para preservar y retener al talento humano con la finalidad de optimizar las competencias del colaborador quien presta servicios a una población, uno de ellos es la formación como incentivo ya que esta influye de manera significativa sobre la capacitación organizacional, un estudio cuantitativo no experimental donde menciona que no hay evidencia de antecedentes nacionales e internacionales sobre la aplicación de incentivos y su incidencia en la capacitación.

Castagnola et al. (2020) en su estudio de investigación en un hospital público infantil, con enfoque cuantitativo, donde la población censada fueron enfermeras contratadas y su participación mediante una encuesta voluntaria. Concluyó que sus variables se relacionan significativamente. La capacitación es un proceso donde la empresa busca que sus empleadores obtengan las habilidades necesarias. El problema que las instituciones tienen es el no invertir mucho en las capacitaciones por el gasto que genera, por lo que la escasa capacitación, desmotivación conlleva a una deficiente atención a los usuarios y padres de familia. Teniendo en cuenta que las capacitaciones son el medio por el cual las instituciones brindan conocimiento y seguridad en las labores cotidianas. El autor abordó las dimensiones desde las necesidades de capacitación, plan de desarrollo y acciones de capacitación finalizando

que hay correlación moderada y que la capacitación interviene positivamente.

(Mejía et al., 2018) analizaron la asistencia del personal de salud a congresos o cursos en diversos países de América latina. El estudio fue descriptivo observacional, se aplicó una encuesta al personal de 8 países, con población objetivo de profesionales de la salud. Las preguntas fueron relacionadas a capacitaciones realizadas e investigaciones que habían generado. Se encontró que los entrenamientos, el autoaprendizaje y la investigación científica son deficientes. La principal causa de una pobre capacitación continua ha sido por el escaso acceso a las diferentes actividades que se desarrollan fuera de la institución.

El autor Medina (2021) tuvo como objetivo de investigación cualitativa, descriptiva de dos variables evaluar la capacitación laboral desde la realidad, costumbre y actitudes como pilar en el desarrollo y progreso para cada una de las organizaciones, empresarial, administrativo y educativo en 138 empresas, clasificadas en microempresa, pequeña y mediana empresa de Cúcuta una ciudad de Colombia, su instrumento de recolección fue mediante una entrevista de preguntas cerradas, su hallazgo indicó que las empresas en estudio cuentan con un líder y que el trabajo en equipo es una estrategia que promueve el desarrollo reuniendo destrezas, conocimientos y responsabilidades. A su vez manifestó que hay un interés favorable por capacitar a sus empleados, además que puedo deducir el deseo y disposición del trabajador para capacitarse.

Al respecto Duran y Martínez (2020) de Ecuador realizaron un estudio en bases teóricas sobre el desarrollo del talento humano ya que las empresas están en constante actualización, es por ello la necesidad de capacitación en el ámbito laboral de manera obligatoria y llegar a la eficiencia. El abordaje fue objetivo del artículo frente a la importancia de gestión y los canales de capacitación como por ejemplo la comunicación, una herramienta para proporcionar información de la organización al empleador. Porta y Tarrió (2019), ambos autores entre sus dimensiones sobre el proceso de interacción entre los empleadores y sus capacitadores, la relación de productividad y la toma de decisiones, evidenciaron que de las personas que trabajan en los tres momentos, de la planificación, ejecución y evaluación tienen más relevancia en sus capacidades.

Para esta variable, la primera dimensión es: planificación de la capacitación, es la que mediante un plan de formación anticipado a un diagnóstico de conocimientos existente, se debe identificar el capital humano, el perfiles y puestos de trabajo para que de este modo conocer las necesidades de capacitación de cada colaborador, por otro al conocerse las falencias del equipo puede desarrollarse como estrategia la capacitación asegurando nuevos conocimientos fortaleciendo el talento de cada persona Changuán (2020). Una respuesta eficiente dependerá de la capacidad de gestión, planificación y capacitación frente a las necesidades y funciones de la salud pública. Los países que dieron respuesta a la pandemia cuentan con un sistema de información en planificación, proyección y cobertura de brechas con la dotación de su recurso humano Cho y Levin (2022). Un trabajador capacitado y formado es afectado de manera positiva, seguro y responsable en su desempeño laboral, por lo que *los* planes de capacitación como sugerencia posterior a los resultados obtenidos por las empresas, es importante se siga impartiendo formación en el lugar de trabajo (Álvarez et al., 2022)

Como segunda dimensión es la ejecución de la capacitación, para ello se debe realizar una evaluación referencial, luego proceder en el desarrollo de programas dando continuidad a la formación y énfasis en los objetivos de la empresa, se forman programas de acuerdo a la necesidad del mismo modo evaluar la calidad de atención o acción del empleador y asegurar su colaboración (Guanuche et al., 2020). Los trabajadores expresaron estar de acuerdo con la ejecución de capacitación como adiestramiento ya que contribuye en su rendimiento e incrementa su desempeño (Figuerola et al., 2022). Una correcta ejecución de trabajo, es como un banco de información que implica buen rendimiento y eficiencia de la productividad (Aguirre et al., 2022).

Asimismo, la tercera dimensión es la evaluación de la capacitación, permite observar, detectar y conocer si existen problemas, errores y posiblemente la necesidad de volver a capacitar al trabajador ya que esto puede influir en su desenvolvimiento con las tareas o cargo que tiene, asimismo se puede afirmar que la capacitación que reciben los empleados va de la mano con su productividad. Changuán (2020). Permite

identificar los efectos reales que la capacitación tiene en el empleador (crecimiento profesional), como el aporte para la organización con el cumplimiento de los objetivos organizaciones Hidalgo et al. (2020). La importancia de mejorar el desempeño es mediante el análisis de la evaluación de capacitación que debe desarrollarse de manera oportuna, cabe resaltar que debe estructurarse un esquema integral y confiable de tal forma que la información resultante sea verificable y sostenible para la toma de decisiones Arteaga et al. (2019).

Como segunda variable tenemos a la competencia laboral, internacionalmente Muñoz et al. (2021) menciona que es la capacidad universal de las personas para llevar a cabo adecuadamente una acción que constituye una alternativa para mejorar el desempeño del trabajador y de la institución, el autor en su estudio se propuso identificar utilizando, métodos y técnicas como análisis de documentos, los resultados obtenidos le permitieron observar que el conocimiento funcional que contaba el profesional, llegando a definir que el aprendizaje constante o crear un plan de formación mejora las habilidades y competencias. García (2023), la Industria ha traído consigo cambios sociales modificando la vida de las personas, obligándose a contar con formación actualizada en conocimiento y habilidades que serán necesarias durante su desarrollo. Existe un interés creciente en concretar estas habilidades requeridas en el futuro, al mismo tiempo que se están surgiendo nuevas habilidades, el trabajo en equipo considerado con más demanda en la competencia genérica y utilizada en cualquier sector. En el contexto social y económico el autor propuso un trabajo de investigación que concluyó que una influencia entre los constructos del trabajo en conjunto y las habilidades laborales futuras. Se utilizó una escala donde la muestra estuvo compuesta por tres mil personas. Los análisis comprobaron la existencia de influencia entre las variables.

A nivel nacional Vera (2018), señaló en su estudio querer reflexionar sobre la importancia de las competencias laborales como principal núcleo de la formación y desarrollo. Por otro lado, concluyó que las instituciones deben encaminarse en las competencias principales de los colaboradores de acuerdo al perfil, de manera que se cumplan con los objetivos planteados y desempeñarse con éxito. Bowman (2016) las

competencias son un conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos que nos permiten desarrollar actividades en cualquier momento. De igual manera Marnewick (2016) menciona que las competencias son desarrolladas en función a sus destrezas.

En cuanto a las dimensiones de la segunda variable tenemos primero, las competencias específicas, Mertens (2007) son especialmente habilidades y conocimientos que se necesitan y son importantes en diferentes niveles o tipos de campo específico. Fonseca (2020), menciona que las CE varían de un profesional a otro incluyendo su habilidad técnica de liderazgo, comunicación, investigación. Grosemans y De Cuyper (2021), se aprenden desde el ámbito del conocimiento humanístico, delimitando definiciones, teorías, información y manejo de competencias de investigación.

Las competencias genéricas como segunda dimensión, Díaz (2022) son un conjunto de experiencias que la persona tiene cómo son los saberes y actitudes para desenvolverse. Son habilidades y destrezas relacionadas con aprender de forma autónoma, creativa y capaz de adaptarse a nuevos eventos. Almedina (2018). Por otro lado, para Amir (2020) las habilidades interpersonales son aquellas que nos permiten crear vínculos afectivos, estables, reconocer emociones, comportamientos necesarios de interacción y desenvolvimiento.

Finalmente, la tercera dimensión es competencias técnicas, Mendieta (2020) menciona estar relacionada con la actividad técnicas y metodológica para afianzar la eficiencia en la atención. Miranda (2021), la CT también denominadas funcionales de desarrollo técnico profesional, se desarrolla conocimiento y procedimientos en el ámbito profesional o especialización, también está relacionado con el “saber” y el “saber hacer”, aspectos necesarios para un buen desempeño.

Epistemológicamente la capacitación permanente se debe entender desde una cultura educativa, autónoma, indiscutible y orientada a instruirse y formarse a lo largo de la vida no solo a través de los docentes sino también a través de la práctica vivencial de las personas (Kino, 2019; Savicevic 1999 & Kapp 1833).

En cuanto a la competencia laboral es importante el dominio cognitivo, práctico, reflexivo, deliberativo, metodológico y estratégico que se aplica enfocado a la resolución de problemas que se requieren en el contexto laboral y productivo. Así mismo para el desarrollo de la CL se refiere al saber que hacer en un contexto, es muy diferente los conocimientos y otra muy opuesta ser competente, saber usar estos conocimientos bajo situaciones de incertidumbre Ortiz y Barrios (2020).

Teóricamente la capacitación parte del subsistema de gestión del desarrollo mejorando el desempeño de los colaboradores con la calidad de prestación de servicios por medio de las competencias y capacidades fortalecidas. Permite, a su vez, cerrar las brechas y lograr alcanzar los objetivos de la institución. Así pues, al no ejecutarse una formación cabe la existencia de un riesgo del cumplimiento de metas.

Por otra parte, el objetivo de capacitación hace referencia al desempeño ya que se orienta a la aplicación práctica de actividades aprendidas. Así mismo otro objetivo es el aprendizaje haciendo mención a que el empleador cuente con la capacidad en la acción mediante conocimientos teóricos, prácticos y habilidades que le permiten desarrollarse ante una situación. Por otro parte las tres etapas de capacitación y sus indicadores parten de la siguiente manera, la planificación, donde cada entidad identifique sus necesidades, determine objetivos, estrategia, proceso y acciones a realizar desde la conformación de un comité, sensibilización y la elaboración de un plan de trabajo, la ejecución, mediante el reclutamiento de participantes y capacitadores, el plan de capacitación previamente aprobada, seguimiento y monitoreo a los colaboradores asegurando su participación, evaluación, acciones ejecutadas que se miden por niveles, reacción por satisfacción, aprendizaje por conocimientos, aplicación de competencias que se trasladan al desempeño, impacto y resultados que se atribuyen directamente a la acción de capacitación. Servir (2016).

La capacitación laboral permite adquirir conocimientos o experiencias necesarias llevando a cabo efectivamente una posición laboral Kyunga (2021). Constituye a su vez un componente vital en el crecimiento y considerada herramienta esencial para lograr alcanzar objetivos Mendoza (2023).

Por otro lado, el modelo teórico más aceptado de competencia laboral es según Mertens (2007), define como la experiencia fructífera del personal para cumplir de manera efectiva tareas fáciles, difíciles consiguiendo resultados positivos en un contexto específico, desarrollando asimismo conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Para Tobón (2013) menciona que la formación basada en competencias es parte del aprendizaje y formación que busca el desarrollo por medio del crecimiento personal como base principal del ser humano. Morita (2019) son atributos que llevan a una capacidad triunfante. Podestá y Vigo (2019) la CL es armar, reclutar, comunicar y desarrollar conocimientos, experiencia y valores para proceder con eficacia frente a situaciones complejas del trabajo. Bai (2022), define competencia laboral como la combinación de conocimientos, cualidades y valores.

Finalmente podemos decir que la pobre capacitación permanente es un riesgo para el personal que labora en las organizaciones así mismo para las mismas empresas ya que no logran alcanzar sus objetivos planteados y/o metas. Es relevante mencionar que a su vez la falta de formación influye en la competencia laboral por lo que las entidades realizan rotación o despido de personal. Por tanto, este trabajo pretende conocer la relación que tiene la capacitación permanente en la competencia laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según Cadena et al. (2017) una investigación cuantitativa, recoge, analiza los resultados, brinda datos objetivos numéricos como cuantificables y son más fuertes en validez externa. Castro (2023) la investigación básica también denominada pura o fundamental el cual busca indagar comportamientos, ampliar conocimientos de manera que pueda establecerse modelos como teorías.

De acuerdo a los autores, el presente estudio tuvo como enfoque una investigación cuantitativa y tipo básica, puesto que, la información obtenida por los trabajadores del centro de salud mental está basada en una medición numérica y su análisis permitiendo de esta manera obtener conocimiento de las variables.

3.1.2. Diseño de investigación

Para los autores Iglesias y Cortes (2004) la investigación no experimental, no manipula las variables de investigación por lo que se le observa en su contexto actual y natural como tal y posteriormente ser analizados. Según Hernández y Fernández (2020) porque para ver su efecto no se varía en forma intencional las variables, no se generan hechos solo se observa la situación ya existente, no se provoca nada como tampoco se puede influir sobre estas.

Correlacional, permite conocer la relación existente entre las variables o categorías, así como al ser cuantitativo mide el grado de relación y el análisis de correlación de sus resultados Iglesias y Cortes (2004).

Por esta razón, en el estudio no se aplicó manipulación ya que cada variable sobre capacitación permanente y competencia laboral fue analizada sin ninguna alteración.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: La capacitación permanente

Definición conceptual: Para Rojas (2022) La formación permanente, parte de un origen sobre la necesidad de capacitación para adquirir conocimientos, habilidades y responsabilidades con la finalidad de alcanzar el nivel de producción, eficiencia y calidad. Servir (2016) Es un proceso que tiene como finalidad optimizar el desempeño por medio del conocimiento continuo, desarrollo de competencias que facilitarán el fortalecimiento de las capacidades y logro de objetivos establecidos.

Definición operacional: La capacitación permanente es una actividad esencial que le permite a todo el personal adquirir y fortalecer conocimientos, importante en el desarrollo y logro de objetivos del centro de salud.

Dimensiones

Según Valderrama (2019) las dimensiones son un desagregado de la variable, también considerada como características importantes de la variable de investigación.

Se trabajó las dimensiones de: planificación, ejecución y evaluación.

Indicadores y escala de medición

Según (Guillen et al., 2020) los indicadores se caracterizan por ser un elemento de medición, cumplen la función de cuantificar y dan a conocer el nivel de comportamiento de la variable. Para este estudio los indicadores medibles fueron tomados por las dimensiones que se detallan en la matriz de operacionalización de variables.

La escala de medición es la forma en el que el instrumento será medido y ordinal permitiendo ordenar en posiciones según el criterio de los elementos Sánchez y Reyes (2009). Por ende, la escala de medición ordinal fue aplicada en esta investigación.

Variable 2: Competencia laboral

Definición conceptual: La CL implica estar de una categoría general a ser una específica, cuenta con cuatro ejes interrelacionados: la formación, identificación, normalización y certificación Tobón (2013).

Definición operacional: La CL es la capacidad para desempeñar o responder oportunamente actividades y tareas.

Dimensiones

Se tomaron las competencias específicas, genéricas y técnicas.

Indicadores y escala de medición

Se consideraron los indicadores que se detallan en la matriz de operacionalización de variables. La escala de medición también es considerada ordinal. Anexo 2.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Conjunto representativo de elementos que tienen ciertas particularidades del cual se pretende estudiar y extraer las conclusiones Ventura (2017).

La población estuvo conformada por 56 trabajadores, entre ellos el psiquiatra, médico de familia, psicólogos, enfermeros, tecnólogos médicos, químicos farmacéuticos, técnicos de enfermería, técnicos farmacéuticos, estadísticos, administrativos, personal de seguridad y de mantenimiento que trabaja en el centro de salud mental ubicado en el distrito de Ate.

Criterios inclusión

- Todo personal, CAS, tercero, pasantes, SERUMS del centro salud mental, trabajador sin estudios universitarios o incompletos.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que se encuentren con descanso médico, gestante con permiso de salud y personal que no desea participar.

3.3.2. Muestra

Subconjunto con características homogéneas y rasgos de una población delimitada Mucha et al. (2021). La muestra del estudio de investigación fue de 52 por los criterios de inclusión y exclusión. Considerándose que la muestra es la misma población (trabajadores del centro de salud mental).

3.3.3. Muestreo

Es una herramienta de selección aleatoria del subconjunto poblacional en las investigaciones científicas, se toman elementos para determinar la población o universo con la finalidad de obtener conclusiones sobre cierta realidad desde la observación de una parte de la población. Reales et al. (2022)

3.3.4. Unidad de análisis

Cada uno de los colaboradores de la entidad en estudio. Para Sánchez (2009) se entiende al qué o quién es objeto de interés en una investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Según Hernández y Ávila (2020) la recolección de datos comprende procedimientos que permite tener información y responder a las preguntas de investigación. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta por una escala ordinal de 5 valores.

Instrumentos

Dentro de los instrumentos de recolección, tenemos a la entrevista, ficha de cotejo, observación sistemática, encuestas y el análisis, orientado a medir los resultados en todo tipo de investigación que deben ser confiables y válidas Hernández y Ávila (2020). Para obtener determinada información es por medio de herramientas como el cuestionario, guía, manual, prueba o test, por otro lado, al ser aplicada en la población total toma el nombre de censo Sánchez et al. (2018).

El instrumento aplicado fue por medio del cuestionario a través de 40 preguntas elaboradas en relación a las variables, el cual permitió recopilar información. Anexo 4.

3.5. Procedimiento

En primer lugar, por medio de la universidad se procedió a tramitar una carta de presentación dirigida a la institución para dar a conocer sobre la aplicación de un estudio de investigación. Anexo 6.

Asimismo, se solicitó el consentimiento del médico jefe para que el profesional recopile información de los colaboradores de forma voluntaria de la misma manera bajo un consentimiento informado, ya una vez autorizados se da a conocer el objetivo de estudio, proceso y motivo por el cual el profesional investigador realiza dicha investigación que es lograr alcanzar el grado académico de magíster. Anexo 3 y 7.

Los datos recopilados se registran en una hoja de cálculo, se almacenarán para ser analizados.

3.6. Método de análisis de datos

La información recolectada que brindaron los trabajadores fue analizada y procesada para obtener una respuesta veraz en base a los objetivos e hipótesis planteada.

Se empleó estadística descriptiva para clasificar los resultados y plasmarlos a través de tablas o gráficos estadísticos. Es primordial tomar en cuenta los objetivos de investigación, permitiéndole identificar las escalas de medición según las variables presentadas, las tablas proporcionan resultados con información puntual (Rendon et al., 2016).

Por otro lado, la estadística inferencial permite verificar las hipótesis propuestas. Herramienta que realiza predicciones con cierto nivel de confianza, saber su comportamiento y comparar poblaciones. (Veiga et al., 2020).

Se realizó el análisis inferencial por medio del coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la asociación de las variables y sus dimensiones. El CCS es un sistema estadístico que estima valores paramétricos de la relación de asociación entre variables, la aceptación o rechazo de la hipótesis de la investigación se basa en sus valores de 0 a 0.05 como nula y 0.75 a 1 como alta. Apaza et al. (2022).

Tabla 1

Análisis de confiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nro. Elementos
Cuestionario de Likert sobre capacitación permanente (Variable 1)	0.901	20
Cuestionario de Likert sobre competencia laboral (Variable 2)	0.897	20

Nota. En la tabla se detalla el cálculo del coeficiente

En esta tabla 1 observamos que para la variable 1 se obtuvo un puntaje de 0.901 y para la variable 2 un puntaje de 0.897, podemos decir que la confiabilidad es aceptable, según Cascaes et al. (2015) el valor mínimo aceptable de alfa es de 0.70, los valores preferenciales se sitúan entre 0.80 y 0.90.

3.7. Aspectos éticos

Según González (2002), se puede decir que los aspectos éticos son valores de verdad y justicia aplicada en la ciencia de modalidad de investigación.

El estudio respetó los principios éticos, cumpliendo asimismo con la confidencialidad de los colaboradores por la información que brindaron, se respetó el derecho del autor citando debidamente la referencia y, por último, pero no menos importante es el consentimiento de la institución como de los trabajadores del centro de salud mental.

Anexo 3.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2

Frecuencia de la variable 1 capacitación permanente

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Capacitación permanente	Baja	15	28.8
	Moderada	24	46.2
	Alta	13	25.0
	Total	52	100.0

Nota: La tabla nos describe el porcentaje de la variable 1

Con respecto a los resultados de la tabla 2, se observa que la variable de capacitación permanente según los encuestados (52 trabajadores) con un 100%. Se considera moderado un porcentaje de 46.2% del personal, mientras que el 28.8% consideró que era baja y el 25 % consideró que era alta.

Tabla 3

Frecuencia de la variable 2 competencia laboral

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Competencia laboral	Baja	8	15.4
	Moderada	26	50.0
	Alta	18	34.6
	Total	52	100.0

Nota: En la table se describe los porcentajes de la variable 2

Para los resultados de la tabla 3 se aprecia a la variable competencia laboral considerada moderada por el 50% del personal, mientras que el 34.6% consideró que era alta y el 15.4 % consideró que era baja.

4.2. Resultados inferenciales

Para el análisis correlacional, el estudio empleó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para medir la relación de las variables y sus dimensiones considerando que p es un valor igual a 0, valor inferior a 0.05 se rechaza H_0 .

Hipótesis general

H₀: La capacitación permanente no tiene relación significativa con la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023.

H_a: La capacitación permanente tiene relación significativa con la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023.

Tabla 4

Prueba de correlación entre capacitación permanente y competencia laboral

			Capacitación permanente	Competencia laboral
Rho de Spearman	Capacitación permanente	Coefficiente de correlación	1.000	.710**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
	N		52	52
	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	.710**	1.000
Sig. (bilateral)		<.001	.	
N		52	52	

Nota: En la tabla se observa los resultados de la correlación entre las variables 1 y 2

De acuerdo al análisis realizado, en la Tabla 4, evidenciamos que existe relación significativa entre las variables capacitación permanente y competencia laboral, se comprueba la hipótesis planteada con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.710, $p = <0.001$, obteniéndose una correlación positiva alta sobre la capacitación permanente en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023.

Hipótesis específica 1

Ho: La planificación de la capacitación no se relaciona significativamente con la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023.

Ha: La planificación de la capacitación se relaciona significativamente con la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023.

Tabla 5

Prueba de correlación entre planificación de la capacitación y competencia laboral

		Planificación de la capacitación	Competencia laboral	
Rho de Spearman	Planificación de la capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	.178
		Sig. (bilateral)	.	.207
		N	52	52
	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	.178	1.000
		Sig. (bilateral)	.207	.
		N	52	52

Nota: En la tabla observamos la correlación de la dimensión 1 con la variable 2

De acuerdo al análisis realizada, en la Tabla 5, visualizamos frente a la hipótesis planteada, que la correlación Rho Spearman arrojó un valor de 0.178, $p= 0.207$ por lo que se comprueba que no existe relación significativa entre la planificación de la capacitación y la competencia laboral. Aceptando mi hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

Ho: La ejecución de la capacitación no tiene relación significativa con la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023.

Ha: La ejecución de la capacitación tiene relación significativa con la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023.

Tabla 6

Prueba de correlación entre ejecución de la capacitación y competencia laboral

		Ejecución de la capacitación	Competencia laboral
Rho de Spearman	Ejecución de la capacitación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 .414** .002 52
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.414** 1.000 .002 52

Nota: En la tabla observamos la correlación de la dimensión ejecución de la capacitación con la variable competencia laboral.

Frente al análisis realizado, en la Tabla 6, se evidencia que existe relación significativa entre la ejecución de capacitación en la CL del personal de un centro de salud mental Lima, 2023, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.414, $p = 0.002$, obteniéndose una correlación positiva moderada. Aceptando la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

Ho: La evaluación de la capacitación no se relaciona significativamente con la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023.

Ha: La evaluación de la capacitación se relaciona significativamente con la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023.

Tabla 7

Prueba de correlación entre evaluación de la capacitación y competencia laboral

			Evaluación de la capacitación	Competencia laboral
Rho de Spearman	Evaluación de la capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	.511**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	52	52
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	.511**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	52	52

Nota: La tabla muestra la correlación de la dimensión de evaluación y CL.

El cálculo obtenido de la Tabla 7, Se evidencia que existe relación significativa entre la dimensión de evaluación y competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.511, $p = <0.001$, obteniéndose una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Frente a los resultados obtenidos del análisis descriptivo que nos muestra a las variables y la estadística inferencial que representa a las dimensiones para la contratación de hipótesis planteadas. Es importante precisar que este estudio se busca determinar la relación que existe entre variables y dimensiones expuestas anteriormente, frente a ello podemos decir que la capacitación permanente en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023 mostró lo siguiente.

Para las variables capacitación y competencia laboral, se obtuvo un porcentaje de 46.2% como nivel moderado, 25.0% alta y un 28.8% baja, en comparación con Castagnola et al. (2020) en su estudio de investigación aplicada en el INSN en el departamento de enfermería, la variable capacitación presentó 82.6% como nivel regular y 17.4% considerado como malo, algo similar Espejo (2021) la capacitación permanente el 81.9% indicó un nivel eficaz y 18.1% lo calificó como medianamente eficaz.

En cambio, Almeida (2018) quien aplicando otros instrumentos de análisis obtuvo como resultado el valor de coeficiente de mardia de 78.70 como muy alta.

Por otro lado, Pérez y Soria (2021) en su resultado sobre el nivel de competencia laboral como una de sus variables, se observa que el 1% considera bueno, 94% indica regular y 4% deficiente, diferente a lo que encuentra estadísticamente Chacón (2021) el 54% considera un nivel regular alcanzado a través de la capacitación, el 46% ha logrado alcanzar un nivel alto.

Para la hipótesis general, se planteó conocer la relación de la capacitación permanente y competencia laboral del personal que trabaja en un centro de salud mental, se halló correlación positiva alta, un coeficiente de Rho de Spearman de 0.710, $p= 0.001$, este resultado es similar con lo encontrado por Castagnola que identificó un coeficiente de 0.788, interpretándose que la capacitación en la investigación tiene una correlación positiva alta, encontrándose también relación positiva alta, con una valor

de 0.728 sobre la gestión de la capacitación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores.

Mientras tanto los resultados de Flores y Gutiérrez (2021) sobre capacitación laboral y el desarrollo de competencias fue de 0.642 interpretándose de positiva y moderada. De la misma forma Vilas (2016) halló que la variable capacitación y la dimensión de rendimiento académico tuvo una correlación de 0.654 siendo significativa y positiva.

A diferencia de Chacón (2021) concluyo que existe un grado de correlación de 0.390 considerada como positiva y media entre las variables antes mencionadas.

Muñoz et al. (2021) para determinar la correlación de sus dimensiones y la variable competencia laboral, se encontró relaciones fuertes y positivas entre dimensiones con un valor por encima de 0.513, se evidenció también las competencias que más se relacionaron del resto como la habilidad de resolución de problemas y comunicación instruccional, ambas con un 0.869, similar resultado correlacional de 0.803 mostró Saavedra (2015) sobre capacitación y competencia laboral una relación positiva muy fuerte.

De la misma forma Quiroz et al. (2019) en el análisis de correlación para la variable competencia laboral demostraron 0.80 una relación significativa, mientras tanto, Tello y Alidghery (2022) concluyeron que existe relación moderada y significativa entre la capacitación como gestión y la Competencia laboral con Rho de Spearman de 0.430.

Asimismo, Aranda (2021) tuvo un resultado diferente por el método aplicado de regresión lineal simple, herramienta estadística sobre la relación que existe entre variables, el cálculo por Pearson fue igual 0.963, indicando que las variables tienen una correlación significativa en relación a la capacitación.

La hipótesis específica 1 se planteó como objetivo determinar la correlación que existe para la planificación y la competencia laboral, de acuerdo al análisis estadístico se concluyó que no existe relación entre ambos.

Por el contrario, Cortez (2021) tuvo como resultado, correlación positiva y moderada entre la dimensión de planificación para la variable capacitación permanente con la competencia laboral, mostrando que existe relación y un valor coeficiente de 0.694.

Por el contrario, los resultados encontrados por Chávez (2020) donde la correlación de 0.662 sobre el diseño del programa de capacitación con el desempeño laboral, indica relación positiva moderada, del mismo modo para las variables programa de capacitación con desempeño presentan correlación positiva alta de 0.750.

Para Linares (2017) el proceso de capacitación y desempeño laboral en su estudio ha mostrado una correlación moderada 0.551 y es significativa en el nivel 0,001, de la misma forma para el objetivo específico planteado por el autor concluyo que los resultados estadísticos dieron un coeficiente de 0.470 interpretándose que existe relación entre el programa de capacitación y desempeño laboral

Es decir que la programación interviene efectivamente en los trabajadores relacionado a su desempeño, por otro lado, el diagnóstico es importante, ya que permite conocer las necesidades de capacitación, cabe mencionar que el autor encontró una correlación moderada de 0.441 por lo que existe influencia de uno al otro.

Un ejemplo de esto es, lo encontrado por Castagnola sobre las dimensiones de la capacitación como la correlación de las necesidades, el plan de desarrollo y acciones de capacitación con el desempeño laboral, determinando estadísticamente de 0.698, 0.717, 0.782, esto señala que existe una alta relación siendo significativa, $p=0.01$.

El analizar roles es identificar la competencia laboral, quiere decir conocimientos y destrezas como un conjunto que desarrollan los colaboradores y desenvolverse en una actividad designada según Aguilar et al. (2019), las organizaciones por medio de su gestión el capacitar al personal en base a sus necesidades y desarrollar su talento humano de la empresa u organismo.

En la dimensión de ejecución de la capacitación como hipótesis específica 2 y el objetivo de identificar la relación entre la ejecución en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023 los resultados presentaron que existe una correlación positiva moderada estadísticamente de 0.414, $p=0.002$, similar por lo encontrado por Linares (2017) referida sobre la ejecución de capacitación en el desempeño laboral, correlación significativa moderada de 0.512, $p=0.01$, en esta etapa de ejecución se debe priorizar dar solución a los problemas de origen (diagnostico) para el cual se proponen mejorar.

Dicho de otro modo, coincide con Roberto (2000), la planeación estratégica de capacitación empresarial titulado así su libro donde menciona que la ejecución de la capacitación es desarrollo de un programa basado en las necesidades identificadas en la organización, gestión y colaboradores.

La evaluación de la capacitación y la variable CL, la hipótesis específica tres donde el objetivo es describir su relación, de acuerdo al análisis se evidenciaron que existe relación positiva moderada, estadísticamente de 0.511, $p=0.001$ comparado por lo encontrado por Linares, en la evaluación de la capacitación que influye en el desempeño laboral de los colaboradores con una correlación significativa moderada de 0.496, $p=0.01$.

Se puede interpretar que los resultados obtenidos de la dimensión de evaluación de la capacitación por los ítems presentados, es importante conocer si los conocimientos que se le proporcionó al personal durante la capacitación fueron satisfactorios, esto se observa mediante las necesidades minimizadas y en el desempeño laboral tanto general y específica eficiente con la finalidad en conjunto de mejorar el desarrollo personal y de la organización.

Al mismo tiempo, Vera (2018) es necesario promover la formación, que las empresas ofrezcan capacitación en base a las competencias laborales de manera que les permita a los trabajadores sentirse identificados y mejorar su desempeño en el puesto de trabajo como finalidad, por otro lado, tener en cuenta que los elementos influyen de manera directa e indirecta.

Del mismo modo, Kudinov et al. (2020) las competencias son responsabilidades del profesional que incluye el lograr una determinada función. Katerynych (2021) refiere a las habilidades que se fortalecen por medio de la capacitación y resultado de objetivos cumplidos.

Asimismo, Lima (2022) el perfil del trabajador competente se traduce en la combinación contextualizada de habilidades cognoscitivas y conductuales que se expresan en su actuación profesional laboral.

Por otro lado, (Gracia et al., 2023) una de las competencias es el trabajo en equipo ya que esta puede ejercer cierta influencia en las habilidades de los trabajadores, las empresas deben involucrarse en un permanente aprendizaje y que los gobiernos deben contribuir en los esfuerzos.

De igual manera Asrori (2020) menciona que el trabajo en equipo es la capacidad de trabajar unificados, unir fuerzas y habilidades entorno a un solo objetivo. La integración activa en la consecución de objetivos comunes es relevante la comunicación de forma efectiva, saber negociar que llevará a los trabajadores a interactuar y alcanzar metas establecidas por las organizaciones (Ayoví, 2019).

Para Wheelahan (2017) el desarrollo de habilidades no se adquiere a través de etapas sucesivas por el contrario se experimenta en el proceso de desarrollo en diferentes circunstancias sean estos positivos y negativos hasta lograr el nivel de competencia esperado.

Similar comentario por Mendoza (2023), la capacitación entendida como el adiestramiento y formación técnica para las funciones encomendadas que desempeña, también es importante considerar que es el desarrollo de una cultura laboral, por ello la implementación de una reforma laboral como una necesidad, la garantía de capacitación hacia el profesionalismo de los trabajadores garantizando así, el cumplir con las funciones direccionadas de la mejor forma posible.

Mientras tanto, Cota y Jesús (2017) el proceso de capacitación debe mostrar fortalecimiento de capacidades y trabajo de gestión para aumentar la eficiencia y la

productividad como para la empresa y los trabajadores, no es cierto que haya desventaja en no capacitar frente a los altos costos que pueda generar no son comparables con las ganancias que se obtiene en un presente y futuro.

DeCorby et al. (2018) Para enfrentar desafíos presentes y futuros, es importante identificar las deficiencias de habilidades en el ámbito laboral y que se incluya una preparación a través de la educación y la capacitación, las evaluaciones muestran consistentemente brechas entre el dominio y limitación para una práctica efectiva.

La capacitación es factible y puede llevar a una mayor competencia de los trabajadores, sin embargo, el desarrollo de capacidades es todo un proceso y es un hecho que la supervisión y la formación continua es primordial para garantizar la sostenibilidad Echeverri (2018).

VI. CONCLUSIONES

1. La capacitación permanente se relaciona significativamente con la CL del personal de un centro de salud mental Lima 2023, puesto que se observó una correlación positiva alta con un valor 0.710, $p = <0.001$ Rho de Spearman. Por lo que, se acepta la hipótesis planteada.
2. Se evidencia un Rho Spearman de 0.178, $p = 0.207$ donde no existe relación significativa entre la planificación de la capacitación con la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023. Por el cual no se acepta la hipótesis planteada.
3. La ejecución de la capacitación en la CL del personal de un centro de salud Lima, 2023, obtuvo un valor de correlación positiva y moderada de 0.414, $p = 0.002$. Por el cual, existe relación significativa, aceptando la hipótesis planteada.
4. La evaluación de la capacitación en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023, se evidenció un valor correlacional positiva y moderada de 0.511, $p = <0.001$. Concluyendo que existe relación significativa y se acepta la hipótesis propuesta.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al responsable del equipo de gestión (jefe y coordinadores de las unidades) es importante continuar fomentando capacitaciones en beneficio de sus colaboradores y la organización para con las competencias laborales. Asimismo, a las entidades públicas y privadas del sector salud.
2. A los coordinadores de cada unidad (u. niños y adolescentes, u. adultos y adulto mayor, u. de adicciones u. de violencia y participación social) del centro de salud mental, revisa el plan de trabajo anual para que las capacitaciones continúen fortaleciendo la formación del personal en base a las necesidades del equipo.
3. Al responsable y coordinadores del centro de salud mental, hacer seguimiento continuo de la ejecución de las capacitaciones asegurando el cumplimiento de las actividades programadas de capacitación.
4. Al responsable quien brinda las capacitaciones en el centro de salud mental, complementar el análisis de desempeño de modo que se deba fortalecer las limitaciones por medio de la capacitación y nuevas estrategias.

REFERENCIAS

- Aguilar Montoya, C., Chaves Morales, O., Loaiza Madriz, C., Monge Medina, J., Vega Zúñiga, M., Rojas Arias, J., & Campos Rodríguez, G. (2019). Identificación del marco de competencias laborales en enfermería en el Sistema del Seguro Social Costarricense. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (37), 245-262. <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0ino.37.36423>
- Alberca, FET (2023). Relación de compromiso organizacional con el trabajo en equipo en un municipio del Perú. *Revista internacional de revisión empresarial profesional.*, 8 (1). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.693>
- Almedina, MIA (2018). Análisis y evaluación de competencias genéricas en la formación inicial docente. *Estudios Pedagógicos.*, 44 (2), 9-19. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052018000200009>
- Amir. B., & Prajna, P. (2020). Interpersonal And Communication Skills: A Correlational Study. *Adalya Journal*, 9(4) 627-637. <https://doi.org/10.37896/aj9.4/057>
- Apolo Pérez, K. L., Álvarez-Gavilanes, J. E., & Vicuña-Matute, W. G. (2021). Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. *CIENCIAMATRIA*, 7(12). <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.419>
- Asrori, M., & Tjalla, A. (2020). Increasing Teamwork Capacity of High School Students through Collaborative Teamwork Learning. *American Journal of Educational Research*, 8(1), 46–50. <https://doi.org/10.12691/education-8-1-7>
- Aranda Arrese, William Mario. (2021). La influencia de los incentivos en la capacitación organizacional de una empresa de navegación aérea. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1), 195-205. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000100195&lng=es&tlng=es.
- Ayoví, J. (2019). Teamwork: key to the success of organizations, Esmeraldas, Ecuador. 10(4) – (58-76). <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>

- Bai, J. (Jianqiu), Massa, M., Wan, C., & Wang, Y. (2022). Local Labor Market Competition and Capital Structure Decisions. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4123584>
- Bowman, J.S., West, J.P., Berman, M., & Wart, M.V. (2016). *The Professional Edge: Competencies in Public Service* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315669229>
- Castañeda, V. (2020). El valor público en la gestión pública. (Mensaje en un blog). Recuperado de: <https://inedi.edu.pe/2020/01/04/el-valor-publico-en-lagestion-publica-por-vlado-castaneda/>
- Castagnola, V., Castagnola, G., Castagnola, A., & Castagnola, C. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 4(3), 80– 89. <https://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/122/330>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Novena Edición). México: Mc Graw-Hill Editores. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cota Luévano, Jesus Alberto. (2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados de una cadena de zapaterías de ciudad obregón, sonora. *Técnica Administrativa*, 16(2), 70. <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm#redes>
- Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Dhoundiyal, A., & Mathur, D. (2022). Impact of Training on Employee Satisfaction and Change Management: A Pragmatic Study with Special Reference to Employees Working in Luxury Hotels of Mumbai. *PUSA Journal of Hospitality and Applied Sciences*, 8(1), 1–17. <https://doi.org/10.48165/PJHAS.2022.8.1.1>

- Durán-Solórzano, S. A., & Martínez-Minda, H. A. (2020). Capacitación del talento humano y la gestión de la calidad en instituciones del sector salud: Artículo de revisión. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*. ISSN: 2737-6273., 3(6), 2-15. <https://doi.org/10.46296/gt.v3i6.0013>
- DeCorby, Watson, K., Mensah, G., Bergeron, K. *et al.* Effectiveness of Capacity Building Interventions Relevant to Public Health Practice: A Systematic Review. *BMC Public Health* **18**, 684 (2018). <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5591-6>
- Delgado, YAV (2023). Método de Desarrollo de Conceptos: Intervención didáctica para la correcta integración de conceptos científicos en la red conceptual de estudiantes de la Licenciatura en Educación Primaria. *Revisión humana. Revista Internacional de Humanidades*, 16 (4) <https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4675>
- Del Estal García, MC (2022). Importancia del compromiso del personal sanitario para la satisfacción del paciente en Atención Primaria. *Atención Primaria*. 54 (4). <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2022.102281>
- Dhoundiyal, A., & Mathur, D. (2022). Impact of Training on Employee Satisfaction and Change Management: A Pragmatic Study with Special Reference to Employees Working in Luxury Hotels of Mumbai. *PUSA Journal of Hospitality and Applied Sciences*, 8(1), 1–17. <https://doi.org/10.48165/PJHAS.2022.8.1.1>
- Echeverri, C., Le Roy, J., Worku, B., & Ventevogel, P. (2018). Mental health capacity building in refugee primary health care settings in Sub-Saharan Africa: impact, challenges and gaps. *Global mental health (Cambridge, England)*, 5,28. <https://doi.org/10.1017/gmh.2018.19>
- Fajardo Aguilar, G. M., Almache Delgado, V. J., & Olaya Santos, H. K. (2020). Clima Científica Uisrael, 7(1), 153–164. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>

- Favela Herrera, M. K. I., Escobedo Portillo, M. T., Romero López, R., & Hernández Gómez, J. A. (2019). Herramientas de manufactura esbelta que inciden en la productividad de una organización: modelo conceptual propuesto. *Revista lasallista de investigación*, 16(1), 115-133. <https://doi.org/10.22507/rli.v16n1a6>
- Farfán, M. D. R. S., & López, G. S. L. (2022). Competencias digitales en docentes universitarios de América Latina: Una revisión sistemática. *Alpha Centauri*, 3(2), 02-13. <https://doi.org/10.47422/ac.v3i2.69>
- Gil Girbau, ME (2021). Compromiso laboral de los mandos intermedios en el sector sanitario: factores organizativos manejables. *Revista de investigación sobre la calidad de la atención sanitaria.*, 36 (5), 301–308. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.03.008>
- García Garnica, M. (2023). Influencia de la competencia para el trabajo en equipo en las competencias laborales del futuro. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía.*, 34 (2), 86-109. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.34.num.2.2023.38068>
- Gonzales Guzmán, J. B., & Moreno Muro, J. P. (2022). La gestión de residuos sólidos y su relación con la cultura ambiental para el desarrollo sostenible y el fortalecimiento de la cultura ambiental. Una revisión. *Acedor AIAPÆC*, 6(2), 44–59. <https://doi.org/10.26495/rch.v6i2.2250>
- Kanapathipillai, K. (2021). The Impact of training and innovation on organizational performance in the hospitality industry in 34erá34ive. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(2), 2021. <https://doi.org/10.46827/EJHRMS.V5I2.1107>
- Kyunga, N. (2021). The effect of on-the-job training and education level of employees on innovation in emerging markets. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1). <https://doi.org/10.3390/joitmc7010047>

- Katerynych, P. (2021). Professional Competencies of a Modern Education Journalist. *Media Education (Mediaobrazovanie)*, 17(1), 267-276. <https://doi.org/10.13187/me.2021.2.267>
- Kudinov, V., Kudinova, G., Aitov, V., Voroshilova, O., Klochko, E. and Kiseleva, N. (2020). Professional competencies of a teacher in the digital age: Case project "Digital Competencies Development Center". *ALRJournal*, 4(9), 96-102. <https://dx.doi.org/10.14744/alrj.2020.79663>
- Lourenção, L. G., Oliveira, J. F. D., Ximenes Neto, F. R. G., Cunha, C. L. F., Valenzuela-Suazo, S. V., Borges, M. A., & Gazetta, C. E. (2021). Comprometimento e entrincheiramento com a carreira em trabalhadores da Atenção Primária à Saúde. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 75. (1). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0144>
- Lima, V. V., & Ribeiro, E. C. D. O. (2022). Abordagem dialógica de competência: pressupostos e percurso metodológico para a construção de perfis na área da Saúde. *Interface-Comunicação, Saúde, Educação*, 26. <https://doi.org/10.1590/interface.210737>
- Ludmila Báez, María, & Cadoche, Lilian. (2019). Habilidades sociales en Grupos de Estudio en la Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad Nacional del Litoral (Esperanza, Santa Fe, Argentina). *Revista de Investigaciones Veterinarias del Perú*, 30(4), 1790-17995. <https://dx.doi.org/10.15381/rivep.v30i4.17266>
- Mertens, L. (2007). La Gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). <https://www.researchgate.net/publication/44823504>
- Marnewick, C., Erasmus, W., & Joseph, N. (2016). Introduction to project management competencies. *Information Technology Project Managers' Competencies: An Analysis of Performance and Personal Competencies*, 1–18. <https://doi.org/10.4102/aosis.2016.itpmc07.01>

- Machado Elías, Arelis, Cardona Sánchez, Omara Mercedes, Campaña Cobas, Elia Elsa, Reyes Mediaceja, Reinaldo, & Galano Plochot, Yumie. (2022). Capacitación en un área de salud para el enfrentamiento a la COVID-19. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 26(2), 53-59. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942022000200010&lng=es&tlng=es.
- Morita Alexander, A., García Ramírez, M. T., & Escudero Nahón, A. (2019). Modelo de desarrollo de la competencia genérica de comunicación oral y escrita con TIC. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(19). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.553>
- Mejía, C. R., Chacón, J. I., Jaramillo, E. G., Torrealba, M. J., Delgado-García, S., Róbaló, R. A., & Torres, F. S. (2020). Capacitaciones e investigación realizadas por los recursos humanos en salud, Latinoamérica. *Educación Médica*, 21(5), 292-298. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.08.005>
- Muñoz Sánchez, S. M., Vargas Mursulí, F. M., Miranda Lorenzo, Y. O., García, R. E., (2021). Evaluación de las Competencias Laborales para el cargo de secretaria en Instituciones Universitarias Ecuatorianas. *Revista Gestión de Las Personas y Tecnología*, 14(42), 23–42. <https://doi.org/10.35588/GPT.V14I42.5281>
- Mendieta Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10). <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Mendoza Robles, D. L. (2023). Capacitación laboral como derecho humano. *Transdisciplinar. Revista de Ciencias Sociales Del CEH*, 2(4). <https://doi.org/10.29105/transdisciplinar2.4-48>
- Miranda, FBG (2021). Competencias en la formación de enfermeros para asistir la vía aérea de pacientes adultos en urgencia y emergencia. *Revista Latinoamericana de Enfermería.*, 29. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3380.3434>

- Medina Delgado, B., Palacios Alvarado, W., & Vergel Ortega, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Revista Boletín Redipe*, 10(6). <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1327>
- Núñez Herrera, Anay de la Caridad, Fernández Urquiza, Manuel, González Puerto, Yamirka, Gaimetea Castillo, Carlos Ricardo, Rojas Rodríguez, Yanet, & López Otero, Tania Elena. (2020). Resultados de la capacitación sobre la COVID-19. Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos, 2020. *MediSur*, 18(3), 396-403. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000300396&lng=es&tlng=es.
- Organización mundial de la salud (2021). Aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: informe del director general. 74ª Asamblea mundial de la salud.1–13.https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/357936/A74_11-sp.pdf
- Ortiz Navarrete, W., & Barrios Jara, N. E. (2020). La complejidad: base del enfoque epistemológico y ontológico para el desarrollo de competencias laborales generales. *Investigación y Desarrollo*, 28(2), 125-146.
- Pérez Sánchez, Concha Salgado, Fernández Suárez, Juarros Basterretxea & Rodríguez Díaz. (2021). La Escala de Actitudes de Roles de Género (GRAS) como una alternativa para la crisis en la medición de actitudes hacia los roles de género en América Latina: un estudio en universitarios chilenos. 37, (3). 567-576. <https://doi.org/10.6018/analesps.438431>
- Putra, T. R. I. (2019). The Role of Organization Climate and Work Motivation on Job Satisfaction in Aceh Government Health Office. *Journal of Academic Research in Economics*, 11(1), 98–106. <https://www.ceeol.com/search/articledetail?id=821244>
- Polanco, K., Reyes, J., García, M., Martínez, P. y Gutierrez, M. (2018) Motivation Levels And The Specific Labor Competencies Of Telecommuters. *European Scientific Journal*, 13(8): 148-175. DOI: <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2017.v13n8p148>

- Porta N. S. y Tarrió, C. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Revista Pedagogía Profesional*, 17 (1). <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/752/1031>
- Podesta, G., & Vigo, E. (2019). Coaching como herramienta gerencial: reflexiones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87). <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24644>
- Rojas Hernández, YL. (2022). Modelo de formación continua orientado a entornos virtuales de aprendizaje en tiempos de COVID-19. *Humanidades Médicas*, 22 (2),407420. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S_1727-81202022000200407&lng=es&tlng=es
- Shahnavazi, A., Fadaei Eshkiki, M., Shahnavazi, H., & Bouraghi, H. (2021). The effect of perceived organizational climate on the performance of nurses in private hospitals. *Journal of Clinical Research in Paramedical Sciences, In Press* 10(2). <https://doi.org/10.5812/jcrps.108532>
- SERVIR (2017). R. N°299. Gestión de la capacitación. “Guía de evaluación de la capacitación a nivel de aplicación en las entidades públicas”. <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res299-2017-SERVIR-PE.pdf>
- Suárez Cretton, Ximena, & Castro Méndez, Nelson. (2022). Competencias socioemocionales y resiliencia de estudiantes de escuelas vulnerables y su relación con el rendimiento académico. *Revista de Psicología (PUCP)*, 40(2), 879-904. <https://dx.doi.org/10.18800/psico.202202.009>
- Tobón, S. T. (2015). *Formación integral y competencias* (Vol. 227). Editorial Macro. https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Tobon4/publication/319310793_Formacion_integral_y_competencias_Pensamiento_complejo_curriculo_didactica_y_evaluacion/links/59a2edd9a6fdcc1a315f565d/Formacion-integral-y-competencias-Pensamiento-complejo-curriculo-didactica-y-evaluacion.pdf

Tong Encinas, E. C., (2020). Capacitación y desarrollo organizacional.
<https://acortar.link/EYZ2SI>

Viltard, L. A. (2018). Capacitación corporativa (CC) como mejora del capital intelectual individual y colectivo, especialmente, en PYMES de Argentina.
<https://acortar.link/cXQjEC>

Valdez, N. (2021). Human talent management and labor competence in administrative workers. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2), 56 - 68. DOI:
<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>

Vera Mendoza, M. B. (2018). Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional. *Maestro y sociedad*, 1(2), 42-54.
https://web.archive.org/web/20180427100711id_/https://revistas.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/viewFile/3379/2997

Wheelahan, L. (2017). Rethinking Skills Development. *Oxford Handbooks Online*. 34-80. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199655366.013.30>

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: La capacitación permanente en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023								
AUTORA: Katherin Huarancca Meza								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre la capacitación permanente en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la planificación de la capacitación en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la ejecución de la capacitación en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la evaluación de la capacitación en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Conocer la relación que existe entre la capacitación permanente en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la planificación de la capacitación en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre la ejecución de la capacitación en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023</p> <p>3. Describir la relación que existe entre la evaluación de la capacitación en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la capacitación permanente en la competencia labor del personal de un centro de salud mental Lima, 2023</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe relación entre la planificación de la capacitación en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023</p> <p>2. Existe relación entre la ejecución de la capacitación en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023</p> <p>3. Existe relación entre la evaluación de la capacitación en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023</p>	Variable 1: La capacitación permanente					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos		
			1.1. Planificación de la capacitación	1.1.1. Plan de capacitación 1.1.2. Organización 1.1.3. Diagnostico 1.1.4. Objetivo 1.1.5. Accesibilidad	1-7	5= Siempre 4= Casi siempre 3=A veces 2= Casi nunca 1= Nunca		
			1.2 Ejecución de la capacitación	1.2.1. Método 1.2.2. Instrumento 1.2.3. Estrategia 1.2.4. Motivación 1.2.5. Tiempo	8-14			
			1.3 Evaluación de la capacitación	1.3.1. Resultados 1.3.2. Aprendizaje 1.3.3. Reacción 1.3.4. Impacto 1.3.5. Comportamiento	15-20			
			Variable 2: Competencia laboral		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			2.1 Competencias específicas	2.1.1. Comunicación 2.1.2. Compromiso 2.1.3. Iniciativa 2.1.4. Trabajo en equipo 2.1.5. Valores	21-27	5= Siempre 4= Casi siempre 3=A veces 2= Casi nunca 1= Nunca		
			2.2 Competencias genéricas	2.2.1 Desarrollo profesional 2.2.2. Innovación 2.2.3. Adaptación 2.2.4. Liderazgo 2.2.5. Competencias y habilidades	28-34			
			2.3 Competencias técnicas	2.3.1. Conoce de la norma técnica 2.3.2 Formación o conocimiento 2.3.3. Desempeño 2.3.4. Productividad 2.3.5. Emociones	35-40			

ANEXO 2: Tabla de operacionalización de variable

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
La capacitación permanente	Rojas (2022) La formación permanente, parte de un origen que es la necesidad de capacitación para adquirir conocimientos, habilidades y responsabilidades con la finalidad de alcanzar el nivel de producción, eficiencia y calidad como también se cumplan los objetivos.	La capacitación permanente es una actividad esencial que le permite a todo el personal adquirir y fortalecer conocimientos, importante en el desarrollo y logro de objetivos del centro de salud.	Planificación de la capacitación	Plan de capacitación	Ordinal 5= Siempre 4= Casi siempre 3=A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
				Organización	
				Diagnostico	
				Objetivos	
			Ejecución de la capacitación	Accesibilidad	
				Método	
				Instrumento	
				Estrategia	
				Motivación	
			Evaluación de la capacitación	Tiempo	
				Resultados	
				Aprendizaje	
				Reacción	
				Impacto	
Competencia laboral	La competencia laboral implica pasar de categoría general a específica y tiene cuatro ejes interrelacionados como son la formación, identificación, normalización y certificación Tobón (2013).	La competencia laboral es la capacidad para desempeñar o responder oportunamente actividades y tareas.	Competencias específicas	Comportamiento	
				Comunicación	
				Compromiso	
				Iniciativa	
				Trabajo en equipo	
			Competencias genéricas	Valores	
				Desarrollo profesional	
				Innovación	
				Adaptación	
				Liderazgo	
			Competencias técnicas	Competencias y habilidades	
				Conoce de la norma técnica SM	
				Formación o conocimiento específica	
				Desempeño	
	Productividad				
	Emociones				

ANEXO 3: Consentimiento

Consentimiento informado

Estimado colaborador mi nombre es Katherin Huarancca Meza, estudiante de la escuela de Posgrado del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo. Actualmente, realizo un estudio de investigación que tiene por objetivo “Conocer la relación significativa que existe entre la capacitación permanente y la competencia laboral”. Presento a continuación el cuestionario que consta de 40 ítems, que tomara entre 10 a 15 minutos de su tiempo en responder, el instrumento tiene por finalidad recabar información de su experiencia laboral por el cual pido su autorización.

Al acceder su participación de manera voluntaria, hago mención que este proceso es estrictamente confidencial, asimismo solicito responder a las preguntas con la mayor veracidad posible ya que los datos obtenidos serán tratados con la discreción que corresponde. Marque con un (X) su respuesta.

Si autorizo	<input type="checkbox"/>
No autorizo	<input type="checkbox"/>

Agradezco de antemano su participación.

ANEXO 4: Cuestionario

CUESTIONARIO						
A continuación, se presentan 40 ítems con una escala de puntuación de 1 a 5, donde (Nunca= 1, Casi nunca= 2, A veces= 3, Casi siempre= 4, Siempre =5). Usted deberá marcar con una (X) la respuesta que considere.						
N	Ítems	Escala				
	CAPACITACIÓN PERMANENTE	1N	2CN	3AV	4CS	5S
	PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN					
1	EL C.S realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para establecer un programa de capacitación					
2	El C.S cuenta con un programa anual de capacitación					
3	La planificación de actividades (capacitaciones) es de acuerdo a las necesidades enfatizándose temas específicos					
4	Se realiza capacitaciones a todo el personal de manera permanente					
5	Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación intramural y extramural					
6	Creer que tu institución cuenta con los recursos necesarios para desarrollar programa de capacitación					
7	El centro de salud toma en cuenta las tareas que realizas para diseñar las capacitaciones					
	EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN					
8	Las capacitaciones están a cargo de especialistas					
9	las capacitaciones cuentan con infraestructura y equipamiento necesaria					
10	Las estrategias aplicadas durante la actividad de capacitación son idóneas para su óptimo desarrollo					
11	Las capacitaciones favorecen en el puesto de trabajo que ocupa					
12	La capacitación cuenta con una programación (temas y tiempo) que se adaptan a usted					
13	Las capacitaciones se desarrollan de manera efectiva					
14	Las capacitaciones son comunicadas con antelación					
	EVALUACION DE LA CAPACITACIÓN					
15	Las capacitaciones que recibe cuentan con una evaluación de ingreso y salida que midan el logro de objetivos					
16	Las capacitaciones recibidas han permitido fortalecen sus conocimientos					
17	Se encuentra satisfecho con las capacitaciones que se realizan					
18	Creer que las capacitaciones son beneficiosas para usted llegando a conocer los resultados post capacitación					
19	Se realiza seguimiento, monitoreo y retroalimentación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo					
20	Después de recibir una capacitación se ha generado cambios en tu persona de manera positiva					

COMPETENCIA LABORAL						
	COMPETENCIAS ESPECIFICAS					
21	Recibe comentarios de sus compañeros acerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas al centro de salud					
22	Culmina actividades encomendadas por su jefe inmediato, incluso en situaciones de desacuerdo.					
23	Actúa de forma proactiva ante situaciones que se le presentan en el trabajo					
24	Promueve la participación y orienta el trabajo en el área que desempeña					
25	Reconoces tus limitaciones o dificultades					
26	Demuestra sus capacidades para el logro de resultados					
27	Asume compromiso y realiza acciones positivas					
	COMPETENCIAS GENERALES					
28	La información que recibe mediante la capacitación le ayuda a incrementar su desarrollo profesional y personal					
29	Se siente motivado para presentar proyectos de mejora que contribuyan al C.S.					
30	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha presión laboral					
31	Considera que su jefe mediato o inmediato tiene las habilidades suficientes para liderar a su equipo de trabajo					
32	Plantea estrategias para el desarrollo de un buen clima laboral					
33	Tomas en cuenta la opinión y experiencia para presentar alternativas de solución y/o mejoras					
34	Consideras que tus superiores se preocupan por tu desarrollo					
	COMPETENCIAS TECNICAS					
35	Usted conoce y aplica la norma técnica de salud mental que se encuentra en la institución					
36	Las capacitaciones le permiten fortalecer su desarrollo cognoscitivo, actitudinal y técnico, por el cual usted busca participar siempre como parte de su formación					
37	La capacitación le permite trabajar también sobre sus emociones frente al cargo que desempeña					
38	La capacitación le permite desarrollar su capacidad de análisis con las actividades integradoras					
39	Se siente motivado para establecer, crear y participar en equipo como buenas prácticas para contribuir en la misión del C. S					
40	El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir las metas de tu institución.					



ANEXO 5:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para la medición de la capacitación permanente en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental, Lima 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:	JUAN ANDRES PLASENCIA CAMPOS
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DIRECTOR DE EMERGENCIAS Y SALUD DE LAS PERSONAS EN LIMA, JEFE DE OFICINA REGIONAL SALUD PORL, DIRECTOR DE SALUD DE LAS PERSONAS DE ICA, DIRECTOR UDR ICA SIS
Institución donde labora:	SEGURO INTEGRAL DE SALUD
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para la medición de la capacitación permanente en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental, Lima 2023.
Autora:	Huarancca Meza Katherin
Procedencia:	Adaptado
Administración:	Trabajadores del centro de salud mental comunitario
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones del centro de salud mental comunitario Santísima Virgen de la Cruz
Significación:	El instrumento medirá las variables de capacitación y competencia laboral por medio de la escala de tipo Likert.



4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Capacitación permanente	Planificación	Es la que, mediante un plan de formación anticipado a un diagnóstico de conocimientos existente, se debe identificar el capital humano, el perfiles y puestos de trabajo para que de este modo conocer las necesidades de capacitación de cada colaborador, por otro al conocerse las falencias del equipo puede desarrollarse como estrategia la capacitación asegurando nuevos conocimientos fortaleciendo el talento de cada persona Changuán (2020).
	Ejecución	Es una evaluación referencial, luego proceder en el desarrollo de programas dando continuidad a la formación y énfasis en los objetivos de la empresa, se forman programas de acuerdo a la necesidad del mismo modo evaluar la calidad de atención o acción del empleador y asegurar su colaboración. Guanuche et al. (2020).
	Evaluación	Permite observar, detectar y conocer si existen problemas, errores y posiblemente la necesidad de volver a capacitar al trabajador ya que esto puede influir en su desenvolvimiento con las tareas o cargo que tiene, asimismo se puede afirmar que la capacitación que reciben los empleados va de la mano con su productividad. Changuán (2020).
Competencia laboral	Competencia específica	Son especialmente habilidades y conocimientos que se necesitan y son importantes en diferentes niveles o tipos de campo específico Mertens (2007).
	Competencia genérica	Son habilidades y destrezas relacionadas con aprender de forma autónoma, ser ávido y capaz de adaptarse a nuevos eventos. Almedina (2018).
	Competencia Técnica	Está relacionada con la actividad técnicas y metodológica para afianzar la eficiencia en la atención Mendieta (2020).



Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el CUESTIONARIO elaborado por Katherin Huaranca Meza en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLV RIOD El ítem 8e comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y su 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 moderación muy especial de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA 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/ajena 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.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente 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 este.
	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 también, solicitamos brinde las observaciones que considere pertinentes

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



Dimensiones del instrumento: Capacitación permanente

- *Primera dimensión: Planificación de la capacitación*
- *Objetivo de la dimensión: Conocer*

indicadores	ítem	Claridad	coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
EL C.S realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para establecer un programa de capacitación	1	4	4	4	
El C.S cuenta con un plan anual de capacitación	2	4	4	4	
La planificación de actividades (capacitaciones) es de acuerdo a las necesidades enfatizándose temas relacionados a las tareas del personal.	3	4	4	4	
¿Se realiza capacitaciones a todo el personal de manera permanentes	4	4	4	4	
Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación intramural y extramural	5	4	4	4	
Crees que tu institución cuenta con los recursos necesarios para desarrollar programa de capacitación	6	4	4	4	
El centro de salud toma en cuenta las tareas que realizar para diseñar las capacitaciones	7	4	4	4	

- *Segunda dimensión: Ejecución de la planificación*
- *Objetivo de la dimensión:*

indicadores	ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Las capacitaciones están a cargo de especialistas	8	4	4	4	
las capacitaciones cuentan con infraestructura y equipamiento necesaria	9	4	4	4	
Las estrategias aplicadas durante la actividad de capacitación son idóneas para su óptimo desarrollo	10	4	4	4	

Las capacitaciones favorecen en el puesto de trabajo que ocupa	11	4	4	4	
La capacitación cuenta con una programación (temas y tiempo) que se adaptan a usted	12	4	4	4	
Las capacitaciones se desarrollan de manera efectiva	13	4	4	4	
Las capacitaciones son comunicadas con antelación	14	4	4	4	



- Tercera dimensión: Evaluación de la planificación
- Objetivo de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Las capacitaciones que recibe cuentan con una evaluación de ingreso y salida que midan el logro de objetivos	15	4	4	4	
Las capacitaciones recibidas han permitido fortalecer sus conocimientos	16	4	4	4	
Se encuentra satisfecho con UScapacitaciones que se realizan	17	4	4	4	
Cree usted que las capacitaciones son beneficiosas para usted llegando a conocer los resultados post capacitación	18	4	4	4	
Se realiza seguimiento, monitoreo y retroalimentación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo	19	4	4	4	
Después de recibir una capacitación se ha generado cambios en 1 u persona de manera positiva	20	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Competencia específicas
- Objetivo de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Recibe comentarios de sus compañeros acerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas al centro de salud	21	4	4	4	
Culmina actividades encomendadas por su jefe Inmediato, incluso en situaciones de desacuerdo.	22	4	4	4	
Actúa de forma adecuada en situaciones que se le presentan en el trabajo	23	4	4	4	
Promueve la participación y orienta el trabajo en el área que desempeña	24	4	3	3	
Reconoces tus limitaciones o dificultades	25	4	4	4	
Demuestra sus capacidades para el logro de resultados	26	4	4	4	
Asume compromiso y realiza acciones	27	4	4	4	



- Quinta dimensión: competencias genéricas
- Objetivo de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La Información que recibe mediante la capacitación le ayuda a incrementar su desarrollo profesional y personal	26	4	4	4	
Se siente presentar proyectos de mejora que contribuyan al C.S.	29	4	4	4	
Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha presión laboral	30	4	4	4	
Considera que su jefe mediata o inmediato tiene las habilidades suficientes para liderar a su equipo de trabajo	31	3	3	3	
Plantea estrategias para el desarrollo de un buen clima laboral	32	4	4	4	
Tomas en cuenta experiencia para presentar alternativas de solución y/o mejoras	33	4	4	4	
Consideras que tus superiores se preocupan por tu desarrollo	34	4	4	4	

- Sexta dimensión: competencias técnicas
- Objetivo de la dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Usted conoce y aplica la norma técnica de salud mental que se encuentra en la institución	35	4	4	4	
Las capacitaciones le permiten fortalecer su desarrollo cognoscitivo, actitudinal y técnico, por el cual usted busca participar siempre como parte de su formación	36	4	4	4	
La capacitación le permite trabajar también sobre sus emociones frente al cargo que desempeña	37	4	4	4	
La capacitación le permite desarrollar su capacidad de análisis con las actividades integradoras	38	4	4	4	
Se siente motivado para establecer, crear y participar en equipo como buenas prácticas para contribuir en la misión del CS	39	4	4	4	
El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir las metas de tu institución.	40	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI: 07458561


 Dr. ANDRÉS PLASENCIA CAMPOS
 MÉDICO CIRUJANO
 GMP. 35863



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el siguiente instrumento “**Cuestionario de Capacitación Permanente**” 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.

5. Datos generales del juez

Nombre del juez:	PARDO ACUÑA JENI
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ASUNTOS REGULATORIOS, OFICINA FARMACEUTICA, ATENCION FARMACEUTICA, DROGUERIAS
Institución donde labora:	Farmacia de la clínica Artrhomedes
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Instrumento que mide la Capacitación Permanente
Autora:	Huarancca Meza, Katherin
Procedencia:	Adaptado
Administración:	Trabajadores del centro de salud mental comunitario
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	centro de salud mental comunitario, Lima 2023
Significación:	Se ha tomado en consideración las dimensiones siguientes: como primera dimensión Planificación de la capacitación , seguida de ejecución de la capacitación, por último, la dimensión en base a evaluación de la capacitación , utilizando la escala tipo Ordinal.



8. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Capacitación Permanente	Planificación de la capacitación	Es la que, mediante un plan de formación anticipado a un diagnóstico de conocimientos existente, se debe identificar el capital humano, el perfiles y puestos de trabajo para que de este modo conocer las necesidades de capacitación de cada colaborador, por otro al conocerse las falencias del equipo puede desarrollarse como estrategia la capacitación asegurando nuevos conocimientos fortaleciendo el talento de cada persona Changuán (2020). Una respuesta eficiente dependerá de la capacidad de gestión, la planificación y capacitación frente a las necesidades y funciones de la salud pública. Países que dieron respuesta a la pandemia cuentan con un sistema de información en planificación, proyección y cobertura de brechas con la dotación de su recurso humano Cho y Levin (2022). Un trabajador capacitado y formado es afectado de manera positiva, seguro y responsable en su desempeño laboral, por lo que los planes de capacitación como sugerencia posterior a los resultados obtenidos por las empresas, es importante se siga impartiendo formación en el lugar de trabajo. Álvarez et al. (2022)
	Ejecución de la capacitación	se debe realizar una evaluación referencial, luego proceder en el desarrollo de programas dando continuidad a la formación y énfasis en los objetivos de la empresa, se forman programas de acuerdo a la necesidad del mismo modo evaluar la calidad de atención o acción del empleador y asegurar su colaboración. Guanuche et al. (2020). Los trabajadores expresaron estar de acuerdo con la ejecución de capacitación como adiestramiento ya que contribuye en su rendimiento e incrementa su desempeño. Figueroa et al. (2022). Una correcta ejecución de trabajo, es como un banco de información que implica buen rendimiento y eficiencia de la productividad. Aguirre et al. (2022)
	Evaluación de la capacitación	El cual permite observar, detectar y conocer si existen problemas, errores y posiblemente la necesidad de volver a capacitar al trabajador ya que esto puede influir en su desenvolvimiento con las tareas o cargo que tiene, asimismo se puede afirmar que la capacitación que reciben los empleados va de la mano con su productividad. Changuán (2020). Permite identificar los efectos reales que la capacitación tiene en el empleador (crecimiento profesional).



9. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de capacitación permanente elaborado por Huaranca Meza Katherin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel deacuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla 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 ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede 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 brindesus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio = Sera "W"
2. Bajo Nivel = Sera "Z"
3. Moderado nivel = 12erá "Y"
4. Alto nivel = 12erá "X"



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Planificación de la capacitación**
- Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de Planificación de la capacitación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Releva ncia	Observaciones / Recomendacio nes
Planificación de la capacitación	EL C.S realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para establecer un programa de capacitación	X	X	X	
	El C.S cuenta con un programa anual de capacitación	X	X	X	
	La planificación de actividades (capacitaciones) es de acuerdo a las necesidades enfatizándose temas específicos	X	X	X	
	Se realiza capacitaciones a todo el personal de manera permanente	X	X	X	
	Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación intramural y extramural	X	X	X	
	Crees que tu institución cuenta con los recursos necesarios para desarrollar programa de capacitación	X	Y	X	
	El centro de salud toma en cuenta las tareas que realizas para diseñar las capacitaciones	X	X	X	

- Segunda dimensión: **Ejecución de la capacitación**
- Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de Ejecución de la capacitación



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecución de la capacitación	Las capacitaciones están a cargo de especialistas	X	X	X	
	las capacitaciones cuentan con infraestructura y equipamiento necesaria	X	X	X	
	Las estrategias aplicadas durante la actividad de capacitación son idóneas para su óptimo desarrollo	X	X	X	
	Las capacitaciones favorecen en el puesto de trabajo que ocupa	X	X	X	
	La capacitación cuenta con una programación (temas y tiempo) que se adaptan a usted	X	X	X	
	Las capacitaciones se desarrollan de manera efectiva	X	X	X	
	Las capacitaciones son comunicadas con antelación				

- Tercera dimensión: **Evaluación de la capacitación**
- Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de Evaluación de la capacitación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de la capacitación	Las capacitaciones que recibe cuentan con una evaluación de ingreso y salida que midan el logro de objetivos	X	X	X	
	Las capacitaciones recibidas han permitido fortalecer sus conocimientos	X	X	X	
	Se encuentra satisfecho con las capacitaciones que se realizan	X	X	X	
	Cree usted que las capacitaciones son beneficiosas para usted llegando a conocer los resultados post capacitación	X	X	X	
	Se realiza seguimiento, monitoreo y retroalimentación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo	X	X	X	
	Después de recibir una capacitación se ha generado cambios en tu persona de manera positiva	X	X	X	



Firma del evaluador

DNI:41466850

PARDO ACUÑA JENI

Maestra Gestión de los Servicios de la Salud

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



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el siguiente instrumento “**Cuestionario de Competencia laboral**”, 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:	PARDO ACUÑA JENI
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ASUNTOS REGULATORIOS, OFICINA FARMACEUTICA, ATENCION FARMACEUTICA, DROGUERIAS
Institución donde labora:	Farmacia de la clínica Artrhomed
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Instrumento que mide la Competencia laboral
Autora:	Huarancca Meza, Katherin
Procedencia:	Adaptado
Administración:	Trabajadores del centro de salud mental comunitario
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	centro de salud mental comunitario, Lima 2023
Significación:	Se ha tomado en consideración las dimensiones siguientes: como primera dimensión Competencias específicas, seguida de Competencias genéricas, por último, la dimensión en base a Competencias técnicas, utilizando la escala tipo Ordinal.



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencia Laboral	Competencias específicas	Mertens (2007) Indica que son especialmente habilidades y conocimientos que se necesitan y son importantes en diferentes niveles o tipos de campo específico. Fonseca (2020), menciona que las CE varían de un profesional a otro incluyendo su habilidad técnica de liderazgo, comunicación, investigación. Grosemans y De Cúper (2021), se aprenden desde el ámbito del conocimiento humanístico, delimitando definiciones, teorías, información y manejo de competencias de investigación.
	Competencias genéricas	El investigador Díaz (2022) indica que son un conjunto de experiencias que la persona tiene como son los saberes y actitudes para desenvolverse. Son habilidades y destrezas relacionadas con aprender de forma autónoma, creativa y capaz de adaptarse a nuevos eventos. Almedina (2018).
	Competencias técnicas	El investigador Mendieta (2020) menciona estar relacionada con la actividad técnicas y metodológica para afianzar la eficiencia en la atención. Miranda (2021), la CT también denominadas funcionales de desarrollo técnico profesional, se desarrolla conocimiento y procedimientos en el ámbito profesional o especialización, también está relacionado con el “saber” y el “saber hacer”, aspectos necesarios para un buen desempeño.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de capacitación permanente elaborado por Huaranca Meza Katherin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente 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 brindarnos sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio = Sera "W"
2. Bajo Nivel = Sera "Z"
3. Moderado nivel = 18erá "Y"
4. Alto nivel = 18erá "X"



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Competencias específicas**
- Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de **Competencias específicas**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Competencias específicas	Recibe comentarios de sus compañeros acerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas al centro de salud	X	X	X	
	Culmina actividades encomendadas por su jefe inmediato, incluso en situaciones de desacuerdo.	X	X	X	
	Actúa de forma proactiva ante situaciones que se le presentan en el trabajo	X	X	X	
	Promueve la participación y orienta el trabajo en el área que desempeña	X	X	X	
	Reconoces tus limitaciones o dificultades	X	X	X	
	Demuestra sus capacidades para el logro de resultados	X	X	X	
	Asume compromiso y realiza acciones positivas	X	X	X	



- Segunda dimensión: **Competencias genéricas**
- Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de Competencias genéricas

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias genéricas	La información que recibe mediante la capacitación le ayuda a incrementar su desarrollo profesional y personal	X	X	X	
	Se siente motivado para presentar proyectos de mejora que contribuyan al C.S.	X	X	X	
	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha presión laboral	X	X	Y	
	Considera que su jefe mediato o inmediato tiene las habilidades suficientes para liderar a su equipo de trabajo	X	X	X	
	Plantea estrategias para el desarrollo de un buen clima laboral	X	X	X	
	Tomas en cuenta la opinión y experiencia para presentar alternativas de solución y/o mejoras	X	X	X	
	Consideras que tus superiores se preocupan por tu desarrollo				

- Tercera dimensión: **Competencias técnicas**
- Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de Competencias técnicas



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Competencias técnicas	Mis opiniones son muy consistentes en el tiempo.	X	X	X	
	Cuando alguien me presiona para cambiar algo, me resisto, aunque el cambio finalmente me pueda beneficiar.	X	X	X	
	A menudo cambio de opinión.	X	X	X	
	Una vez que he llegado a una decisión, no cambio de opinión.	X	X	Y	
	Yo no cambio mi percepción de las cosas con facilidad.	X	X	X	
	Prefiero seguir haciendo las cosas de la misma manera en lugar de explorar nuevas soluciones.	X	X	X	
	Considero que las tradiciones y prácticas establecidas son siempre superiores a las alternativas.	X	X	Y	

Firma del evaluador

DNI:41466850

PARDO ACUÑA JENI

Maestra Gestión de los Servicios de la Salud

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

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el siguiente instrumento “**Cuestionario de capacitación permanente**”, 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:	MARAÑON PINTO NIL CHARLIE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ASUNTOS REGULATORIOS, OFICINA FARMACEUTICA, ATENCION FARMACEUTICA
Institución donde labora:	Diris Lima Centro
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Instrumento que mide la Capacitación Permanente
Autora:	Huarancca Meza, Katherin
Procedencia:	Adaptado
Administración:	Trabajadores del centro de salud mental comunitario
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	centro de salud mental comunitario, Lima 2023
Significación:	Se ha tomado en consideración las dimensiones siguientes: como primera dimensión Planificación de la capacitación, seguida de ejecución de la capacitación, por último, la dimensión en base a evaluación de la capacitación, utilizando la escala tipo Ordinal.



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Capacitación Permanente	Planificación de la capacitación	Es la que, mediante un plan de formación anticipado a un diagnóstico de conocimientos existente, se debe identificar el capital humano, el perfiles y puestos de trabajo para que de este modo conocer las necesidades de capacitación de cada colaborador, por otro al conocerse las falencias del equipo puede desarrollarse como estrategia la capacitación asegurando nuevos conocimientos fortaleciendo el talento de cada persona Changuán (2020). Una respuesta eficiente dependerá de la capacidad de gestión, la planificación y capacitación frente a las necesidades y funciones de la salud pública. Países que dieron respuesta a la pandemia cuentan con un sistema de información en planificación, proyección y cobertura de brechas con la dotación de su recurso humano Cho y Levin (2022). Un trabajador capacitado y formado es afectado de manera positiva, seguro y responsable en su desempeño laboral, por lo que los planes de capacitación como sugerencia posterior a los resultados obtenidos por las empresas, es importante se siga impartiendo formación en el lugar de trabajo. Álvarez et al. (2022)
	Ejecución de la capacitación	se debe realizar una evaluación referencial, luego proceder en el desarrollo de programas dando continuidad a la formación y énfasis en los objetivos de la empresa, se forman programas de acuerdo a la necesidad del mismo modo evaluar la calidad de atención o acción del empleador y asegurar su colaboración. Guanuche et al. (2020). Los trabajadores expresaron estar de acuerdo con la ejecución de capacitación como adiestramiento ya que contribuye en su rendimiento e incrementa su desempeño. Figueroa et al. (2022). Una correcta ejecución de trabajo, es como un banco de información que implica buen rendimiento y eficiencia de la productividad. Aguirre et al. (2022)
	Evaluación de la capacitación	El cual permite observar, detectar y conocer si existen problemas, errores y posiblemente la necesidad de volver a capacitar al trabajador ya que esto puede influir en su desenvolvimiento con las tareas o cargo que tiene, asimismo se puede afirmar que la capacitación que reciben los empleados va de la mano con su productividad. Changuán (2020). Permite identificar los efectos reales que la capacitación tiene en el empleador (crecimiento profesional).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Capacitación Permanente** elaborado por Huaranca Meza, Katherin en el año 2023 De Acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctico 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente 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 brindarnos sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio = Sera "W"
2. Bajo Nivel = Sera "Z"
3. Moderado nivel = Será "Y"
4. Alto nivel = Será "X"



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Planificación de la capacitación**
- Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de Planificación de la capacitación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Planificación de la capacitación	EL C.S realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para establecer un programa de capacitación	X	X	X	
	El C.S cuenta con un programa anual de capacitación	X	X	X	
	La planificación de actividades (capacitaciones) es de acuerdo a las necesidades enfatizándose temas específicos	X	X	X	
	Se realiza capacitaciones a todo el personal de manera permanente	X	X	X	
	Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación intramural y extramural	X	X	X	
	Creer que tu institución cuenta con los recursos necesarios para desarrollar programa de capacitación	X	X	X	
	El centro de salud toma en cuenta las tareas que realizas para diseñar las capacitaciones	X	X	X	

- Segunda dimensión: **Ejecución de la capacitación**
- Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de Ejecución de la capacitación



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecución de la capacitación	Las capacitaciones están a cargo de especialistas	X	X	X	
	las capacitaciones cuentan con infraestructura y equipamiento necesaria	X	X	X	
	Las estrategias aplicadas durante la actividad de capacitación son idóneas para su óptimo desarrollo	X	X	X	
	Las capacitaciones favorecen en el puesto de trabajo que ocupa	X	X	X	
	La capacitación cuenta con una programación (temas y tiempo) que se adaptan a usted	X	X	X	
	Las capacitaciones se desarrollan de manera efectiva	X	X	X	
	Las capacitaciones son comunicadas con antelación				

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de la capacitación	Las capacitaciones que recibe cuentan con una evaluación de ingreso y salida que midan el logro de objetivos	X	X	X	
	Las capacitaciones recibidas han permitido fortalecer sus conocimientos	X	X	X	
	Se encuentra satisfecho con las capacitaciones que se realizan	X	X	X	
	Cree usted que las capacitaciones son beneficiosas para usted llegando a conocer los resultados post capacitación	X	X	X	
	Se realiza seguimiento, monitoreo y retroalimentación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo	X	X	X	
	Después de recibir una capacitación se ha generado cambios en tu persona de manera positiva	X	X	X	

- Tercera dimensión: **Evaluación de la capacitación**
- Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de Evaluación de la capacitación



Firma del evaluador

DNI:4225462

MARAÑON PINTO NIL CHARLIE

Maestra Gestión de los Servicios de la Salud

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



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencia Laboral	Competencias específicas	Mertens (2007) Indica que son especialmente habilidades y conocimientos que se necesitan y son importantes en diferentes niveles o tipos de campo específico. Fonseca (2020), menciona que las CE varían de un profesional a otro incluyendo su habilidad técnica de liderazgo, comunicación, investigación. Grosemans y De Cuyper (2021), se aprenden desde el ámbito del conocimiento humanístico, delimitando definiciones, teorías, información y manejo de competencias de investigación.
	Competencias genéricas	El investigador Díaz (2022) indica que son un conjunto de experiencias que la persona tiene como son los saberes y actitudes para desenvolverse. Son habilidades y destrezas relacionadas con aprender de forma autónoma, creativa y capaz de adaptarse a nuevos eventos. Almedina (2018).
	Competencias técnicas	El investigador Mendieta (2020) menciona estar relacionada con la actividad técnicas y metodológica para afianzar la eficiencia en la atención. Miranda (2021), la CT también denominadas funcionales de desarrollo técnico profesional, se desarrolla conocimiento y procedimientos en el ámbito profesional o especialización, también está relacionado con el “saber” y el “saber hacer”, aspectos necesarios para un buen desempeño.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Competencia Laboral** elaborado por Huaranca Meza, Katherin en el año 2023 De Acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel deacuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla 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 ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede 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 brindesus observaciones que considere pertinente

1 no cumple con el criterio = Sera "W"
2. Bajo Nivel = Sera "Z"
3. Moderado nivel = 30erá "Y"
4. Alto nivel = 30erá "X"

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Competencias específicas**
- Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de **Competencias específicas**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias específicas	Recibe comentarios de sus compañeros acerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas al centro de salud	X	X	X	
	Culmina actividades encomendadas por su jefe inmediato, incluso en situaciones de desacuerdo.	X	X	X	
	Actúa de forma proactiva ante situaciones que se le presentan en el trabajo	X	X	X	
	Promueve la participación y orienta el trabajo en el área que desempeña	X	X	X	
	Reconoces tus limitaciones o dificultades	X	X	X	
	Demuestra sus capacidades para el logro de resultados	X	X	X	
	Asume compromiso y realiza acciones positivas	X	X	X	



- Segunda dimensión: **Competencias genéricas**
- Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de Competencias genéricas

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias genéricas	La información que recibe mediante la capacitación le ayuda a incrementar su desarrollo profesional y personal	X	X	X	
	Se siente motivado para presentar proyectos de mejora que contribuyan al C.S.	X	X	X	
	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha presión laboral	X	X	Y	
	Considera que su jefe mediato o inmediato tiene las habilidades suficientes para liderar a su equipo de trabajo	X	X	X	
	Plantea estrategias para el desarrollo de un buen clima laboral	X	X	X	
	Tomas en cuenta la opinión y experiencia para presentar alternativas de solución y/o mejoras	X	X	X	
	Consideras que tus superiores se preocupan por tu desarrollo				



- Tercera dimensión: **Competencias técnicas**
- Objetivos de la Dimensión: conocer el nivel de Competencias técnicas

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias técnicas	Mis opiniones son muy consistentes en el tiempo.	X	X	X	
	Cuando alguien me presiona para cambiar algo, me resisto, aunque el cambio finalmente me pueda beneficiar.	X	X	X	
	A menudo cambio de opinión.	X	X	X	
	Una vez que he llegado a una decisión, no cambio de opinión.	X	X	Y	
	Yo no cambio mi percepción de las cosas con facilidad.	X	X	X	
	Prefiero seguir haciendo las cosas de la misma manera en lugar de explorar nuevas soluciones.	X	X	X	
	Considero que las tradiciones y prácticas establecidas son siempre superiores a las alternativas.	X	X	X	

Firma del evaluador

DNI:4225462

MARAÑÓN PINTO NIL CHARLIE

Maestra Gestión de los Servicios de la Salud

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

ANEXO 6: Carta de presentación



31
años

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 26 de octubre del 2023

Señor (a):

Dr. Dwight Denis Herrera del Aguila.

Jefe del C.S.M.C Santísima Virgen de la Cruz:

Centro de Salud Mental Comunitario Santísima Virgen de la Cruz.

Nº de Carta : 076 – 2023 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 26 de octubre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **HUARANCCA MEZA, KATHERIN**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : **"LA CAPACITACIÓN PERMANENTE EN LA COMPETENCIA LABORAL DEL PERSONAL DE UN CENTRO DE SALUD MENTAL LIMA, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente




Dra. Consuelo Del Pilar Cerecota Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"



ANEXO 7: Documento de autorización

“Año de la unidad, la paz y desarrollo”

Lima, 8 de noviembre del 2023

DRA.

CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR

JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO- CAMPUS LIMA ESTE ATE

CESAR VALLEJO

Presente. -

Asunto: Aceptación de ejecución de investigación de maestría en gestión de los servicios de salud.

Referencia: 076 – 2023 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente y según el documento de la referencia hacer de conocimiento que el Centro de Salud Mental Santísima Virgen de la Cruz autoriza al investigador **Huarancca Meza Katherin**, alumna de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud- Unidad de Posgrado Universidad Cesar Vallejo. En relación a la investigación titulada: **La capacitación permanente en la competencia laboral del personal de un centro de salud mental Lima, 2023**, previa comunicación y aceptación formal por el comité de ética de DIRIS-LIMA ESTE.

Asimismo, desearle éxitos en la mencionada investigación, la misma que deberá servir de apoyo a la sociedad con miras de dar soluciones, por ello, se solicita que nos envíe el informe final a fin de implementar, mejoras con resultados y conclusiones que se obtengan.

Sn otro en particular, me suscribo ante UD.

Atentamente.



MED. PSIQ. DWIGHT HERRERA DEL AGUILA
MEDICO RESPONSABLE
CMP: 68938 RNE: 044599

ANEXO 8: Resultados de prueba piloto

V1 CAPACITACION PERMANENTE																				Σ →	
D1							D2							D3							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	5	5	4	3	2	5	4	4	4	5	48
2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	3	38
3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	65
4	3	3	4	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	5	40
5	3	3	4	2	5	2	1	5	5	3	5	5	2	3	5	5	5	5	4	5	53
6	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	5	33
7	1	1	3	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	26
8	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	57
9	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	54
10	2	1	1	2	5	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	1	4	39
11	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	79
12	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	68
13	1	1	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	3	3	4	5	61
14	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	78
15	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	56
16	2	1	3	1	2	4	4	3	5	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	55
17	3	1	3	2	5	4	4	3	3	4	4	5	2	4	1	3	3	1	3	2	60
18	3	2	4	2	4	2	1	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	1	2	61
19	4	2	3	2	4	1	3	4	5	4	4	3	2	3	2	3	1	4	3	4	61
20	1	1	3	3	3	4	2	2	5	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	57
S ² ↓	0.8	1.82	1.43	1.61	1.60	1.12	1.12	1.17	1.11	0.40	1.12	1.12	0.89	0.99	1.43	1.42	1.12	1.10	1.37	1.14	23.94

S_t²
192.58

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t} \right]$$

ALFA DE CROMBA
0,901



Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	20	100.0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.901	20



V2 COMPETENCIA LABORAL																					
D1							D2							D3					Σ →		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	5	4	5	4	4	5	5	3	1	5	4	5	2	3	4	5	4	5	5	57
2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60
3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	67
4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	2	3	2	2	2	3	5	4	3	3	4	47
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	70
6	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	58
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	49
8	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	3	3	3	55
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	55
10	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	47
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	76
12	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	80
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	50
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	80
15	2	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	86
16	5	5	5	3	4	4	5	3	3	1	3	2	2	2	1	3	3	4	4	3	65
17	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	74
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	66
19	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	5	4	4	3	3	4	4	70
20	2	3	3	5	5	4	3	3	3	2	2	4	3	3	1	5	5	4	4	3	67
S ² ↓	0.8	0.67	0.77	0.32	0.23	0.44	0.40	0.49	0.54	1.07	0.99	1.12	1.29	0.84	1.16	0.68	0.77	0.48	0.58	0.45	14.06

S_t²
136.68

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t} \right]$$

ALFA DE CROMBACH
0,897



Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.897	20

TABLA 9: Resultados del estudio de investigación

	CAPACITACION PERMANENTE																				$\Sigma \rightarrow$
	D1							D2							D3						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	66
2	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	58
3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	61
4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	3	4	65
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
6	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	52
7	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	63
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	61
9	3	4	5	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	55
10	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	65
11	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	68
12	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	64
13	1	5	4	2	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	2	4	3	5	3	4	69
14	1	2	2	2	4	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	1	4	4	3	48
15	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	4	3	4	2	4	3	3	1	3	54
16	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
17	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	66
18	4	5	4	3	3	2	3	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	70
19	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	71
20	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	87
21	3	5	5	3	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	5	77
22	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	83
23	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
24	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
25	2	1	3	3	3	2	2	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	71
26	4	4	4	3	5	3	2	5	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	2	67
27	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	86
28	2	1	3	2	4	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	4	2	4	55
29	2	2	3	3	5	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	72
30	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
31	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	65
32	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	94
33	3	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	89
34	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	93
35	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	68
36	4	5	4	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	87
37	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	63
38	3	5	3	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	86
39	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	74

S_t^2
108.94



40	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	80
41	3	2	2	2	5	3	3	3	2	3	4	1	3	2	1	3	3	3	2	3	53
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
43	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	76
44	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	86
45	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	5	4	4	2	4	4	4	2	4	67
46	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	54
47	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	88
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	81
49	1	3	3	3	2	1	1	4	2	3	4	4	3	3	2	5	4	1	2	4	55
50	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	68
51	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
52	3	3	4	3	4	2	4	5	5	4	2	5	5	5	4	5	3	5	3	5	79
S ² i	0.9	0.18	0.27	0.62	0.49	0.32	0.67	0.49	0.32	0.32	0.27	0.49	0.32	0.32	1.16	0.38	0.98	0.68	0.78	0.52	10.45

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t} \right]$$

ALFA DE CROMBACH **0.937**

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	52	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	52	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.937	20



	COMPETENCIA LABORAL																				Σ →
	D1							D2							D3						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	72
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	69
4	4	5	5	5	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	61
5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
7	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	64
8	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	48
9	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	60
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
11	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	71
12	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	77
13	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	83
14	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	4	3	3	5	2	4	4	4	80
15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	2	3	3	1	2	5	5	78
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	76
18	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	68
19	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	70
20	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	96
21	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	91
22	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	87
23	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	92
26	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	5	79
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
28	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	1	4	3	1	1	3	3	58
29	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	92
30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	74
31	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	75
32	4	1	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	5	1	4	5	5	5	5	84
33	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	90
34	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	94
35	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	71
36	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	5	2	3	4	5	4	5	71
37	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	1	2	3	5	4	83
38	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	90
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
40	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	82
41	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99

S_t²
151.58



43	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	77
44	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	89
45	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	73
46	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	67
47	5	5	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	88
48	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
49	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	80
50	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
52	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	3	5	5	3	5	86
S ² ↓	0.5	0.49	0.49	0.71	0.71	0.49	0.50	0.49	0.46	0.62	0.93	0.84	0.40	0.77	0.50	0.38	1.31	0.62	0.54	0.51	12.30
ALFA DE CROMBACH																				0.932	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	52	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	52	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.932	20

ANEXO 10: Evidencia de la aplicación de cuestionario



Preguntas Respuestas **52** Configuración

¿Autoriza usted voluntariamente participar en la presente investigación? [Copiar](#)

Consentimiento informado

Estimado colaborador mi nombre es Katherin Huaranca Meza, estudiante de la escuela de Posgrado del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo Ate. Actualmente, realizo un estudio de investigación por el cual le presento a continuación un cuestionario de 40 preguntas, que tomara entre 10 a 15 minutos de su tiempo en responder, el instrumento tiene por finalidad recabar información con el objetivo de estudio que es, "Conocer la relación significativa que existe entre la capacitación permanente y la competencia laboral", para el cual pido su autorización.

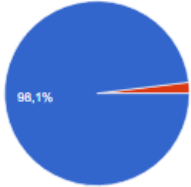
Al acceder su participación de manera voluntaria, hago mención que este proceso es estrictamente confidencial, asimismo solicito responder a las preguntas con la mayor veracidad posible ya que los datos obtenidos serán tratados con la discreción que corresponde.

Si tiene alguna duda sobre la investigación puede realizar sus preguntas en cualquier momento durante su participación al número 961725480 o escribirme al correo institucional huarancame3@ucvvirtual.edu.pe

Agradeciendo de antemano su participación.

52 respuestas

● Sí autorizo
● No autorizo.



Respuesta	Porcentaje
Sí autorizo	98,1%
No autorizo	1,9%