



Universidad César Vallejo

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

Gestión de capacitación y competencias laborales de
trabajadores administrativos de una unidad de gestión educativa
local, Lima-2024

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

AUTORA:

Erazo Erazo, Oliva (orcid.org/0009-0001-1456-3598)

ASESORES:

Dra. Alvites Huamani, Cleofe Genoveva (orcid.org/0000-0001-6328-6470)

Dr. Vasquez Mondragon, Walter Manuel (orcid.org/0000-0003-3210-9433)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVITES HUAMANI CLEOFE GENOVEVA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de capacitación y competencias laborales de trabajadores administrativos de una Unidad de Gestión Educativa Local, Lima-2024", cuyo autor es ERAZO ERAZO OLIVA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVITES HUAMANI CLEOFE GENOVEVA DNI: 08495141 ORCID: 0000-0001-6328-6470	Firmado electrónicamente por: CALVITESH el 09-08- 2024 16:48:58

Código documento Trilce: TRI - 0852456

Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ERAZO ERAZO OLIVA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de capacitación y competencias laborales de trabajadores administrativos de una Unidad de Gestión Educativa Local, Lima-2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ERAZO ERAZO OLIVA DNI: 08664489 ORCID: 0009-0001-1456-3598	Firmado electrónicamente por: EERAZOER el 10-08- 2024 15:19:20

Código documento Trilce: INV - 1733093

Dedicatoria

A Dios y a mis dos amadas hijas por ser siempre mi fuente de alegría, motivación y respaldo en cada paso de este camino.

Oliva.

Agradecimiento

A Dios por sostenerme siempre. A mis hijas por su amor, apoyo incondicional y fe en mis capacidades que han sido la base de mi perseverancia, motivación y logro. A mis amigos de carpeta por su aliento y confianza. A las personas que dieron su tiempo para brindarme información valiosa en la realización de mi trabajo. A todos ellos muchas gracias.

Oliva.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	43

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Frecuencia de la Gestión de capacitación.....	19
Tabla 2. Frecuencias de las dimensiones de la Gestión de capacitación.....	19
Tabla 3. Frecuencias de las Competencias laborales.....	20
Tabla 4. Frecuencias de las dimensiones de las Competencias laborales.....	21
Tabla 5. Relación entre la gestión de la capacitación y las competencias laborales.	22
Tabla 6. Relación entre planificación y las competencias laborales.	22
Tabla 7. Relación entre ejecución y las competencias laborales.	23
Tabla 8. Relación entre la evaluación de la capacitación y las competencias laborales.	23
Tabla 9. Coeficiente V de Aiken.....	77
Tabla 10. Análisis de fiabilidad.....	79
Tabla 11. Interpretación de coeficiente de correlación de Spearman	86

Resumen

Este estudio se llevó a cabo en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 de las Naciones Unidas, que busca promover el crecimiento económico sostenible, la inclusión y el empleo digno para todos. El objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión de capacitación y las competencias laborales. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra incluyó a 100 trabajadores, y la recolección de datos se realizó mediante encuestas, utilizando dos cuestionarios con un coeficiente de validez de 1.00 y coeficientes de confiabilidad de 0.968 y 0.986, respectivamente. Los resultados mostraron que el 56% de los participantes evaluó el nivel de gestión de capacitación como medio, mientras que el 85% calificó las competencias laborales como logradas. Además, se encontró una relación significativa entre la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, con un p-valor de 0.000. En conclusión, existe una relación positiva, moderada y significativa entre la gestión de capacitación y las competencias laborales, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.579 y un p-valor de 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).

Palabras clave: capacitación, competencia profesional, gestión, trabajador especializado.

Abstract

This study was conducted in the context of the United Nations Sustainable Development Goal 8, which seeks to promote sustainable economic growth, inclusion and decent employment for all. The main objective was to determine the relationship between training management and labor competencies. The research adopted a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design. The sample included 100 workers, and data collection was done through surveys, using two questionnaires with a validity coefficient of 1.00 and reliability coefficients of 0.968 and 0.986, respectively. The results showed that 56% of the participants evaluated the level of training management as medium, while 85% rated job competencies as achieved. In addition, a significant relationship was found between training planning, execution and evaluation, with a p-value of 0.000. In conclusion, there is a positive, moderate and significant relationship between training management and job competencies, with a Spearman correlation coefficient of 0.579 and a p-value of 0.000 (p-value \leq 0.01).

Keywords: training, professional skills, management, skilled worker.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio sobre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales se fundamenta en un mejor servicio de las entidades del Estado centrado en el ciudadano. Esta área de estudio es crucial porque optimizar la eficacia y funcionalidad de los servicios de interés general, requiere del desarrollo de las competencias de los servidores, lo que contribuye en alcanzar a cumplir el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, promovido por las Naciones Unidas, con la meta de fomentar la sustentabilidad del incremento económico, inclusión y empleo digno para todos (Naciones Unidas, 2015).

En el sector público mundial, el desarrollo de competencias está intrínsecamente ligado a la eficiencia administrativa y a la habilidad de las organizaciones para cumplir con las demandas de la población de manera efectiva. La falta de capacidades adecuadas conlleva a ineficiencias, mal manejo de recursos y una respuesta insuficiente a problemas críticos, lo que subraya la significancia de la capacitación como un mecanismo esencial para optimizar el rendimiento institucional y contenido del ciudadano (World Bank, 2019)

Las competencias laborales son determinantes en el ámbito del trabajo en momentos actuales, el cual, en un contexto de constantes cambios, aquellos servidores públicos que no actualizan sus competencias están expuestos a permanecer rezagados con el riesgo de enfrentar dificultades para conservar su empleabilidad. Uno de los principales dilemas se halla en la disparidad frente a las capacidades vigentes de los servidores públicos y habilidades necesarias para afrontar los retos contemporáneos y futuros. De acuerdo con la OCDE (2019) muchos programas de capacitación en el sector público no se adaptan adecuadamente frente a demandas cambiantes del mercado laboral, lo cual desemboca en una carencia de preparación para resolver problemas complejos y emergentes. Además, el Foro Económico Mundial (2023) destaca la veloz expansión tecnológica y digitalización que requieren constante actualización de las competencias laborales, un aspecto en el que muchas entidades públicas aún no han logrado avanzar.

En los últimos tiempos, América Latina ha experimentado una preocupante disminución en su productividad en contraposición a otras economías en proceso de desarrollo y otras emergentes, dentro de las cuales se cuentan China, Rusia y Estados Unidos. En contraste, en las naciones desarrolladas se ha observado un

incremento en sus grados de productividad. Esta disparidad revela una subutilización de los recursos disponibles, lo que implica que el resto del mundo logra generar más con una cantidad similar de recursos (Alm News, 2019). Algunos reportes internacionales destacan que las principales organizaciones a nivel global destinan hasta un 5% de sus recursos para la formación de sus colaboradores, buscando así fomentar habilidades continuas y mejorar el rendimiento laboral.

El gobierno peruano ha implementado la gestión de la capacitación (Servir, 2016) para maximizar el rendimiento del talento humano mediante el desarrollo y aprovechamiento de sus destrezas y habilidades. Según Ahmed (2019) los empleados incentivados tienden a ser más eficientes, lo que tiene la posibilidad de traducirse en una mayor eficiencia y efectividad organizacional. Por otro lado, el estudio hecho por Jaimes (2018) revela que el 81% de los servidores municipales atribuyen su buen desempeño laboral al compromiso organizacional, subrayando la importancia de contar con procesos sólidos en las instituciones públicas y de facilitar el continuo desarrollo de habilidades en el entorno laboral. Según MTPE (2016) ha señalado que, en empresas con más de 10 trabajadores, el 40% posee educación básica, situación que podría incidir negativamente en la productividad empresarial. Estas evidencias resaltan la pertinencia de tratar la cuestión de la gestión de competencias en el contexto peruano, respaldada por investigaciones internacionales que han analizado aspectos similares.

Perú enfrenta una imperante urgencia de optimizar la formación en habilidades laborales del sector público para abordar sus desafíos estructurales y funcionales. La baja inversión en capacitación en gobiernos regionales y locales (6.8% vs. 93.2% en el gobierno central) evidencia una falta de prioridad en el desarrollo del capital humano a nivel local. Esta disparidad genera inequidades en las oportunidades de mejora profesional y limita las competencias del personal para la gestión de activos en el ámbito estatal (Servir, 2019). La desactualización de habilidades en la era digital y la desalineación entre estrategias de capacitación y requerimientos reales del servicio público son problemas críticos. Coincidentemente, Comex (2020) señala que la falta de inversión en capacitación en gobiernos locales podría ser un indicativo de deficiencias en la ejecución presupuestaria y en la calidad de la administración pública, lo cual podría afectar negativamente la supervisión de bienes en el contexto estatal de estos gobiernos con el propósito de apoyar a sus comunidades.

El Plan Nacional de Competitividad y Productividad y Servir (2024) propone la necesidad de fortalecer las capacidades laborales para cerrar el desajuste en medio de las habilidades existentes y las solicitadas por el mercado laboral moderno, mejorando así la calidad de asistencia al público. Aunque mayores inversiones en capacitación podrían mejorar la actuación institucional, la relación es débil y requiere mayor análisis. Se necesitan mejores mecanismos de monitoreo y evaluación para garantizar que la capacitación contribuya efectivamente a la innovación en la administración estatal. La dirección del desarrollo y habilidades profesionales en el sector gubernamental peruana presenta niveles bajos de eficacia y eficiencia, a pesar de los esfuerzos de reforma. Persisten prácticas ineficaces en la capacitación del personal, lo que requiere atención urgente (Escuela Nacional de Administración Pública, 2021).

El estudio se realizó en una Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Lima, que enfrenta desafíos que afectan el nivel de excelencia del servicio educativo. Esta institución lucha por actualizar las competencias de sus trabajadores para satisfacer las demandas cambiantes del entorno y las innovaciones tecnológicas. La falta de recursos y estrategias de capacitación efectivas obstaculizan el desarrollo profesional continuo y relevante para los empleados en este sector. Según Servir (2024) y el Minedu (2022), muchas iniciativas de capacitación no logran un impacto significativo debido a la descoordinación con las necesidades reales de las entidades y la ausencia de supervisión y evaluación de los planes. El rechazo a los cambios que expresan los trabajadores sumados a la ausencia de una cultura organizacional que promueva el conocimiento continuo son barreras adicionales que limitan la eficacia de la formación.

La política pública relacionada con la investigación se encuentra enmarcada en el Acuerdo Nacional en la Política de Estado 24 hace énfasis en optimizar la capacidad administrativa del Estado mediante la renovación de la administración pública, el adiestramiento de los funcionarios estatales y el reconocimiento de la carrera pública (Acuerdo Nacional, 2023) La capacitación de los servidores estatales es vista como un pilar fundamental para asegurar la alta calidad y productividad en la provisión de servicios estatales. Lo señalado da lugar a la formulación de la interrogante: ¿Cuál es la relación entre gestión de capacitación y competencias laborales de los trabajadores administrativos de una Unidad de Gestión Educativa Local, Lima-2024? Del mismo modo formularon los problemas específicos que se

enuncian a continuación: ¿Cuál es la relación entre planificación, ejecución, evaluación de capacitación y competencias laborales de los trabajadores administrativos de una Unidad de Gestión Educativa Local, Lima-2024?

El sustento de esta investigación se estructura en los siguientes puntos fundamentales que resaltan la relevancia del estudio dentro de su contexto específico. Desde un punto de vista epistemológico se fundamenta en el enfoque de cómo el conocimiento se desarrolla y aplica en el contexto específico de las entidades públicas. Esta justificación se enmarca en el paradigma positivista, que sostiene que el conocimiento científico debe basarse en fenómenos observables y medibles, permitiendo así generalizaciones y predicciones objetivas sobre los efectos de la capacitación en las destrezas y habilidades del personal. Se justificó en la demanda de obtener datos empíricos que respaldan la adopción de decisiones en el sector público al proporcionar evidencia concreta sobre qué aspectos de la capacitación son más efectivos, el estudio, ayuda a optimizar recursos y a diseñar programas más eficientes que respondan a las necesidades puntuales de los trabajadores administrativos. La relevancia epistemológica de esta investigación radica en su contribución al cuerpo de conocimiento del factor humano en la administración pública, ampliando la comprensión de la manera en que la capacitación contribuye al avance profesional y la eficacia organizacional (Bryman, 2016).

Desde un punto de vista teórico, esta investigación se sustenta en las teorías de desarrollo humano y organizacional de Gary Becker, quien enfatizó la importancia del capital humano como un componente esencial para el rendimiento y la eficiencia en las instituciones (Quintero, 2020). Del mismo modo, esta investigación encontró sustento también a partir de una perspectiva práctica, en la que proporciona datos valiosos sobre las percepciones del personal de la entidad pública. Estos hallazgos se convierten en un recurso esencial para los responsables permitiendo que realicen decisiones más informadas que apoyen a incrementar la efectividad y el desempeño del capital humano en el ámbito educativo. Se destacó la importancia de desarrollar estrategias específicas de formación que se adapten a la evolución de las necesidades en el ámbito laboral y las exigencias individuales de los trabajadores. Se ofrecieron recomendaciones prácticas basadas en evidencia empírica para mejorar la gestión de la capacitación y competencias laborales en una UGEL (Hidalgo-Parra et al., 2020; García et al., 2021).

Desde una justificación metodológica, la investigación cuantitativa para indagar la vinculación entre la gestión de la capacitación y competencias laborales exigió elaboración de cuestionarios meticulosos fundamentados en referencias confiables y relevantes. La validación de estos instrumentos garantiza la exactitud y fiabilidad de la información recolectada, así como la pertinencia de la metodología para grupos similares, convirtiéndola en un modelo que se puede reproducir para estudios futuros. De acuerdo con J.D. Creswell & J.W. Creswell (2018) los métodos cuantitativos brindan una base sólida para generalizar los efectos a otras entidades similares, lo cual es fundamental para formular recomendaciones basadas en evidencia. Por último, en lo social, porque su relevancia reside en que abordó un tema crucial para el avance social. El desarrollo social y económico está intrínsecamente ligado a la ampliación de las capacidades humanas (Domínguez, 2019). Mejorar las aptitudes del personal administrativo de este sector, tiene el potencial de incrementar de manera notable la calidad del servicio público, impactando favorablemente en la comunidad.

Para abordar la pregunta en cuestión, se requiere establecer el objetivo general, cuyo propósito es determinar la relación entre la gestión de capacitación y las competencias laborales de los trabajadores administrativos de una Unidad de Gestión Educativa Local, Lima-2024. También se formularon objetivos específicos siguientes: Determinar la relación entre planificación, ejecución, evaluación de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores administrativos de una Unidad de Gestión Educativa Local, Lima-2024.

Se han incluido trabajos previos que sirven como antecedentes dando un aporte sustancial al presente estudio. A nivel trasnacional se incluyó el estudio conducido por Fasone et al. (2024) quienes estudiaron la disposición de los trabajadores italianos para mejorar sus habilidades, en las diferentes etapas del proceso de empleo con el objetivo de determinar cómo los distintos aspectos del ciclo laboral, incluidos la carga de trabajo percibida y el compromiso organizacional, influyen en la voluntad de los colaboradores para participar en capacitaciones que les permitieran adquirir habilidades específicas del sector. Desde un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, utilizando cuestionarios para recoger la información de una muestra de empleados estacionales. Se aplicó el análisis de regresión cuyos resultados principales revelaron que no todas las etapas del proceso de empleo tienen la misma relevancia en la decisión de los trabajadores de invertir en su formación.

Factores previos como las experiencias laborales y las motivaciones personales, relacionadas con el ambiente de trabajo y la carga laboral, fueron determinantes en su disposición a desarrollar nuevas competencias. La investigación concluyó que es crucial comprender y apoyar las motivaciones y experiencias de los trabajadores en las distintas etapas de su carrera para fomentar efectivamente el desarrollo de competencias laborales.

Así mismo, Colombo & Marcato (2023) en Italia determinaron la relación entre la concentración del mercado laboral y la demanda de especialistas competentes. Con una muestra de 553,132 vacantes, mediante un estudio cuantitativo, correlacional-causal encontraron la concentración del mercado y las necesidades de capacitación de los profesionales. Hallaron que los empleadores prefieren habilidades asociadas con la capacidad de aprendizaje, como habilidades sociales, en lugar de conocimientos específicos del trabajo, donde un aumento en la concentración del mercado laboral incrementa la probabilidad de que las ofertas de empleo no requieran experiencia en un 5.6% y reduce la cantidad de experiencia requerida en un 6%. También que los empleadores están más dispuestos a invertir en capacitación de sus empleados en habilidades blandas. Concluyendo la importancia de considerar la estructura del mercado laboral local al diseñar programas de desarrollo de la fuerza laboral que busquen cerrar las brechas de habilidades.

Otro aporte, presentado por Kim et al. (2023) sobre cómo las habilidades específicas de la institución influyen en la efectividad de la capacitación y desarrollo (T&D) del personal en Corea del Sur. Se realizó en los lineamientos cuantitativos, de carácter no experimental, con 1514 respuestas de trabajadores como parte de la muestra. Mediante modelo de ecuaciones estructurales (SEM) con el fin de evaluar los vínculos estructurales entre las variables del estudio. El aporte de los investigadores se centró en cómo las habilidades específicas de la empresa son capaces de influir en los resultados del desarrollo y la capacitación.

Asimismo, se ha considerado el estudio realizado por Patrucco et al. (2022) quienes estudiaron las destrezas y cualificaciones de los empleados de la cadena de suministro (SC) siguiendo lineamientos cuantitativos de carácter no experimental, con modelos de ecuaciones estructurales (SEM) para evaluar cómo cambian las relaciones entre estas variables con diferentes niveles de inversión de la empresa en formación, se contó con la participación de 246 profesionales de Latinoamérica. Los hallazgos señalan que una red profesional amplia mejora las habilidades y

competencias de los mismos, lo que, a su vez, repercute favorablemente en su satisfacción laboral y el crecimiento de la SC. Los autores concluyeron que las inversiones en capacitación de las entidades están directamente relacionadas con la creación de ventajas competitivas mediante la adquisición y utilización de las destrezas y cualificaciones.

En un estudio realizado por Rodríguez-Partidas (2021) con el objetivo realizar una evaluación de desempeño laboral en Venezuela, adoptó un enfoque cuantitativo mediante un diseño de investigación de campo, sin manipular o controlar variables, utilizando cuestionarios. El hallazgo principal indicó el imperativo de instalar un instrumento de valoración basado en competencias laborales que sustituya el modelo vigente enfocado en resultados de desempeño individual. La conclusión del estudio enfatiza que cambiar a un prototipo de evaluación basado en competencias podría mejorar significativamente la administración de recursos humanos en las universidades, sugiriendo una inspección minuciosa de las formas de evaluación de desempeño existentes para alinearlas más estrechamente con las competencias laborales reales y las necesidades de desarrollo profesional.

Entre las investigaciones encontradas en el territorio nacional, se tiene el trabajo realizado por Céspedes y Salas-Canales (2023) con el propósito de determinar cómo la administración del saber impacta el desempeño laboral del personal administrativo en una entidad edil de Lima en el año 2023, realizando un análisis cuantitativo con un diseño no experimental y correlacional. -causal. 70 trabajadores participaron en el estudio y se administró cuestionario tipo Likert de 22 elementos. Los datos revelaron que la gestión del conocimiento impacta de forma significativa en el rendimiento del trabajo, con un índice de Nagelkerke de 0. 565.. Dentro de sus principales hallazgos fue implementar los métodos de generación de conocimiento, dándole un rol primordial a la gestión de conocimiento en el ámbito público incluyendo posibilidades de que el gobierno local considere la creación de una sección de desarrollo del personal encargada de identificar los requerimientos institucionales y alinearlas con el personal mediante un plan de capacitación y un programa de becas.

Asimismo, Núñez-Rojas et al. (2022), tuvieron como objetivo describir la perspectiva general que sobre la capacitación docente y la gestión del currículo por competencias. Fue una investigación de diseño curricular y un análisis estadístico descriptivo e inferencial. Con una muestra de 1664 docentes de cuatro regiones del

Perú, se aplicó la técnica de encuesta, con el cuestionario como instrumento. Los resultados pusieron en evidencia la existencia de una correlación representada por una $\rho = 0,523$ el cual conlleva a determinar lo importante que resulta abordar las capacitaciones dentro del campo de la educación para que los docentes mejoren sus competencias que ayudarán al enriquecimiento de su currículo para ser más empleables. Concluyeron que, la existencia de la correlación conlleva a establecer lo importante de mejorar la eficiencia en la realización del proceso de capacitación de modo que éstos se encuentren enfocados en las necesidades de mejoramiento en los conocimientos y destrezas de los docentes para un desempeño óptimo.

Además, Casimiro-Urcos et al. (2020) cuya meta era analizar la correlación entre las aptitudes laborales y la formación académica de los docentes en una institución educativa en Chosica. De enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional. La población y muestra fue 57 docentes, la encuesta se utilizó como técnica, mientras que el cuestionario sirvió como instrumento. Dentro de sus resultados se puede observar una correlación de $\rho = 0,783$ siendo el valor de significancia igual a 0,000 (0,05), el resultado muestra una relación directa y significativa entre las variables analizadas. Concluyeron que, existe relación contemplada como significativa lo cual conlleva a determinar lo importante de mejorar las competencias laborales debido a que estas están vinculadas con la formación de los docentes, haciendo posible el crecimiento de su rendimiento que directamente generarán beneficios sobre gestionados a través de una formación competitiva.

Escarza (2022) llevó a cabo un estudio en un gobierno regional peruano, evaluando la administración de la formación y su impacto en el desarrollo de las habilidades laborales de los trabajadores. Se adoptó un enfoque cuantitativo utilizando un diseño no experimental, transversal y correlacional, se aplicaron cuestionarios específicos a una muestra de 109 trabajadores para analizar las variables de interés. Los hallazgos indicaron los valores $r_s=0.798$, $p<0.05$, concluyendo que una adecuada gestión de la capacitación está significativamente asociada respecto al avance en las capacidades profesionales.

En su investigación, Ramos (2023) analizó la gestión de la capacitación asociada al fortalecimiento de destrezas laborales en una entidad edil en Puno, adoptando un enfoque cuantitativo donde no se manipularon las variables y se estableció la relación entre ambos conceptos. Se desarrolló en un segmento de 105 servidores municipales, quienes completaron cuestionarios. Los hallazgos esenciales

evidenciaron una correlación positiva significativa ($\rho=0.793$). Estos hallazgos indican que una gestión efectiva de la capacitación se vincula estrechamente con mejoras en las aptitudes de los servidores estatales.

Con el fin de profundizar y robustecer la consistencia de este trabajo investigativo, se consultaron diversos autores que han abordado los fundamentos teóricos y conceptuales vinculados al tema en cuestión. De este análisis se desprende la interpretación que, históricamente, se ha manejado para promover de manera efectiva y eficiente el logro de los propósitos de las entidades públicas.

Puntualizando la primera variable gestión de capacitación, se fundamenta en dos teorías relevantes: la Teoría del Capital Humano, así como la Teoría del Aprendizaje Organizacional. Ambas teorías ofrecen marcos explicativos significativos para entender cómo la capacitación puede influir en el rendimiento y el crecimiento profesional en contextos organizacionales. La Teoría del Capital Humano, Becker (1993) considera a los empleados como activos valiosos que poseen conocimientos, habilidades y capacidades que contribuyen significativamente al logro y la viabilidad continua de una organización. Esta teoría sostiene que la inversión en educación, capacitación y avance de los empleados incrementa su producción, por ende, la competitividad de la organización (Gurgenidze, 2024). La gestión basada en la Teoría del Capital Humano implica reconocer la importancia del conocimiento y las destrezas adquiridas por los empleados, y su impacto beneficioso en el desempeño organizacional.

Se ha tenido las siguientes definiciones desde la perspectiva de los siguientes autores: Moreno et al. (2016) definen la capacitación como el conjunto de tácticas diseñadas para guiar a los individuos dentro de una organización, con el propósito de fortalecer su capacidad para desempeñar eficazmente sus responsabilidades laborales. Por otro lado, Centurión (2015) conceptualiza la gestión como la actividad principal realizada por cada miembro de una organización para contribuir a un objetivo común mediante el establecimiento de políticas, normas y reglamentos; esta contribución es fundamental para mejorar el control de calidad y asegurar la continuidad del mejoramiento en la entidad. En cuanto a Pérez y Miranda (2016) junto con Ramos et al. (2018) describen la formación como procesos de desarrollo realizadas en entornos profesionales que buscan perfeccionar las habilidades de argumentación y crecimiento de los empleados, permitiéndoles mejorar su desempeño diario y, por ende, aumentar su contribución y valor dentro de la

organización. Desde Servir (2022) la gestión de la capacitación se define como la agrupación de procesos dirigidos al incremento de competencias y al aumento de conocimientos entre los servidores estatales con el fin de potenciar su desempeño.

Las dimensiones consideradas para la primera variable incluyen la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación. En la dimensión de planificación, las organizaciones reconocen sus necesidades y proporcionan data relevante y las condiciones necesarias para el cierre de brechas (Servir, 2016a). Del mismo modo, tenemos que para la planificación de una capacitación se desarrolla un plan estratégico detallado que incluye la definición de objetivos, el diseño de programas específicos, la creación de un cronograma y la asignación de recursos adecuados, como el presupuesto de capacitación que considera variables como las horas promedio de capacitación por persona al año y el costo por hora de capacitación (Chiavenato, 2018a).

La dimensión de ejecución involucra la formulación y ejecución de capacitación continua de manera sistemática, que incluyen el desarrollo y la firma de acuerdos de asesoramiento formativo (Servir, 2016b). Implica la realización efectiva de la planificación diseñada previamente, incluye la selección de metodologías apropiadas a las necesidades, como talleres, conferencias, cursos presenciales y virtuales, así como la coordinación logística y la entrega eficiente de los contenidos de capacitación (Chiavenato, 2018b).

En la dimensión de evaluación, se aplican procesos y herramientas para medir la efectividad de la formación y su efecto en la consecución de lo planificado. Esta etapa resalta la relevancia de la administración de la formación eficaz para el éxito organizacional (Servir, 2016c). Se considera el efecto en el rendimiento de los trabajadores, la adquisición de habilidades y el logro de los objetivos establecidos. Las evaluaciones pueden ser cualitativas o cuantitativas e incluir la satisfacción de los actuantes, así como ajustes necesarios para futuras sesiones de capacitación (Chiavenato, 2018c).

En cuanto a la segunda variable, competencias laborales, la teoría de la motivación humana estableció prioridades en las necesidades, postulando que a medida que se cubren las necesidades esenciales, el individuo fomenta deseos y necesidades superiores (Maslow, 1943). En la cúspide de esta jerarquía se encuentra la autorrealización, identificada como factores que impulsan alcanzar niveles superiores de necesidad (Alcantara y Werneck, 2020). Desde esta perspectiva,

teniendo en cuenta el proceso motivador con la expectativa de satisfacer estas necesidades, la investigación en la entidad elegida puede utilizar esta teoría para comprender cómo las competencias laborales de los trabajadores están vinculadas a su motivación intrínseca y cómo esta motivación puede influir en su desempeño laboral y contribución al éxito organizacional.

La Teoría del Aprendizaje Organizacional postula que el aprendizaje organizacional ocurre cuando los individuos dentro de una organización experimentan un problema y cómo su resolución modifica las normas y las expectativas organizacionales. Esta teoría es pertinente para el desarrollo de competencias laborales, enfatiza la importancia de la reflexión y la adaptación continua en respuesta a cambios y desafíos, lo cual es esencial en la capacitación de trabajadores administrativos (Argyris & Schön, 1978; Davis & Clark, 2022).

La teoría de Bateson postula que la capacitación laboral en el ámbito público se enfoca principalmente en la adquisición de nuevas habilidades y procedimientos, descuidando las demandas y hábitos particulares de los trabajadores. Bajo esta premisa, estos tienden a comportarse de manera similar a como lo harían en un entorno neutral de aprendizaje como sugiere la teoría del aprendizaje, haciendo que esta dinámica sugiere que el administrado adquiera habilidades (Cárdenas, 2020).

Chiavenato (2018) enfatiza la importancia de los atributos personales como pilar esencial para el crecimiento de la competencia laboral. Estos atributos incluyen la capacidad de aprendizaje, la iniciativa, la responsabilidad, la adaptabilidad y la capacidad de trabajar en equipo. Individuos con altos niveles de estos atributos poseen mayor potencial para ejecutar acciones efectivas y diferenciarse en sus roles laborales. Por otro lado, Ortega et al. (2017) describen esta capacidad como la habilidad de llevar a cabo tareas de manera completa, utilizando metas, conocimientos, habilidades y motivaciones específicas que son fundamentales para actuar eficazmente en contextos particulares. Las competencias profesionales se consideran una mezcla intrincada de sabiduría, discernimiento profesional, destrezas, principios y disposición. Esta visión holística, ampliamente reconocida, sugiere que los profesionales deben poner en práctica sus conocimientos adquiridos y sus habilidades junto con sus rasgos personales distintivos en cada contexto laboral. Además, necesitan ajustarse a diversas situaciones y entornos (Fukada, 2018).

De acuerdo con Alles (2020) la estructura de la competencia laboral se consiste en la dimensión Competencias Cardinales, que abarcan las habilidades básicas que

todos los empleados de una organización deben poseer. Se refieren a conocimientos generales que son fundamentales para asegurar una actuación exitosa en una amplia variedad de contextos laborales. Estas capacidades son transversales y abarcan áreas como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y el pensamiento crítico.

Por otro lado, la segunda dimensión las Competencias Específicas se desarrollan mediante la absorción y difusión del conocimiento por parte de los individuos. Esta dimensión engloba una variedad de contenidos en el ámbito del conocimiento humanístico, que incluye la definición de conceptos, teorías, el manejo de herramientas, habilidades de investigación y la implementación de sistemas de trabajo específicos para un motivo determinado. Son habilidades más especializadas y concretas que están directamente relacionadas con tareas o roles específicos dentro de una industria o campo particular, pudiendo incluir conocimientos técnicos, habilidades tecnológicas, o habilidades específicas relacionadas con el área de trabajo en cuestión (Eggenberger & Backes-Gellner, 2022).

En base al marco teórico se proponen la hipótesis general y las específicas. A nivel general: La gestión de capacitación se relaciona con las competencias laborales de los trabajadores administrativos de una Unidad de Gestión Educativa Local, Lima-2024. En tanto que, a nivel específico, se plantean: La planificación, ejecución y evaluación de la capacitación se relaciona con las competencias laborales de los trabajadores administrativos de una Unidad de Gestión Educativa Local, Lima-2024.

II. METODOLOGÍA

El estudio corresponde a la clasificación de investigaciones básicas, ya que su objetivo principal es proporcionar un fundamento epistemológico para su desarrollo, en vez de aplicar conceptos teóricos para resolver desafíos prácticos (Akcigit et al., 2021). Se ha enfocado desde una perspectiva cuantitativa para medir las variables involucradas basándose en la compilación de datos, que luego se analizaron numéricamente para examinar hipótesis vinculadas con las variables que se investigan (Ñaupas et al., 2018). La propuesta del estudio se ha estructurado desde el diseño no experimental, de corte transversal, lo que no implica intervención en la realidad ni manipulación de variables, en cambio, se centró en describir las relaciones de la gestión de la capacitación con respecto a las competencias laborales. Los instrumentos de obtención de datos, específicamente mediante la encuesta, se aplicaron solo una vez durante un momento específico para cada elemento de la muestra (Majid, 2018). El método hipotético-deductivo utilizado en este estudio, como proceso científico que implica la formulación de hipótesis y que basadas en la determinación de implicaciones lógicas nos permitió arribar a conclusiones y predicciones empíricas (Siedlecki, 2020).

La gestión de la capacitación se define a través de las acciones emprendidas por las organizaciones para mejorar las habilidades y destrezas del recurso humano. Estas habilidades son específicas de los puestos de trabajo y contribuyen al fortalecimiento del aprendizaje en el entorno laboral (Parra y Rodríguez, 2016). Respecto a su operacionalización, para medir la variable, se consideraron tres dimensiones clave, según lo dispuesto por Servir (2016) siendo la planificación de la capacitación aquella que comprende la identificación de carencias, los objetivos, los recursos y la participación de los involucrados. La segunda dimensión, ejecución de la capacitación, consiste en la evaluación de estrategias y acciones implementadas durante la capacitación, la calidad de los proveedores y el seguimiento de la participación. En tanto que la tercera dimensión, evaluación de la capacitación comprende: reacción de los participantes, aprendizaje adquirido, utilización en el trabajo y el impacto generado. Se empleó una escala de medición ordinal para cuantificar la gestión de la capacitación (Ver Anexo 1)

Las competencias profesionales, se entienden como una amalgama compleja de sabiduría, discernimiento profesional, destrezas, principios y disposición. Esta visión integral, generalmente aceptada, indica que los profesionales deben poner en práctica sus conocimientos adquiridos y sus habilidades, junto con sus rasgos personales distintivos, en cada escenario laboral. Además, necesitan ajustarse a diversas situaciones y entornos (Fukada, 2018). Su definición operacional, evidencia que a medida que estos profesionales adquieren mayor destreza, demuestran las competencias necesarias para llevar a cabo sus labores profesionales. Las dimensiones se midieron con indicadores específicos, como trabajo en equipo, comunicación asertiva, compromiso con la ética profesional, versatilidad en variados ambientes y eficacia en el trabajo colaborativo, los que forman parte de la dimensión competencias básicas. En cuanto a las competencias específicas, se destacan, el dominio técnico de su especialidad, conocimientos específicos de su área de labor, la capacidad resolución de problemas específicos de su labor, así como constante autoformación. Se planteó una escala ordinal politómica para medir las competencias laborales (Ver Anexo 1).

De acuerdo con la definición proporcionada por Stratton (2021) la población se refiere a una serie de componentes interrelacionados cuyo análisis proporciona información crucial. En el contexto de este estudio, la población estuvo constituida por 135 participantes. Los parámetros de inclusión se basan en las características definidas que deben cumplir los individuos para ser seleccionados en un estudio. Estos parámetros garantizan que los participantes sean idóneos y significativos para las intenciones del trabajo investigativo, garantizando que la muestra refleje fielmente la población de interés. En esta investigación se ha considerado incluir a los trabajadores de áreas administrativas, contratados, con mínimo seis meses en el puesto. Los parámetros de exclusión son las condiciones o factores que descalifican a los sujetos en involucrarse en el estudio, como aquellos que no estuvieron presente por cualquier motivo, los que realizaron trabajo remoto, trabajadores con menos de 6 meses de contrato, negativa del trabajador a participar en la investigación. Estos requisitos se implementan para prevenir que variables externas puedan influir en los resultados y para resguardar la seguridad de los individuos involucrados garantizando que la muestra sea adecuada y homogénea en términos relevantes.

Una muestra se considera representativa cuando se selecciona al azar, asegurando la equidad en el proceso de elegir a los participantes (Otzen, 2017). La

forma como se realizó el proceso de selección muestral fue utilizando la herramienta Excel para generar números aleatorios. Este tipo de muestreo busca asegurar que la muestra sea representativa, lo que permite generalizar los resultados obtenidos del estudio. El cálculo muestral determinó la cantidad de 100 trabajadores administrativos de la entidad a través de una fórmula (Ver Anexo 7)

La encuesta se destaca como una técnica fundamental, ampliamente utilizada en los análisis dentro de las ciencias sociales proporcionando un medio para extraer información de forma sistemática y a nivel amplio (Arias, 2020a). Para este análisis, se eligió usar el cuestionario de encuesta como instrumento, que es el medio de recolección de los detalles de la muestra de modo sistemático. Este instrumento fue aplicado de manera presencial los días 20 y 21 de junio respectivamente, dado que la entidad en mención cuenta con hasta tres filiales en lugares diferentes. Estos cuestionarios se estructuraron con ítems organizados de acuerdo con las variables investigadas, facilitando así la recopilación de respuestas por parte de los colaboradores de la entidad participante en el estudio (Arias, 2020b).

El cuestionario de gestión de la capacitación está integrado por 24 ítems divididos en tres dimensiones, cada una de las cuales consta de 8 ítems con una escala tipo Likert. Así también, el cuestionario de competencias laborales está conformado por 24 ítems, dividido en dos dimensiones, las cuales tienen 12 ítems por dimensión, con una escala tipo Likert de cinco valores (Ver Anexo 2). Como resultado de la baremación se tiene: bajo (24 - 56), medio (57 - 88) y alto (89 - 120) para ambas variables, considerando que para la variable competencias laborales los niveles son: inicio, proceso y logrado (Ver anexo 1)

Para asegurar la capacidad precisa del instrumento en medir el fenómeno o constructo bajo investigación, este fue sometido a un estudio riguroso por parte de especialistas en el área relevante, quienes revisaron criterios como suficiencia, claridad, coherencia y relevancia de los elementos examinados (Sürücü & Maslakçi, 2020). De esta manera, se aseguró que los resultados obtenidos reflejen fielmente el fenómeno, fortaleciendo así la validez del estudio y la interpretación de sus hallazgos. El proceso de evaluación de los instrumentos se realizó por especialistas en la materia y en metodología de la investigación de manera voluntaria, quienes valoraron los ítems de cada cuestionario asegurando su coherencia con los indicadores, dimensiones y variables, así como las escalas de respuesta. En este caso, los validadores emitieron el dictamen de aplicabilidad para cada uno de los cuestionarios.

Los datos y trayectoria de cada validador, obtenidos del registro nacional de grados académicos, se encuentra en el anexo tres, donde también se presenta el desglose de la validación. Para computar el grado de acuerdo entre los especialistas se hizo uso de la V de Aiken, cuyo coeficiente presenta valores entre los intervalos de 0,000 y 1,00, en la que 1,00 señala acuerdo sumo entre jueces en los contenidos estimados y considerando 0,7 para el límite inferior (Torres-Malca et al., 2022). Resultando para este caso en los aspectos evaluados un valor de 1,00, en consecuencia, ninguno de los ítems del instrumento fue eliminado. (Ver Anexo 3)

Se planificó la ejecución de una prueba preliminar con un grupo de participantes seleccionados, quienes completaron ambos cuestionarios. Los resultados obtenidos fueron sometidos a un análisis utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, dada la escala de calificación politómica. Esto generó resultados comparables al administrar muestras con características similares (Sürücü & Maslakçi, 2020). La consistencia y estabilidad de los datos recolectados genera confiabilidad en el estudio en la que se obtuvo coeficientes correspondientes a $\alpha_1=0.968$ y $\alpha_2=0.986$, los que determinaron la fiabilidad de los instrumentos de gestión de la capacitación y competencias laborales dado que los valores de los coeficientes son mayores que 0.7 (Taber, 2018). (Ver Anexo 4)

De acuerdo con Hernández et al. (2020), referente a los métodos de procesamiento de datos, se emplearon tanto el análisis descriptivo como el análisis inferencial utilizando pruebas estadísticas pertinentes. En el análisis descriptivo, se anotaron frecuencias, porcentajes y niveles a través de tablas. En el inferencial, se realizaron pruebas estadísticas para determinar posibles relaciones entre las variables mediante la evaluación de la hipótesis.

El estadígrafo para procesar los datos inferenciales en esta investigación fue el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman), ya que responde a las características de los datos del estudio realizado. En este caso las características de la muestra cumplen con los presupuestos para estimar la correlación por ser datos no paramétricos, tales como, variables en un nivel de medición ordinal por jerarquías con escalas tipo Likert, así como los grados de correlación de coeficiente van de -1 (correlación perfecta negativa) a 1 (correlación perfecta positiva) pasando por 0 que representa la no presencia de correlación entre las variables Bujang (2024). Para tal fin, se incluye un cuadro de asignación de valores de interpretación de acuerdo al

coeficiente de correlación, y entre otros datos señalan que para +0.4 a 0.69 correlación positiva moderada (Martínez y Campos, 2015) (Ver anexo 9)

Los aspectos éticos son principios fundamentales que orientan el comportamiento de los investigadores para garantizar que los estudios se lleven a cabo de manera moral y responsable. Estos aspectos son esenciales para resguardar la seguridad y los derechos de los sujetos involucrados y para garantizar la probidad científica. Incluyen el consentimiento informado, en la que se da a conocer al participante a través de un documento con firma y fecha sobre los posibles riesgos o beneficios, así como las consecuencias o problemas que podría acarrear; la protección de la privacidad, la confidencialidad, y la honestidad en la exposición y difusión de los resultados. Además, se enfocan en atenuar los riesgos y potenciar los beneficios promoviendo una investigación justa y equitativa (Gagñay et al., 2020).

Los principales principios éticos son a) Autonomía: Este principio se centra en respetar la facultad de los participantes para hacer elecciones informadas respecto a su involucramiento en la investigación. Los individuos fueron provistos con la información necesaria sobre el estudio, sus objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios, y dieron su consentimiento voluntariamente y sin coacción. b) No Maleficencia: Supone la responsabilidad de los investigadores de no perjudicar a los participantes. Se diseñó el estudio de manera que minimiza cualquier posible riesgo físico, psicológico o social, garantizando que los métodos utilizados sean lo menos invasivos posible. c) Beneficencia: Los investigadores deben esforzarse por maximizar los beneficios de la investigación y minimizar los posibles daños. Se explicó a los encuestados que, aunque en este momento el estudio no genere beneficios económicos ni del mejoramiento de sus competencias u otros, cabe si la posibilidad de que, al término de la investigación, se hará entrega de un informe pormenorizado a quien corresponda en la entidad, para que sirva como una línea de base de posibles tomas de decisiones futuras respecto de la gestión de capacitación y competencias laborales que beneficie a los trabajadores y en consecuencia a la entidad. d) Justicia: Este principio enfatiza la necesidad de imparcialidad en la selección de los participantes y en la asignación de los beneficios y cargas de la investigación. Se aseguró que se garantice a todos los grupos una oportunidad equitativa para participar y recibir beneficios de los resultados del estudio, evitando cualquier tipo de discriminación o explotación (Schöpfel et al., 2020).

Además, este estudio siguió las normativas vigentes, como es la Guía de la elaboración de trabajos conducentes a grados académicos y el código de ética de la Universidad César Vallejo. Las citas y referencias se ajustaron a las recomendaciones de la séptima edición del manual de estilo APA, respetando los derechos de autor. Se obtuvo autorización institucional para llevar a cabo el estudio, proporcionando a los participantes se les brinda una información transparente y completa antes de administrar los cuestionarios. Por último, los datos obtenidos no fueron modificados para su análisis.

III. RESULTADOS

En lo que sigue se presenta las tablas de análisis de dato e interpretaciones de resultados sobre el estudio, compuesto por lo siguiente:

Tabla 1

Frecuencia de la variable Gestión de capacitación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	8,0
	Medio	56	56,0
	Alto	36	36,0
	Total	100	100,0

Nota: Información procedente de los datos (Anexo 2) recabados mediante la aplicación de la encuesta.
Fuente: SPSS V.25

El procesamiento de datos brinda información valiosa sobre la percepción de trabajadores administrativos respecto a la gestión de la capacitación. Estos muestran que el 8,0 % de los trabajadores administrativos perciben que la administración de la capacitación es baja. El 56,0 % considera la gestión de capacitación como medio, indicando como una percepción predominante en la variable. Finalmente, el 36,0 % lo califica como alto. Por lo tanto, es posible concluir que la consistencia de los datos revela una tendencia positiva, considerando que entre los niveles medio y alto alcanzan a 92.0 % de las percepciones de los trabajadores administrativos involucrados en el estudio realizado.

Tabla 2

Frecuencias de las dimensiones de la Gestión de capacitación.

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Planificación de la capacitación	Bajo	16	16,0
	Medio	49	49,0
	Alto	35	35,0
	Total	100	100,0
Ejecución de la capacitación	Bajo	8	8,0
	Medio	46	46,0
	Alto	46	46,0
	Total	100	100,0
Evaluación de la capacitación	Bajo	9	9,0
	Medio	58	58,0
	Alto	33	33,0
	Total	100	100,0

Nota: Información procedente de los datos (Anexo 2) recabados mediante la aplicación de la encuesta.
Fuente: SPSS V.25

La tabla anexa muestra que, en relación con la dimensión planificación de la capacitación, los participantes de la encuesta advierten con mayor frecuencia (49,0 %) nivel medio, 35,0 % alto y solo el 16,0 % es bajo. En cuanto a la dimensión de ejecución de capacitación los mismos encuestados señalaron que el (46,0 %) es medio y alto a la misma vez, y sólo el 8.0 % es bajo. Por último, la dimensión evaluación de la capacitación, el (58.0 %) manifiestan que de nivel es medio, el 33.0 % manifiesta que es alto, y el 9,0 % manifiesta que tiene un nivel bajo. En tal sentido el nivel que tiene más predominancia en las dimensiones de esta variable es medio.

Tabla 3

Frecuencia de la variable competencias laborales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inicio	2	2,0
	Proceso	13	13,0
	Logrado	85	85,0
	Total	100	100,0

Nota: Información procedente de los datos (Anexo 2) recabados mediante la aplicación de la encuesta.
Fuente: SPSS V.25

La investigación ha proporcionado datos significativos sobre la percepción del personal sobre sus competencias laborales donde el 2,0 % de los trabajadores administrativos se encuentran dentro del nivel inicio, indicando que la mayoría ha superado la etapa inicial de desarrollo de competencias. El 13,0 % se encuentra en nivel de proceso, sugiriendo que una minoría significativa todavía está por desarrollar completamente sus competencias laborales. Por último, el 85 % de los trabajadores ha alcanzado un nivel logrado de competencias laborales, lo cual es un indicador positivo de la efectividad de las capacitaciones y el desarrollo de destrezas en la mayoría

Tabla 4*Frecuencias de las dimensiones de las competencias laborales.*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Competencias cardinales	Inicio	2	2,0
	Proceso	10	10,0
	Logrado	88	88,0
	Total	100	100,0
Competencias específicas	Inicio	2	2,0
	Proceso	21	21,0
	Logrado	77	77,0
	Total	100	100,0

Nota: Información procedente de los datos (Anexo 2) recabados mediante la aplicación de la encuesta.
Fuente: SPSS V.25

A partir de la información contenida en la tabla anexa señala que, en la dimensión, competencias cardinales, se presenta que el (88.0 %) de los trabajadores administrativos perciben que las competencias cardinales tienen un nivel logrado, mientras que el 10.0 % tiene un nivel en proceso, y el 2.0 %, tiene un nivel de inicio. Asimismo, la dimensión competencias específicas, el (77,0 %) presenta un nivel logrado, así mismo, el 21.0 % de los encuestados perciben un nivel en proceso, y el 2,0 % lo perciben en nivel de inicio. Es decir que en las dimensiones de la variable competencias laborales tiene como predominancia el nivel logrado.

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

H_0 = La gestión de capacitación y las competencias laborales de los trabajadores son independientes.

H_a = La gestión de capacitación y las competencias laborales de los trabajadores presenta una correlación significativa.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Regla de decisión: Si p -valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y lo contrario es significativo.

Tabla 5***Relación entre la gestión de la capacitación y las competencias laborales.***

		Competencias laborales
Gestión de la capacitación	Coefficiente de correlación	,579**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

Con base en la información anexa se puede deducir que siendo el valor de significancia menor al valor teórico (p -valor <0.05) se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se demuestra la existencia de una relación directa y moderada ($Rho= 0.579$) entre la gestión de la capacitación y las competencias laborales. Esto sugiere que conforme la gestión de capacitación mejora, también lo hace las competencias laborales

Prueba de hipótesis 1

H_0 = La planificación de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores son independientes.

H_1 = La planificación de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores presentan una correlación positiva.

Tabla 6***Relación entre planificación de capacitación y las competencias laborales.***

		Competencias laborales
Planificación de capacitación	Coefficiente de correlación	,509**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

De la información adjunta se puede deducir que siendo el valor de significancia menor al valor teórico (p -valor <0.05) se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se demuestra la existencia de una relación directa y moderada ($Rho= 0.509$) entre la planificación de la capacitación y las competencias laborales, estableciendo que la planificación de capacitación es un predictor significativo de las competencias laborales.

Prueba de hipótesis 2

H₀= La ejecución de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores son independientes.

H₂= La ejecución de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores presentan una correlación positiva.

Tabla 7

Relación entre ejecución de capacitación y las competencias laborales.

		Competencias laborales
Ejecución de capacitación	Coefficiente de correlación	,561**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

De la información adjunta se puede deducir que siendo el valor de significancia menor al valor teórico (p -valor <0.05) se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se demuestra la existencia de una relación directa y moderada ($Rho= 0.561$) entre la ejecución de la capacitación y las competencias laborales. Estos resultados implican que la ejecución de capacitación es un predictor significativo de las competencias laborales, lo que sugiere que mejorar la primera puede llevar a mejorar las competencias laborales

Prueba de hipótesis 3

H₀= La evaluación de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores son independientes

H₃= La evaluación de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores presentan una correlación significativa.

Tabla 8

Relación entre la evaluación de capacitación y las competencias laborales.

		Competencias laborales
Evaluación de capacitación	Coefficiente de correlación	,589**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

De la información adjunta se puede deducir que siendo el valor de significancia menor al valor teórico (p -valor <0.05) se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se demuestra la existencia de una relación directa y moderada ($Rho= 0.589$) entre la evaluación de la capacitación y las competencias laborales. Estos resultados implican que la evaluación de capacitación es un predictor significativo de las competencias laborales. Mejorar la evaluación de la capacitación puede llevar a mejorar las competencias laborales.

IV. DISCUSIÓN

El propósito principal de la investigación fue determinar la relación entre la gestión de capacitación y las competencias laborales de los trabajadores administrativos de una Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en Lima, 2024. Esta investigación es crucial para mejorar la excelencia de los servicios públicos contribuyendo al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, que aspira a promover el avance económico sostenible, la inclusión y empleo digno.

De acuerdo al objetivo general, la mayoría de los trabajadores, un 56%, consideraron la gestión de la capacitación como medio. Este resultado indica que hay margen significativo para mejorar los planes de capacitación, ya que más de la mitad de los trabajadores no están completamente satisfechos con la gestión actual. Un 36% de los trabajadores perciben como alto, lo que es un indicativo positivo de que el personal encuentra los programas de capacitación adecuados y bien gestionados. Un 8% de los trabajadores evaluaron la gestión de la capacitación como bajo. Este porcentaje relativamente bajo sugiere que la mayoría de los trabajadores no perciben la gestión de la capacitación en su nivel deficiente. Del mismo modo se verificó la correlación de la hipótesis, encontrando una conexión favorable entre ambas variables apoyándose en los datos recolectados. Se verificó una relación moderada directa y significativa con una $r_s=0.579$, y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$) indicando significancia entre las variables, desestimando la hipótesis nula y confirmándose la hipótesis general planteada. Los hallazgos sugieren que mejoras en la gestión de la capacitación están asociadas con un incremento en las habilidades laborales de los empleados.

De acuerdo con World Bank (2019) destaca que las competencias laborales son esenciales para la eficiencia administrativa en el sector público. Este estudio coincide con la premisa de que una apropiada dirección de la capacitación puede mejorar significativamente las competencias laborales, lo que a su vez optimiza el desempeño institucional. La OCDE (2019) señala la inadecuación de muchos programas de capacitación en el sector público para satisfacer las demandas cambiantes del mercado laboral. Este aspecto es relevante en el contexto de la UGEL de Lima, donde la falta de recursos y estrategias de capacitación efectiva ha sido identificada como una barrera significativa. La literatura también sugiere que una administración efectiva de la capacitación resulta ser crucial para el fortalecimiento de

habilidades laborales. Fukada (2018) y Alles (2020) destacan que la capacitación bien planificada y ejecutada mejora significativamente las habilidades y competencias de los servidores. Las conclusiones de esta investigación confirman esta afirmación, mostrando que una mejor gestión de capacitación está correlacionada con mejores competencias laborales.

Un patrón recurrente en los estudios revisados es la correlación positiva entre la gestión de formación y las habilidades laborales. Sin embargo, se observa una pequeña variación en la magnitud de esta correlación dependiendo del contexto y del sector analizado. En el estudio de Núñez-Rojas et al. (2022) la correlación fue moderada ($r_s=0.523$), mientras que en el estudio Casimiro-Urcos, et al. (2020) fue alta ($\rho=0.783$), así mismo, en el trabajo de Escarza (2022) con ($r_s=0.798$) asociada a una relación también alta, coincidiendo con Ramos (2023) en la que obtuvo una correlación positiva alta ($\rho=0.793$) Esta diferencia puede atribuirse a factores contextuales específicos, como el nivel de inversión en capacitación, las estrategias de implementación u otros. Sin embargo, todas ellas guardan una relación positiva significativa que se condice con nuestros hallazgos.

Según Fasone et al. (2024) en Italia y Kim et al. (2023) en Corea del Sur, encontraron también un vínculo positivo entre la organización de formación y el perfeccionamiento de competencias profesionales, donde las motivaciones personales y las habilidades específicas de la empresa influyen en la efectividad de la capacitación. Estos estudios sugieren que las estrategias de capacitación deben adecuarse a las necesidades concretas de los empleados y el entorno organizacional, lo cual es aplicable al contexto de la UGEL de Lima. Estos estudios apoyan los hallazgos de la investigación y subrayan la relevancia de una gestión eficaz de la capacitación.

La consistencia de los resultados con estudios previos y teorías relacionadas, como la Teoría del Capital Humano de Becker (1993); Gurgénidze (2024), y la Teoría del Aprendizaje Organizacional de Argyris & Schön (1978); Davis & Clark (2022) indicando que el aprendizaje dentro de una organización se produce cuando los individuos experimentan un problema y la resolución transforma las normas y expectativas organizativas con las habilidades de los trabajadores, refuerza la validez de los hallazgos. Sin embargo, la moderada magnitud de la correlación obtenida en nuestro estudio, sugiere que, comparada con estudios cuyos resultados tienen una tendencia alta, también otros factores pueden influir en el perfeccionamiento de

destrezas laborales, como la motivación intrínseca de los empleados y el contexto de trabajo. Es fundamental considerar estas variables en investigaciones venideras para adquirir una comprensión más exhaustiva de la relación estudiada.

Las repercusiones prácticas de estos hallazgos enfatizan la importancia de optimizar las prácticas de gestión de la capacitación en la UGEL. Se recomienda una planificación estratégica detallada, una ejecución efectiva y evaluación rigurosa de las iniciativas de formación para maximizar el fortalecimiento de las habilidades laborales. La puesta en marcha de estas recomendaciones puede facilitar significativamente al éxito organizacional y al rendimiento de los colaboradores administrativos.

Referente al primer objetivo específico de esta investigación que planteaba determinar la relación entre la planificación de la capacitación y las competencias laborales, se comprobó que un 49% evaluaron la planificación como medio. Este alto porcentaje sugiere que, aunque se están haciendo esfuerzos para planificar adecuadamente, estos no son totalmente efectivos ni alineados con las expectativas de los trabajadores. Un 16% de los trabajadores consideraron bajo la planificación de la capacitación, esto señala problemas en la etapa inicial de la gestión, donde se deben identificar las necesidades formativas y diseñar los programas. Un 35% calificaron la planificación como alta, lo cual es positivo, pero todavía deja espacio para mejoras. Se comprobó también en el procesamiento inferencial de datos que muestra una relación positiva moderada y significativa entre la dimensión planificación y la variable competencias laborales, con rho de 0.509, y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$). Estos hallazgos sugieren que una planificación eficaz de la capacitación está asociada con un aumento en las competencias laborales de los trabajadores. Es decir, cuanto más detallada y estratégica sea la planificación de los sistemas de desarrollo profesional mayor será el fortalecimiento de aptitudes en el personal administrativo. La correlación positiva moderada indica que la planificación de la capacitación desempeña un papel vital en el desarrollo de competencias laborales.

Según Servir (2016), una planificación adecuada que incluya la identificación de necesidades y la alineación con objetivos estratégicos es fundamental. Los resultados de esta investigación apoyan esta perspectiva, ya que una planificación efectiva mostró una correlación positiva con las competencias laborales. Así mismo, estos hallazgos están alineados con los estudios de Ahmed (2019), que resaltan la importancia de una planificación estratégica para maximizar el impacto de la capacitación.

El estudio de Fasone et al. (2024) también encontró una conexión beneficiosa entre la organización del desarrollo profesional y el fortalecimiento de las competencias laborales, destacando la importancia de una planificación detallada y estratégica. Similarmente, Kim et al. (2023) encontraron que las habilidades específicas de la empresa influyen en la efectividad de la capacitación, resaltando la necesidad de una planificación adecuada para mejorar las competencias laborales. Además, Céspedes y Salas-Canales (2023) consideró que debe crearse un área específica para identificar necesidades institucionales para un plan de capacitación adecuado que fortalezca las destrezas laborales en una entidad pública.

Las implicaciones prácticas de estos descubrimientos enfatizan la urgencia de mejorar las prácticas de planificación de la capacitación en la UGEL. Se recomienda una planificación estratégica detallada que incluya la definición de objetivos, el diseño de programas específicos, la creación de un cronograma y la asignación de recursos adecuados. La implementación de estas recomendaciones puede favorecer significativamente al desarrollo de competencias laborales y, en consecuencia, al éxito organizacional.

Respecto del segundo objetivo específico de esta investigación que planteaba determinar la relación entre la ejecución de la capacitación y las competencias laborales, encontramos que un 46% de los trabajadores percibieron la ejecución de la capacitación como medio y alto a la misma vez, lo que sugiere que, aunque la implementación de los programas de capacitación se lleva a cabo, no siempre se hace de la manera más efectiva, contrastando con una parte importante de los trabajadores están satisfechos con cómo se implementan los programas de capacitación. Un 8% de los trabajadores calificaron la ejecución como bajo, lo que indica un número reducido de problemas significativos en esta área. Se determinó también que existe relación positiva moderada y significativa entre ambas variables, con $rs=0.561$, y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$). Estos resultados indican que una puesta en marcha exitosa de los programas de formación está asociada con un aumento en las competencias laborales de los trabajadores. Se debe considerar que aspectos como la calidad de los instructores, la relevancia de los contenidos, la metodología de enseñanza y la logística de los programas son cruciales para asegurar que la capacitación sea efectiva y se traduzca en mejoras reales en las competencias laborales de los empleados.

La hipótesis específica planteada en esta investigación, que establece que la ejecución de la capacitación está asociada con las competencias laborales de los trabajadores administrativos, se confirma con los resultados obtenidos. La correlación positiva moderada sugiere que la realización efectiva de los programas de capacitación es crucial, tanto como el contenido y la metodología que desempeñan un rol significativo en el desarrollo de competencias. Los estudios de Servir (2016) y Minedu (2022) destacan la necesidad de ajustar los planes de formación adaptada a las demandas concretas de los empleados para lograr un impacto más profundo.

El estudio de Kim et al. (2023) también encontró una conexión constructiva entre la realización de la capacitación y el fortalecimiento de competencias laborales, destacando la trascendencia de las habilidades específicas de la empresa y la efectividad del T&D formal e informal. De manera similar, el estudio de Patrucco et al. (2022) sobre la cadena de suministro en Latinoamérica mostró que una realización efectiva de los programas de capacitación mejora significativamente las habilidades y competencias de los profesionales, lo que a su vez influye positivamente en su satisfacción laboral y el crecimiento organizacional. Estos estudios apoyan los hallazgos de nuestra investigación y subrayan la relevancia de una ejecución eficaz de la capacitación. Sin embargo, la magnitud de la correlación varía, lo que podría ser atribuible a diferencias en los contextos organizacionales y culturales, así como a las metodologías utilizadas.

Las implicaciones prácticas de estos hallazgos resaltan la urgencia de mejorar las prácticas de ejecución de la capacitación en la UGEL. Se recomienda asegurar la calidad de los instructores, la relevancia de los contenidos y la aplicación de metodologías de enseñanza efectivas. La implementación de estas recomendaciones puede favorecer significativamente al desarrollo de competencias laborales y, en consecuencia, al éxito organizacional.

Respecto del tercer objetivo específico de esta investigación que planteaba determinar la relación entre la evaluación de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores administrativos, luego de procesar la estadística descriptiva, en esta dimensión, el 58% evaluaron este aspecto como medio, lo cual es el porcentaje más alto entre todas las dimensiones, sugiriendo que la evaluación es el área más problemática y necesita mayor atención y mejora. Un 33% la consideraron en un nivel alto indicando que, aunque existen procedimientos de evaluación efectivos, no son consistentes para todos los trabajadores y un 9% de los

trabajadores calificaron la evaluación de la capacitación como bajo, reflejando que algunos procesos de evaluación no están cumpliendo con sus objetivos. Así mismo, se comprobó que una evaluación efectiva de los planes de formación está asociada con un aumento en las competencias laborales de los trabajadores, lo que nos lleva a confirmar esta hipótesis específica con $r_s=0.589$, y un p-valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01). Esto implica que la evaluación no solo debe centrarse en la conformidad de los participantes, sino también en medir la repercusión de la capacitación en el fortalecimiento de competencias y el desempeño laboral. La correlación positiva moderada indica que la evaluación de la capacitación es un factor crucial en el desarrollo de competencias laborales.

Este resultado subraya la importancia de valorar continuamente los planes de capacitación para confirmar que se logran los objetivos establecidos y se está promoviendo el desarrollo de competencias. La literatura, incluyendo los estudios de Comex (2020) y la Escuela Nacional de Administración Pública (2021) respalda la necesidad de mecanismos de evaluación robustos para mejorar la efectividad de la capacitación.

El estudio de Rodríguez-Partidas (2021) también encontró que una evaluación de desempeño basada en competencias laborales mejora significativamente la administración de recursos humanos, lo que está en línea con nuestros hallazgos. De manera similar, el estudio de Colombo y Marcato (2023) revela que la evaluación de la capacitación es fundamental para adaptar los programas a las necesidades específicas del mercado laboral y mejorar las competencias laborales. Del mismo modo, los resultados obtenidos son consistentes con los hallazgos de Céspedes y Salas-Canales (2023), quienes también encontraron que la gestión del conocimiento, incluyendo la implementación de métodos de generación de conocimiento, influye significativamente en el desempeño laboral. Ambos estudios resaltan la relevancia de la gestión y evaluación en el desarrollo de competencias laborales. Los hallazgos evidencian la necesidad de una evaluación continua y rigurosa de las iniciativas de desarrollo profesional. Las organizaciones deben asegurar que las evaluaciones sean sistemáticas y abarquen todas las etapas de la metodología para adquirir una comprensión exhaustiva de la efectividad de los programas OCDE (2019).

Las implicaciones prácticas de estos hallazgos subrayan la necesidad de mejorar las prácticas de evaluación de la capacitación en la UGEL. Se recomienda implementar evaluaciones sistemáticas y rigurosas que incluyan tanto métodos

cualitativos como cuantitativos para examinar la influencia de los planes de capacitación. La retroalimentación obtenida de estas evaluaciones debe utilizarse para adaptar y perfeccionar de manera constante los planes de formación, asegurando que contribuyan efectivamente al desarrollo de competencias laborales.

V. CONCLUSIONES

Los resultados del estudio confirman una relación moderada y significativa entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores administrativos. Los resultados del objetivo general implican que, una administración eficaz de la capacitación, que incluye una adecuada planificación, ejecución y evaluación, contribuye directamente la optimización del rendimiento y la eficiencia de los empleados en el servicio público, alineándose con el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) 8, que promueve el crecimiento económico inclusivo y el empleo digno.

Así mismo, en relación al primer objetivo específico, la planificación adecuada de la capacitación, basada en un análisis exhaustivo de las necesidades del personal, se correlaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales, estableciendo que un enfoque proactivo y estratégico en la planificación puede optimizar la efectividad de los sistemas de capacitación y maximizar los beneficios de ésta. Sin embargo, las diferencias en la efectividad de la planificación observadas en estudios comparativos, sugieren que la UGEL necesita mejorar sus prácticas de planificación para alinearse mejor con las necesidades formativas de los trabajadores.

De acuerdo al segundo objetivo específico, existe una relación moderada significativa de la ejecución efectiva de los programas de capacitación con las competencias laborales que incluye selección de métodos adecuados y el involucramiento activo de los participantes. Estos hallazgos señalan que es crucial mejorar la calidad de los instructores, la pertinencia de los materiales y los enfoques pedagógicos para maximizar la influencia de la capacitación en el desarrollo de destrezas laborales.

Respecto al tercer objetivo específico, se demostró que existe una correlación positiva moderada entre la evaluación de la capacitación y las competencias laborales, lo que refuerza la importancia de una evaluación rigurosa y permanente de los planes de capacitación. Los datos obtenidos de estas evaluaciones deben ser utilizados para adaptar y optimizar los programas futuros, asegurando que se adapten a las necesidades cambiantes de la entidad pública y sus empleados.

VI. RECOMENDACIONES

A los futuros investigadores, complementar el estudio cuantitativo con un enfoque cualitativo mediante entrevistas en profundidad y grupos focales. Los datos numéricos proporcionan una visión amplia de las tendencias y relaciones, en contraste, los enfoques cualitativos brindan una comprensión más exhaustiva de las experiencias, percepciones y motivaciones de los trabajadores administrativos. Este enfoque puede revelar matices y contextos específicos que las cifras no pueden capturar, ofreciendo una comprensión más completa de la gestión de capacitación y las competencias laborales (J.D. Creswell & J.W. Creswell, 2018)

Cuando se tenga que implementar estudios a futuro, es pertinente adoptar un diseño de métodos mixtos que combinen tanto técnicas cualitativas como cuantitativas, lo que facilitará a los investigadores aprovechar las fortalezas de las dos perspectivas para ofrecer una visión más rica y completa del fenómeno objeto de investigación. Se puede comenzar con una encuesta cuantitativa para identificar tendencias generales y luego utilizar entrevistas cualitativas para examinar exhaustivamente las razones detrás de esas tendencias. Esta combinación proporciona una triangulación de datos, aumentando la validez y la confiabilidad de los hallazgos (Quintero, 2020)

Realizar un estudio longitudinal, es conveniente también para futuros interesados, para que observen a los trabajadores administrativos durante un período prolongado, permitiendo observar los cambios y desarrollos en las competencias laborales a lo largo del tiempo, proporcionando información sobre la efectividad a largo plazo de las estrategias de capacitación. Este enfoque puede identificar tendencias y patrones que no son evidentes en un diseño transversal, permitiendo a los investigadores evaluar mejor el impacto sostenido de la capacitación como lo plantea Núñez-Rojas et al. (2022) quienes reconocieron la necesidad de considerar factores contextuales específicos como el nivel de inversión en capacitación y las estrategias de implementación, que podrían ser mejor observados en un estudio longitudinal.

A la entidad pública en estudio, se sugiere desarrollar y formalizar políticas de capacitación que delineen claramente los objetivos, estrategias y protocolos para la formación del equipo administrativo. Estas políticas deben ser revisadas y actualizadas regularmente para reflejar cambios en las necesidades organizacionales y tecnológicas (Servir, 2016)

Finalmente, se recomienda a las entidades públicas en general, ejecutar un análisis pormenorizado de los requerimientos de formación de los trabajadores administrativos para asegurar que los objetivos de capacitación estén en concordancia con las directrices estratégicas de la misma. Esto puede incluir encuestas, entrevistas y grupos focales para identificar las áreas específicas donde se requiere capacitación, de modo que los programas de capacitación contribuyan directamente al cumplimiento de las metas organizacionales (Chiavenato, 2018). Planificar estratégicamente en función a las necesidades encontradas para asignar instructores con experiencia y habilidades pedagógicas comprobadas, y establecer un mecanismo de seguimiento riguroso y continuo de la capacitación (Patrucco et al., 2022)

REFERENCIAS

- Acuerdo Nacional. (2023). Políticas de Estado, Visión del Perú al 2050, Consensos por el Perú. Secretaría Ejecutiva del Acuerdo Nacional. https://acuerdonacional.pe/wp-content/uploads/2024/01/Politicasy_de_Estado_2023.pdf
- Ahmed, D. (2019). Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan. *Business Management and Strategy*, 10(1). <https://doi.org/10.5296/bms.v10i1.14448>
- Akcigit, U., Hanley, D., & Serrano-Velarde, N. (2021). Back to Basics: Basic Research Spillovers, Innovation Policy, and Growth. *The Review of Economic Studies*, 88(1), 1–43. <https://doi.org/10.1093/restud/rdaa061>
- Alcantara, G. M., & Werneck, F. (2020). La motivación humana y el desarrollo de competencias laborales. *SAGE Open*, 10(1), 2158244020914651. <https://doi.org/10.1177/2158244020914651>
- Alles, M. (2020). *Desarrollo talento humano*. Argentina, Buenos Aires: Granica
- Alles, M. A. (2020). *Gestión por competencias: El diccionario*. Granica. ISBN: 9789506413552. <https://www.cervantes.com/libro/9789506413552/gestion-por-competencias-el-diccionario/>
- Alm News. (9 de abril de 2019). *Retos para la capacitación corporativa en América Latina. Comunicados*. <https://comunicados.co/2019/04/retos-paralacapacitacion-corporativa-en-america-latina>
- Arias, F. (2020). La encuesta como técnica y herramienta fundamental en las investigaciones de las ciencias sociales. *Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos*, 18(2), 53-66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7827762>
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Addison-Wesley.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir]. (2024). *Gestión de la Capacitación - GDC*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/4834-gestion-de-la-capacitacion-gdc>

- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2022). Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias en servidores estatales. Informe Anual de SERVIR, 2022. <https://www.scielo.org/es/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir]. (2019). *Análisis de la ejecución de los planes de desarrollo de las personas (PDP) al servicio del Estado. La inversión del Estado en sus servidores públicos*. https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Analisis_PDP_DelEstado.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [Servir]. (2016). *Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades pública*. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE. <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2016/Res141-2016-SERVIR-PE.pdf>
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. Oxford University Press. <https://books.google.com.pe/books?id=N2zQCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Bujang, M. A. (2024). An elaboration on sample size determination for correlations based on effect sizes and confidence interval width: a guide for researchers. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 49(2). <https://doi.org/10.5395/rde.2024.49.e21>
- Cárdenas, J. F. (2020). El Paradigma de Información de Gregory Bateson: Una Introducción. *Veritas & Research*, 2(2), 87-97. https://www.researchgate.net/publication/344552346_CS-MCNetA_Video_Compressive_Sensing_Reconstruction_Network_with_Interpretable_Motion_Compensation
- Casimiro-Urcos, C, N., Tobarino-López, D., Casimir-Urcos, W, H., y Fernández, B, J. (2020). Competencias laborales y formación profesional de profesoras de educación inicial, en el distrito de Lurigancho en Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400444&lng=es&tlng=pt.

- Centurión, F. (2015). La gestión como actividad principal para el logro de objetivos organizacionales. *Revista de Gestión y Administración*, 10(1), 45-58. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n33/n33a07.pdf>
- Céspedes-Pulido, S., y Salas-Canales, H. J. (2023). Influencia de la gestión del conocimiento en el desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital peruana, 2023. *Investigación & Desarrollo*, 23(2), 97-107. <https://doi.org/10.23881/idupbo.023.2-6e>
- Chiavenato, I. (2018). Administración de los Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. Pearson Educación. [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Colombo & Marcato, A, E., (2023). Skill demand and labour market concentration: evidence from Italian vacancies. *International Journal of Manpower*, 44(9), 156–198. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2023-0181>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Davis, L., & Clark, M. (2022). Transformative Problem-Solving in Organizational Learning. *Academy of Management Journal*, 65(3), 345-361.
- Domínguez Martín, R. (2019). Libertad, desarrollo humano y bienestar subjetivo: una revisión crítica. *Revista Internacional de Cooperación y Desarrollo*, 6(2), 50–67. <https://doi.org/10.21500/23825014.4548>
- Eggenberger, C., Janssen, S., & Backes-Gellner, U. (2022). The value of specific skills under shock: High risks and high returns. *Labour Economics*, 78, 102187.: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102187>
- Escarza Barrios, T. A. (2022). Gestión de capacitación y competencias laborales de los trabajadores en un gobierno regional del Perú, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103072>
- Escuela Nacional de Administración Pública (2021). *Curso de Especialización Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas Cuaderno de trabajo*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679193/Gestión%20del%20Pr>

oceso%20de%20Capacitación%20en%20las%20Entidades%20de%20la%20Administración%20Pública.pdf

- Fasone, V., Pedrini, G., & Scuderi, R. (2024). The search for training and skill improvement of seasonal workers in tourism. *Employee Relations: The International Journal*, 46(2), 340–365. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2023-0339>
- Foro Económico Mundial. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Insight Report. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
- Fukada, M. (2018). Nursing Competency: Definition, Structure and Development. *Yonago Acta Medica*, 61(1), 001–007. <https://doi.org/10.33160/yam.2018.03.001>
- Gagñay, L. K. I., Chicaiza, S. L. T., & Aguirre, J. L. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). <http://www.revistaimagariosocial.com/index.php/es/article/view/10>
- García González, M., García Rodríguez, A. y Ortiz Cárdenas, T. (2021). Análisis desde la evaluación de impacto en la capacitación a directivos. *Avances*, 23(3). <https://www.redalyc.org/journal/6378/637869395002/637869395002.pdf>
- Gurgenidze, S. (2024). Human Capital Theory Based Management Approach. *Works of Georgian Technical University*, 2(532), 109–117. <https://doi.org/10.36073/1512-0996-2024-2-109-117>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2020). *Metodología de la investigación* (7ª ed.). McGraw-Hill.
- Hidalgo-Parra, Y., Hernández-Hechavarría, Y. y Leyva-Reyes, N. (2020). Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo. *Ciencias Holguín*, 26(1). <https://www.redalyc.org/journal/1815/181562407006/181562407006.pdf>
- Jaimes, R. (2018). El 81% de los trabajadores considera que el compromiso organizacional es esencial. *Revista Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-alclimalaboral-muy-importante-para-desempeno-722604.asp>

- Kim, J., Kwon, K., & Choi, J. (2023). Rethinking skill development in a VUCA world: firm-specific skills developed through training and development in South Korea. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2022-0656>
- Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *Undergraduate Research in Natural and Clinical Science and Technology (URN CST) Journal*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.26685/urncst.16>
- Martínez Rebollar, A., & Campos Francisco, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Ministerio de Educación (2022). *Recomendaciones para el fortalecimiento de los COPARE. Documento para la discusión*, publicado por el Consejo Nacional de Educación. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/10383/Recomendaciones%20para%20el%20fortalecimiento%20de%20los%20Copare.%20Documento%20para%20discusi%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de trabajo y Promoción del empleo (2016). *La inadecuación ocupacional del sector privado formal*. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_44-032018.pdf
- Moreno, J., González, M., & Pérez, L. (2016). Capacitación como conjunto de estrategias para guiar a los individuos dentro de una organización. *Revista de Administración y Gestión*, 12(2), 123-135. <https://www.scielo.org.mx/scieloOrg/php/reference.php?pid=S0301-70362007000200011&caller=www.scielo.org.mx&lang=en>
- Naciones Unidas [NU] (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5th ed.)*. Ediciones de la U. <https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>
- Núñez-Rojas, N., Llatas-Altamirano, L. J., y Loaiza-Chumacero, S., C. (2022). Capacitación docente y gestión del currículo por competencias: perspectivas y retos en la enseñanza presencial y la educación remota. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 48(2). <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052022000200237>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *Estrategia de Competencias de la OCDE 2019*. OECD. <https://doi.org/10.1787/e3527cfb-es>
- Ortega, R., Pérez, J., & Miranda, M. (2017). *Desarrollo de competencias laborales en entornos profesionales*. Pearson Educación. <https://liderazgoempresarial.info/que-es-el-liderazgo-segun-chiavenato/>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Parra, J., & Rodríguez, L. (2016). *Gestión del Talento Humano: Enfoques y Modelos*. Pearson Educación. ISBN: 9788490358233. https://www.researchgate.net/publication/301344012_Controlled_Growth_of_Well-Defined_Conjugated_Polymers_from_the_Surfaces_of_Multiwalled_Carbon_Nanotubes_Photoresponse_Enhancement_via_Charge_Separation
- Patrucco, A. S., Rivera, L., Mejía-Argueta, C., & Sheffi, Y. (2022). Can you grow your supply chain without skills? The role of human resource management for better supply chain management in Latin America. *The International Journal of Logistics Management*, 33(1), 53–78. <https://doi.org/10.1108/IJLM-11-2020-0426>
- Pérez, J., & Miranda, C. (2016). Procesos de formación y su impacto en el desarrollo profesional. *Revista de Desarrollo Profesional*, 8(3), 67-81. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28077778/>

- Quintero Montaña, W. J. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, 35(88), 239-265. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552020000100239&script=sci_arttext
- Ramos, H., Gómez, L., & Sánchez, P. (2018). Evaluación de la formación en el entorno profesional. *Revista de Recursos Humanos*, 15(4), 99-113. https://www.researchgate.net/publication/342670868_Presumption_of_Innocence_Against_Criminal_Offenders_in_the_Police_A_Critical_Study
- Ramos, L. (2023). Gestión de la capacitación asociada con el desarrollo de competencias laborales de una entidad edil en Puno: Un enfoque cuantitativo. *Revista de Administración Municipal*, 12(3), 112-134. <https://www.redalyc.org/pdf/1234/123412340007.pdf>
- Rodríguez-Partidas, N. J. (2021). Evaluación de la productividad del talento humano basado en un modelo de competencias laborales. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 3(5), 4–21. <https://doi.org/10.35381/gep.v3i5.30>
- Schöpfel, J., Azeroual, O., & Jungbauer-Gans, M. (2020). Research Ethics, Open Science and CRIS. In *Publications* (Vol. 8, Issue 4). <https://doi.org/10.3390/publications8040051>
- Siedlecki, S. L. (2020). Understanding Descriptive Research Designs and Methods. *Clinical Nurse Specialist*, 34(1), 8–12. <https://doi.org/10.1097/NUR.0000000000000493>
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú [COMEX] (2020, 07 de febrero). *Capacitación (engorrosa) en el sector público*. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/capacitacion-engorrosa-en-el-sector-publico>
- Stratton, S. J. (2021). Population research: convenience sampling strategies. *Prehospital and disaster Medicine*, 36(4), 373-374. [doi:10.1017/S1049023X21000649](https://doi.org/10.1017/S1049023X21000649)

- Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Torres-Malca, J. R., Vera-Ponce, V. J., Zuzunaga-Montoya, F. E., Talavera, J. E., & Cruz-Vargas, J. A. (2022). Validez de contenido por juicio de expertos de un instrumento para medir conocimientos, actitudes y prácticas sobre el consumo de sal en la población peruana. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 22(2), 273-279. DOI. 10.25176/RFMH.v22i2.4768
- World Bank. (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. World Bank Publications. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/767331554985479543/pdf/Main-Report.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Operacionalización de gestión de capacitación vs competencias laborales

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>La gestión de la capacitación se define conceptualmente a través de las acciones emprendidas por las organizaciones para mejorar las habilidades y destrezas del recurso humano. Estas habilidades son específicas de los puestos de trabajo y contribuyen al fortalecimiento del aprendizaje en el entorno laboral (Parra y Rodríguez, 2016).</p>	<p>Respecto a su operacionalización, para medir la variable, se consideraron tres dimensiones clave, según lo dispuesto por Servir (2016) siendo la Planificación de la capacitación aquella que comprende el diagnóstico de necesidades, los objetivos, los recursos y la participación de los involucrados. La segunda dimensión: Ejecución de la capacitación consiste en la evaluación de estrategias y acciones implementadas durante la capacitación, la calidad de los proveedores y el seguimiento de la participación. En tanto que la tercera dimensión: Evaluación de la capacitación comprende: reacción de los participantes, aprendizaje adquirido, aplicación en el trabajo y el impacto generado. Se empleó una escala de medición ordinal politómica y se recopiló información necesaria a través de un cuestionario con 24 ítems, 8 por cada dimensión.</p>	<p><u>Planificación de la capacitación:</u> Implica la identificación de necesidades formativas, la definición de objetivos de capacitación y la programación de actividades formativas de acuerdo con los recursos disponibles y las prioridades institucionales. Este proceso asegura que las acciones de capacitación estén alineadas con los objetivos estratégicos de la entidad y las funciones de los trabajadores (Servir, 2016).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necesidades de capacitación ▪ Objetivos de la capacitación. ▪ Adecuación recursos disponibles ▪ Participación en la planificación 	<p>Ordinal valoración</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Baremación</p> <p>Bajo [24 - 56] Medio [57 - 88] Alto [89 - 120]</p>
		<p><u>Ejecución de la capacitación:</u> Se refiere a la implementación de las acciones formativas planificadas, asegurando el desarrollo profesional y la mejora de habilidades en el ámbito laboral que se realicen de manera efectiva y que los trabajadores participen activamente. Esto incluye la selección de proveedores de capacitación, la logística de los eventos formativos y el seguimiento de la participación y el progreso de los trabajadores (Servir, 2016).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones de capacitación ▪ Crecimiento personal e institucional ▪ Calidad de los proveedores ▪ Seguimiento y monitoreo 	
		<p><u>Evaluación de la capacitación:</u> Implica medir los resultados de las acciones formativas y su impacto en el desempeño de los trabajadores. Este proceso permite identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias de capacitación para asegurar su efectividad continua (Servir, 2016).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impacto de la capacitación ▪ Adquisición de conocimientos y competencias ▪ Aplicación de competencias adquiridas ▪ Cierre de brechas en el desempeño laboral 	

Operacionalización de competencias laborales

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Las competencias profesionales conceptualmente, se entienden como una amalgama compleja de sabiduría, discernimiento profesional, destrezas, principios y disposición. Esta visión integral, generalmente aceptada, indica que los profesionales deben poner en práctica sus</p>	<p>A medida que los profesionales adquieren mayor destreza, demuestran las competencias necesarias para llevar a cabo sus funciones laborales. Los indicadores para medir las competencias básicas son: Trabajo en equipo, comunicación asertiva, compromiso con la ética profesional, adaptabilidad a entornos variados y eficacia en el trabajo colaborativo. En cuanto a las competencias específicas, se destacan: el</p>	<p><u>Competencias cardinales:</u> Son aquellas habilidades y actitudes esenciales que todo trabajador debe poseer, independientemente de su puesto específico, para contribuir de manera efectiva a la organización. Estas competencias incluyen habilidades interpersonales, comunicación, trabajo en equipo, y ética profesional, entre otras (Alles, 2020).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo ▪ Comunicación efectiva. ▪ Compromiso con la ética profesional ▪ Adaptación al cambio. 	<p>Ordinal valoración</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>
		<p><u>Competencias específicas:</u> Son aquellas habilidades, conocimientos y actitudes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dominio técnico ▪ Conocimientos específicos 	

<p>conocimientos adquiridos y sus habilidades, junto con sus rasgos personales distintivos, en cada escenario laboral. Además, necesitan ajustarse a diversas situaciones y entornos (Fukada, 2018).</p>	<p>dominio técnico de su especialidad, conocimientos específicos de su área de labor, la capacidad resolución de problemas específicos de su labor, así como constante autoformación. Se planteó una escala ordinal politómica y se recopiló información necesaria a través de un cuestionario con 24 ítems, 12 por cada dimensión.</p>	<p>requeridas para desempeñar tareas y funciones particulares de un puesto específico dentro de la organización. Estas competencias son técnicas y especializadas, variando según el rol y las responsabilidades del trabajador (Alles, 2020).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resolución de problemas de su área laboral. ▪ Mejora continua en su área de desempeño. 	<p>Baremación</p> <p>Inicio [24 - 56] Proceso [57 - 88] Logrado [89 -120]</p>
--	---	--	---	---

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de la gestión de capacitación

Estimado participante se pone a su disposición el cuestionario para medir la gestión de capacitación.

Recuerde que no hay respuesta mala ni buena.

Siendo los valores:

S: Siempre **CS:** Casi siempre **AV:** A veces **CN:** Casi nunca **N:** Nunca

N°	Ítems	S	CS	AV	CN	N
D1	Planificación de la capacitación					
1	La entidad identifica las necesidades de capacitación con participación de los trabajadores.					
2	Crea programas de capacitación específicos para las necesidades identificadas					
3	La planificación de la capacitación se alinea con los objetivos estratégicos de la entidad.					
4	La planificación se plantea evaluando las brechas de habilidades actuales y futuras.					
5	El plan de capacitación se ajusta a los recursos disponibles.					
6	Se establecen prioridades de capacitación.					
7	La planificación de la capacitación incluye la participación de todos los niveles y áreas laborales.					
8	Se motiva a los trabajadores a participar activamente					
D2	Ejecución de la capacitación					
9	Se implementan un plan de acciones de capacitación.					
10	La ejecución de la capacitación se realiza según el cronograma establecido.					
11	Participa en las actividades formativas para mantenerse actualizado en su campo					
12	La capacitación le permite adquirir conocimientos, competencias y destrezas que contribuyen al éxito de la organización.					
13	Se seleccionan los proveedores de capacitación.					
14	Los recursos destinados para la capacitación están disponibles y son suficientes.					
15	Se realiza un seguimiento y monitoreo durante todo el proceso de la capacitación.					

16	La entidad utiliza datos para evaluar el desempeño actual y detectar áreas de mejora.					
D3	Evaluación de la capacitación					
17	Está satisfecho con la capacitación recibida.					
18	La capacitación contribuye al logro de los objetivos institucionales.					
19	La capacitación ha mejorado los conocimientos y competencias de los trabajadores.					
20	Se realizan evaluaciones periódicas de la efectividad de la capacitación en los trabajadores.					
21	Se realizan encuestas o entrevistas sobre la calidad del servicio al público usuario.					
22	La entidad utiliza indicadores para evaluar la efectividad de la capacitación.					
23	La capacitación tiene un impacto positivo en el desempeño laboral.					
24	Los resultados de las evaluaciones de capacitación se utilizan para mejorar futuros programas formativos.					

Cuestionario de las competencias laborales

Estimado participante se pone a su disposición el cuestionario para medir las competencias laborales.

Recuerde que no hay respuesta mala ni buena.

Siendo los valores:

S: Siempre **CS:** Casi siempre **AV:** A veces **CN:** Casi nunca **N:** Nunca

N°	Ítems					
D1	Competencias cardinales	S	CS	AV	CN	N
1	Suma sus habilidades para alcanzar objetivos más grandes.					
2	Comparte el liderazgo entre colegas.					
3	Todos los miembros coordinan y cooperan en las actividades.					
4	Se comunica de manera asertiva con sus colegas.					
5	Comunica las necesidades y deseos de manera clara, firme y respetuosa.					
6	Transmite mensajes comprensibles, de tal manera que el receptor entienda correctamente y se logre el impacto deseado.					
7	Utiliza códigos que resuelven problemas morales que mantienen las normas de conducta					
8	La calidad humana en su ambiente laboral impacta en el servicio profesional.					
9	Toma decisiones enmarcados en los estándares éticos.					
10	Se adapta a nuevas circunstancias y aprende de ellos.					
11	Transforma lo inesperado en oportunidades para aprender y mejorar.					
12	Sus habilidades y competencias se mantienen ante situaciones inesperadas.					
D2	Competencias específicas					
13	Requiere de habilidades especializadas en su área de trabajo.					
14	facilita la exploración de situaciones desde múltiples perspectivas					
15	Utiliza herramientas y tecnologías especializadas con competencia.					

16	Recurre a expertos cuando necesita ayuda en su área laboral.					
17	Estimula la creatividad modificando elementos existentes para generar ideas nuevas.					
18	Participa regularmente en capacitaciones y especializaciones de su área laboral.					
19	Evalúa el impacto de las decisiones antes de actuar.					
20	Define metas claras frente a las causas de un problema para encontrar soluciones efectivas.					
21	Dialoga y busca mediación para la resolución de problemas.					
22	Las actualizaciones mejoran sus habilidades, conocimientos y competencias en su especialidad.					
23	El uso de herramientas tecnológicas facilita y mejora su productividad.					
24	Participa en programas de desarrollo profesional y actualización especializada.					

Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos para la recolección de datos

Validación 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de capacitación
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de la gestión de la capacitación de los trabajadores administrativos.
Nombres y apellidos del experto	Robert Manguinuri Chota
Documento de identidad	06739917
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	987424288
Firma	 Dr. Robert Manguinuri Chota ABOGADO Reg. CALN. 1743
Fecha	03/06/2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Competencias laborales
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de los trabajadores administrativos sobre las Competencias laborales.
Nombres y apellidos del experto	Robert Manguinuri Chota
Documento de identidad	06739917
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	987424288
Firma	 Dr. Robert Manguinuri Chota ABOGADO Reg. CALN. 1743
Fecha	03/06/2024

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
<p>MANGUINURI CHOTA, ROBERT DNI 06739917</p>	<p>BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS</p> <p>Fecha de diploma: 09/05/2014 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO <i>PERU</i></p>
<p>MANGUINURI CHOTA, ROBERT DNI 06739917</p>	<p>TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO</p> <p>Fecha de diploma: 13/03/15 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO <i>PERU</i></p>
<p>MANGUINURI CHOTA, ROBERT DNI 06739917</p>	<p>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Fecha de diploma: 20/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 09/09/2015 Fecha egreso: 04/06/2017</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>MANGUINURI CHOTA, ROBERT DNI 06739917</p>	<p>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</p> <p>Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 04/01/2018 Fecha egreso: 17/01/2021</p>	<p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i></p>



Matriz de validación del cuestionario de la variable GESTIÓN DE CAPACITACIÓN

Definición de la variable: La gestión de la capacitación es el proceso sistemático y continuo destinado a mejorar el desempeño de los trabajadores mediante el desarrollo de sus competencias y conocimientos, alineado con los objetivos estratégicos de la entidad pública. Busca cerrar brechas de capacitación identificadas y potenciar las habilidades de los trabajadores a través de las etapas de planificación, ejecución y evaluación para asegurar un servicio de calidad a la ciudadanía (Servir, 2022).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia		Claridad		Coherencia		Relevancia		Observación
			1	0	1	0	1	0	1	0	
Planificación de la capacitación	Necesidades de capacitación	1. La entidad identifica las necesidades de capacitación con participación de los trabajadores.	1		1		1		1		
		2. Crea programas de capacitación específicos para las necesidades identificadas	1		1		1		1		
	Objetivos de la capacitación.	3. La planificación de la capacitación se alinea con los objetivos estratégicos de la entidad.	1		1		1		1		
		4. La planificación se plantea evaluando las brechas de habilidades actuales y futuras.	1		1		1		1		
	Adecuación a los recursos disponibles	5. El plan de capacitación se ajusta a los recursos disponibles.	1		1		1		1		
		6. Se establecen prioridades de capacitación.	1		1		1		1		
	Participación en la planificación	7. La planificación de la capacitación incluye la participación de todos los niveles y áreas laborales.	1		1		1		1		
		8. Se motiva a los trabajadores a participar activamente	1		1		1		1		
	Acciones de capacitación	9. Se implementan un plan de acciones de capacitación.	1		1		1		1		
		10. La ejecución de la capacitación se realiza según el cronograma	1		1		1		1		

Ejecución de la capacitación		establecido.							
	Crecimiento personal e institucional	11. Participa en las actividades formativas para mantenerse actualizado en su campo	1	1	1	1			
		12. La capacitación le permite adquirir conocimientos, competencias y destrezas que contribuyen al éxito de la organización.	1	1	1	1			
	Calidad de los proveedores	13. Se seleccionan los proveedores de capacitación.	1	1	1	1			
		14. Los recursos destinados para la capacitación están disponibles y son suficientes.	1	1	1	1			
	Seguimiento y monitoreo	15. Se realiza un seguimiento y monitoreo durante todo el proceso de la capacitación.	1	1	1	1			
16. La entidad utiliza datos para evaluar el desempeño actual y detectar áreas de mejora.		1	1	1	1				
Evaluación de la capacitación	Impacto de la capacitación	17. Está satisfecho con la capacitación recibida.	1	1	1	1			
		18. La capacitación contribuye al logro de los objetivos institucionales.	1	1	1	1			
	Adquisición de conocimientos y competencias	19. La capacitación ha mejorado los conocimientos y competencias de los trabajadores.	1	1	1	1			
		20. Se realizan evaluaciones periódicas de la efectividad de la capacitación en los trabajadores.	1	1	1	1			
	Aplicación de competencias adquiridas	21. Se realizan encuestas o entrevistas sobre la calidad del servicio al público usuario	1	1	1	1			
		22. La entidad utiliza indicadores para evaluar la efectividad de la capacitación.	1	1	1	1			
	Cierre de brechas en el desempeño laboral	23. La capacitación tiene un impacto positivo en el desempeño laboral.	1	1	1	1			
		24. Los resultados de las evaluaciones de capacitación se utilizan para mejorar futuros programas formativos.	1	1	1	1			



Matriz de validación del cuestionario de la variable COMPETENCIAS LABORALES

Definición de la variable: Se entienden como una amalgama compleja de sabiduría, discernimiento profesional, destrezas, principios y disposición. Esta visión integral, generalmente aceptada, indica que los profesionales deben poner en práctica sus conocimientos adquiridos y sus habilidades, junto con sus rasgos personales distintivos, en cada escenario laboral. Además, necesitan ajustarse a diversas situaciones y entornos (Fukada, 2018).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a		C l a r i d a d		C o h e r e n c i a		R e l e v a n c i a		Observación
			1	0	1	0	1	0	1	0	
Competencias cardinales	Trabajo en equipo	1. Suma sus habilidades para alcanzar objetivos más grandes.	1		1		1		1		
		2. Comparte el liderazgo entre colegas.	1		1		1		1		
		3. Todos los miembros coordinan y cooperan en las actividades	1		1		1		1		
	Comunicación efectiva.	4. Se comunica de manera asertiva con sus colegas.	1		1		1		1		
		5. Comunica las necesidades y deseos de manera clara, firme y respetuosa.	1		1		1		1		
		6. Transmite mensajes comprensibles, de tal manera que el receptor entienda correctamente y se logre el impacto deseado.	1		1		1		1		
	Compromiso con la ética profesional	7. Utiliza códigos que resuelven problemas morales que mantienen las normas de conducta	1		1		1		1		
		8. La calidad humana en su ambiente laboral impacta en el servicio profesional.	1		1		1		1		
		9. Toma decisiones enmarcados en los estándares éticos.	1		1		1		1		
	Adaptación al cambio.	10. Se adapta a nuevas circunstancias y aprende de ellos.	1		1		1		1		
		11. Transforma lo inesperado en oportunidades para aprender y mejorar.	1		1		1		1		

		12. Sus habilidades y competencias se mantienen ante situaciones inesperadas.	1		1		1		1	
Competencias específicas	Dominio técnico	13. Requiere de habilidades especializadas en su área de trabajo.	1		1		1		1	
		14. facilita la exploración de situaciones desde múltiples perspectivas	1		1		1		1	
		15. Utiliza herramientas y tecnologías especializadas con competencia.	1		1		1		1	
	Conocimientos específicos	16. Recurre a expertos cuando necesita ayuda en su área laboral.	1		1		1		1	
		17. Estimula la creatividad modificando elementos existentes para generar ideas nuevas.	1		1		1		1	
		18. Participa regularmente en capacitaciones y especializaciones de su área laboral.	1		1		1		1	
	Resolución de problemas de su área laboral.	19. Evalúa el impacto de las decisiones antes de actuar.	1		1		1		1	
		20. Define metas claras frente a las causas de un problema para encontrar soluciones efectivas.	1		1		1		1	
		21. Dialoga y busca mediación para la resolución de problemas.	1		1		1		1	
	Mejora continua en su área de desempeño.	22. Las actualizaciones mejoran sus habilidades, conocimientos y competencias en su especialidad.	1		1		1		1	
23. El uso de herramientas tecnológicas facilita y mejora su productividad.		1		1		1		1		
24. Participa en programas de desarrollo profesional y actualización especializada.		1		1		1		1		

Validación 2

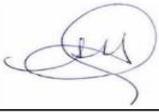


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de capacitación
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de la gestión de la capacitación de los trabajadores administrativos.
Nombres y apellidos del experto	Silvia Del Pilar Alza Salvatierra
Documento de identidad	18110381
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Maestra en Educación con mención en Pedagogía Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	955605144
Firma	
Fecha	03/06/2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Competencias laborales
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de los trabajadores administrativos sobre las Competencias laborales.
Nombres y apellidos del experto	Silvia Del Pilar Alza Salvatierra
Documento de identidad	18110381
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Maestra en Educación con mención en Pedagogía Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	955605144
Firma	
Fecha	03/06/2024

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ALZA SALVATIERRA, SILVIA DEL PILAR DNI 18110381	<p>MAESTRA EN EDUCACION MENCION: PEDAGOGIA UNIVERSITARIA</p> <p>Fecha de diploma: 13/12/2002 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
ALZA SALVATIERRA, SILVIA DEL PILAR DNI 18110381	<p>MAESTRA EN EDUCACION PEDAGOGIA UNIVERSITARIA</p> <p>Fecha de diploma: 13/12/2002 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
ALZA SALVATIERRA, SILVIA DEL PILAR DNI 18110381	<p>INGENIERA DE COMPUTACION Y SISTEMAS</p> <p>Fecha de diploma: 03/03/2003 Modalidad de estudios: -</p>	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO <i>PERU</i>
ALZA SALVATIERRA, SILVIA DEL PILAR DNI 18110381	<p>BACHILLER EN INGENIERIA DE COMPUTACION Y SISTEMAS</p> <p>Fecha de diploma: 11/10/1996 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO <i>PERU</i>
ALZA SALVATIERRA, SILVIA DEL PILAR DNI 18110381	<p>BACHILLER EN INGENIERIA DE COMPUTACION Y</p> <p>Fecha de diploma: 11/10/1996 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO <i>PERU</i>
ALZA SALVATIERRA, SILVIA DEL PILAR DNI 18110381	<p>BACHILLER EN EDUCACIÓN</p> <p>Fecha de diploma: 16/12/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL</p> <p>Fecha matricula: 05/10/2019 Fecha egreso: 24/10/2020</p>	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI <i>PERU</i>



Matriz de validación del cuestionario de la variable GESTIÓN DE CAPACITACIÓN

Definición de la variable: La gestión de la capacitación es el proceso sistemático y continuo destinado a mejorar el desempeño de los trabajadores mediante el desarrollo de sus competencias y conocimientos, alineado con los objetivos estratégicos de la entidad pública. Busca cerrar brechas de capacitación identificadas y potenciar las habilidades de los trabajadores a través de las etapas de planificación, ejecución y evaluación para asegurar un servicio de calidad a la ciudadanía (Servir, 2022).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S	C	C	R	Observación	
			f	l	o	e		
			i	a	h	v		
			c	r	r	a		
			i	d	e	n		
			e	a	n	c		
			n	d	c	i		
			a		a	a		
Planificación de la capacitación	Necesidades de capacitación	1. La entidad identifica las necesidades de capacitación con participación de los trabajadores.	1	1	1	1		
		2. Crea programas de capacitación específicos para las necesidades identificadas	1	1	1	1		
	Objetivos de la capacitación.	3. La planificación de la capacitación se alinea con los objetivos estratégicos de la entidad.	1	1	1	1		
		4. La planificación se plantea evaluando las brechas de habilidades actuales y futuras.	1	1	1	1		
	Adecuación a los recursos disponibles	5. El plan de capacitación se ajusta a los recursos disponibles.	1	1	1	1		
		6. Se establecen prioridades de capacitación.	1	1	1	1		
	Participación en la planificación	7. La planificación de la capacitación incluye la participación de todos los niveles y áreas laborales.	1	1	1	1		
		8. Se motiva a los trabajadores a participar activamente	1	1	1	1		
	Acciones de capacitación	9. Se implementan un plan de acciones de capacitación.	1	1	1	1		
		10. La ejecución de la capacitación se realiza según el cronograma	1	1	1	1		

Ejecución de la capacitación		establecido.								
	Crecimiento personal e institucional	11.Participa en las actividades formativas para mantenerse actualizado en su campo	1		1		1		1	
		12.La capacitación le permite adquirir conocimientos, competencias y destrezas que contribuyen al éxito de la organización.	1		1		1		1	
	Calidad de los proveedores	13.Se seleccionan los proveedores de capacitación.	1		1		1		1	
		14.Los recursos destinados para la capacitación están disponibles y son suficientes.	1		1		1		1	
	Seguimiento y monitoreo	15.Se realiza un seguimiento y monitoreo durante todo el proceso de la capacitación.	1		1		1		1	
16.La entidad utiliza datos para evaluar el desempeño actual y detectar áreas de mejora.		1		1		1		1		
Evaluación de la capacitación	Impacto de la capacitación	17.Está satisfecho con la capacitación recibida.	1		1		1		1	
		18.La capacitación contribuye al logro de los objetivos institucionales.	1		1		1		1	
	Adquisición de conocimientos y competencias	19.La capacitación ha mejorado los conocimientos y competencias de los trabajadores.	1		1		1		1	
		20.Se realizan evaluaciones periódicas de la efectividad de la capacitación en los trabajadores.	1		1		1		1	
	Aplicación de competencias adquiridas	21.Se realizan encuestas o entrevistas sobre la calidad del servicio al público usuario	1		1		1		1	
		22.La entidad utiliza indicadores para evaluar la efectividad de la capacitación.	1		1		1		1	
	Cierre de brechas en el desempeño laboral	23.La capacitación tiene un impacto positivo en el desempeño laboral.	1		1		1		1	
		24.Los resultados de las evaluaciones de capacitación se utilizan para mejorar futuros programas formativos.	1		1		1		1	



Matriz de validación del cuestionario de la variable COMPETENCIAS LABORALES

Definición de la variable: Se entienden como una amalgama compleja de sabiduría, discernimiento profesional, destrezas, principios y disposición. Esta visión integral, generalmente aceptada, indica que los profesionales deben poner en práctica sus conocimientos adquiridos y sus habilidades, junto con sus rasgos personales distintivos, en cada escenario laboral. Además, necesitan ajustarse a diversas situaciones y entornos (Fukada, 2018).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia		Claridad		Coherencia		Relevancia		Observación
			1	0	1	0	1	0	1	0	
Competencias cardinales	Trabajo en equipo	1. Suma sus habilidades para alcanzar objetivos más grandes.	1		1		1		1		
		2. Comparte el liderazgo entre colegas.	1		1		1		1		
		3. Todos los miembros coordinan y cooperan en las actividades	1		1		1		1		
	Comunicación efectiva.	4. Se comunica de manera asertiva con sus colegas.	1		1		1		1		
		5. Comunica las necesidades y deseos de manera clara, firme y respetuosa.	1		1		1		1		
		6. Transmite mensajes comprensibles, de tal manera que el receptor entienda correctamente y se logre el impacto deseado.	1		1		1		1		
	Compromiso con la ética profesional	7. Utiliza códigos que resuelven problemas morales que mantienen las normas de conducta	1		1		1		1		
		8. La calidad humana en su ambiente laboral impacta en el servicio profesional.	1		1		1		1		
		9. Toma decisiones enmarcados en los estándares éticos.	1		1		1		1		
	Adaptación al cambio.	10. Se adapta a nuevas circunstancias y aprende de ellos.	1		1		1		1		
		11. Transforma lo inesperado en oportunidades para aprender y mejorar.	1		1		1		1		

		12. Sus habilidades y competencias se mantienen ante situaciones inesperadas.	1		1		1		1		
Competencias específicas	Dominio técnico	13. Requiere de habilidades especializadas en su área de trabajo.	1		1		1		1		
		14. facilita la exploración de situaciones desde múltiples perspectivas	1		1		1		1		
		15. Utiliza herramientas y tecnologías especializadas con competencia.	1		1		1		1		
	Conocimientos específicos	16. Recurre a expertos cuando necesita ayuda en su área laboral.	1		1		1		1		
		17. Estimula la creatividad modificando elementos existentes para generar ideas nuevas.	1		1		1		1		
		18. Participa regularmente en capacitaciones y especializaciones de su área laboral.	1		1		1		1		
	Resolución de problemas de su área laboral.	19. Evalúa el impacto de las decisiones antes de actuar.	1		1		1		1		
		20. Define metas claras frente a las causas de un problema para encontrar soluciones efectivas.	1		1		1		1		
		21. Dialoga y busca mediación para la resolución de problemas.	1		1		1		1		
	Mejora continua en su área de desempeño.	22. Las actualizaciones mejoran sus habilidades, conocimientos y competencias en su especialidad.	1		1		1		1		
		23. El uso de herramientas tecnológicas facilita y mejora su productividad.	1		1		1		1		
24. Participa en programas de desarrollo profesional y actualización especializada.		1		1		1		1			

Validación 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión de capacitación
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de la gestión de la capacitación de los trabajadores administrativos.
Nombres y apellidos del experto	Angie Luisa Romero Espinoza
Documento de identidad	70006010
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Docencia Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	962955921
Firma	
Fecha	03/06/2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Competencias laborales
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de los trabajadores administrativos sobre las Competencias laborales.
Nombres y apellidos del experto	Angie Luisa Romero Espinoza
Documento de identidad	70006010
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Docencia Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	962955921
Firma	
Fecha	03/06/2024

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ROMERO ESPINOZA, ANGIE LUISA DNI 70006010	ABOGADO Fecha de diploma: 19/07/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA Garcilaso de la Vega ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
ROMERO ESPINOZA, ANGIE LUISA DNI 70006010	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 15/04/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA Garcilaso de la Vega ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
ROMERO ESPINOZA, ANGIE LUISA DNI 70006010	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 17/06/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 24/10/2017 Fecha egreso: 20/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



Matriz de validación del cuestionario de la variable GESTIÓN DE CAPACITACIÓN

Definición de la variable: La gestión de la capacitación es el proceso sistemático y continuo destinado a mejorar el desempeño de los trabajadores mediante el desarrollo de sus competencias y conocimientos, alineado con los objetivos estratégicos de la entidad pública. Busca cerrar brechas de capacitación identificadas y potenciar las habilidades de los trabajadores a través de las etapas de planificación, ejecución y evaluación para asegurar un servicio de calidad a la ciudadanía (Servir, 2022).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a		C l a r i d a d		C o h e r e n c i a		R e l e v a n c i a		Observación
			1	0	1	0	1	0	1	0	
Planificación de la capacitación	Necesidades de capacitación	1. La entidad identifica las necesidades de capacitación con participación de los trabajadores.	1		1		1		1		
		2. Crea programas de capacitación específicos para las necesidades identificadas	1		1		1		1		
	Objetivos de la capacitación.	3. La planificación de la capacitación se alinea con los objetivos estratégicos de la entidad.	1		1		1		1		
		4. La planificación se plantea evaluando las brechas de habilidades actuales y futuras.	1		1		1		1		
	Adecuación a los recursos disponibles	5. El plan de capacitación se ajusta a los recursos disponibles.	1		1		1		1		
		6. Se establecen prioridades de capacitación.	1		1		1		1		
	Participación en la planificación	7. La planificación de la capacitación incluye la participación de todos los niveles y áreas laborales.	1		1		1		1		
		8. Se motiva a los trabajadores a participar activamente	1		1		1		1		
	Acciones de capacitación	9. Se implementan un plan de acciones de capacitación.	1		1		1		1		
		10. La ejecución de la capacitación se realiza según el cronograma	1		1		1		1		

Ejecución de la capacitación		establecido.								
	Crecimiento personal e institucional	11. Participa en las actividades formativas para mantenerse actualizado en su campo	1	1	1	1				
		12. La capacitación le permite adquirir conocimientos, competencias y destrezas que contribuyen al éxito de la organización.	1	1	1	1				
	Calidad de los proveedores	13. Se seleccionan los proveedores de capacitación.	1	1	1	1				
		14. Los recursos destinados para la capacitación están disponibles y son suficientes.	1	1	1	1				
	Seguimiento y monitoreo	15. Se realiza un seguimiento y monitoreo durante todo el proceso de la capacitación.	1	1	1	1				
16. La entidad utiliza datos para evaluar el desempeño actual y detectar áreas de mejora.		1	1	1	1					
Evaluación de la capacitación	Impacto de la capacitación	17. Está satisfecho con la capacitación recibida.	1	1	1	1				
		18. La capacitación contribuye al logro de los objetivos institucionales.	1	1	1	1				
	Adquisición de conocimientos y competencias	19. La capacitación ha mejorado los conocimientos y competencias de los trabajadores.	1	1	1	1				
		20. Se realizan evaluaciones periódicas de la efectividad de la capacitación en los trabajadores.	1	1	1	1				
	Aplicación de competencias adquiridas	21. Se realizan encuestas o entrevistas sobre la calidad del servicio al público usuario	1	1	1	1				
		22. La entidad utiliza indicadores para evaluar la efectividad de la capacitación.	1	1	1	1				
	Cierre de brechas en el desempeño laboral	23. La capacitación tiene un impacto positivo en el desempeño laboral.	1	1	1	1				
		24. Los resultados de las evaluaciones de capacitación se utilizan para mejorar futuros programas formativos.	1	1	1	1				



Matriz de validación del cuestionario de la variable COMPETENCIAS LABORALES

Definición de la variable: Se entienden como una amalgama compleja de sabiduría, discernimiento profesional, destrezas, principios y disposición. Esta visión integral, generalmente aceptada, indica que los profesionales deben poner en práctica sus conocimientos adquiridos y sus habilidades, junto con sus rasgos personales distintivos, en cada escenario laboral. Además, necesitan ajustarse a diversas situaciones y entornos (Fukada, 2018).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a		C l a r i d a d		C o h e r e n c i a		R e l e v a n c i a		Observación
			1	0	1	0	1	0	1	0	
Competencias cardinales	Trabajo en equipo	1. Suma sus habilidades para alcanzar objetivos más grandes.	1		1		1		1		
		2. Comparte el liderazgo entre colegas.	1		1		1		1		
		3. Todos los miembros coordinan y cooperan en las actividades	1		1		1		1		
	Comunicación efectiva.	4. Se comunica de manera asertiva con sus colegas.	1		1		1		1		
		5. Comunica las necesidades y deseos de manera clara, firme y respetuosa.	1		1		1		1		
		6. Transmite mensajes comprensibles, de tal manera que el receptor entienda correctamente y se logre el impacto deseado.	1		1		1		1		
	Compromiso con la ética profesional	7. Utiliza códigos que resuelven problemas morales que mantienen las normas de conducta	1		1		1		1		
		8. La calidad humana en su ambiente laboral impacta en el servicio profesional.	1		1		1		1		
		9. Toma decisiones enmarcados en los estándares éticos.	1		1		1		1		
	Adaptación al cambio.	10. Se adapta a nuevas circunstancias y aprende de ellos.	1		1		1		1		
		11. Transforma lo inesperado en oportunidades para aprender y mejorar.	1		1		1		1		

		12. Sus habilidades y competencias se mantienen ante situaciones inesperadas.	1		1		1		1	
Competencias específicas	Dominio técnico	13. Requiere de habilidades especializadas en su área de trabajo.	1		1		1		1	
		14. facilita la exploración de situaciones desde múltiples perspectivas	1		1		1		1	
		15. Utiliza herramientas y tecnologías especializadas con competencia.	1		1		1		1	
	Conocimientos específicos	16. Recurre a expertos cuando necesita ayuda en su área laboral.	1		1		1		1	
		17. Estimula la creatividad modificando elementos existentes para generar ideas nuevas.	1		1		1		1	
		18. Participa regularmente en capacitaciones y especializaciones de su área laboral.	1		1		1		1	
	Resolución de problemas de su área laboral.	19. Evalúa el impacto de las decisiones antes de actuar.	1		1		1		1	
		20. Define metas claras frente a las causas de un problema para encontrar soluciones efectivas.	1		1		1		1	
		21. Dialoga y busca mediación para la resolución de problemas.	1		1		1		1	
	Mejora continua en su área de desempeño.	22. Las actualizaciones mejoran sus habilidades, conocimientos y competencias en su especialidad.	1		1		1		1	
23. El uso de herramientas tecnológicas facilita y mejora su productividad.		1		1		1		1		
24. Participa en programas de desarrollo profesional y actualización especializada.		1		1		1		1		

Coeficiente V de Aiken

Tabla 9

V de Aiken – Validación de Gestión de capacitación

	Criterio valorativo			Coeficiente V de Aiken
	Juez1	Juez2	Juez3	
Suficiencia	1	1	1	1
Claridad	1	1	1	1
Coherencia	1	1	1	1
Relevancia	1	1	1	1
Promedio	Aplicable	Aplicable	Aplicable	1

Tabla 9

V de Aiken – Validación de Competencias laborales

	Criterio valorativo			Coeficiente V de Aiken
	Juez1	Juez2	Juez3	
Suficiencia	1	1	1	1
Claridad	1	1	1	1
Coherencia	1	1	1	1
Relevancia	1	1	1	1
Promedio	Aplicable	Aplicable	Aplicable	1

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Tabla 10

Análisis de fiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Cuestionario de gestión de la capacitación	0.968	24
Cuestionario de competencias laborales	0.986	24

Confiabilidad del cuestionario de gestión de la capacitación

RELIABILITY

```

/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17 p18 p19 p20 p21 p22 p23 p24
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100.0
	Excluido ^a	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
.968	24

RELIABILITY

```

/VARIABLES=
    
```

Efectúe una doble pulsación para activar

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:DN | H: 64 W: 1097 nt

BD Piloto.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 variables

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	var	var	var	var	var		
1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3							
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4						
3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2							
4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5							
5	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2							
6	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2						
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3						
8	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2					
9	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3						
10	2	2	4	4	5	2	4	4	5	4	2	2	4	4	5	2	4	4	5	4	2	2	4	2							
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3						
12	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3							
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4						
14	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	3	4	3							
15	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3							
16	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3							
18	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3							
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4						
20	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2							
21																															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

Anexo 5. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la Investigación: Gestión de capacitación y competencias laborales de trabajadores administrativos de una Unidad de Gestión Educativa Local, Lima - 2024.

Investigadora: Oliva Erazo Erazo

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión de capacitación y competencias laborales de trabajadores administrativos de una Unidad de Gestión Educativa Local, Lima - 2024", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión de capacitación y las competencias laborales de los trabajadores administrativos de una Unidad de Gestión Educativa Local, Lima-2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus de Lima norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución UGEL 04 - Comas.

Impacto del problema de la investigación.

Las competencias laborales son determinantes en el ámbito del trabajo en momentos actuales, el cual, en un contexto de constantes cambios, aquellos trabajadores que no actualizan sus competencias están expuestos a permanecer rezagados con el riesgo de enfrentar dificultades para conservar su empleabilidad. Es en este contexto, la capacitación basada en competencias laborales como enfoque que se centra en proporcionar y potenciar habilidades y conocimientos específicos para que los trabajadores puedan cumplir tareas específicas en el cargo que desempeñan, es la respuesta a este problema. Este tipo de capacitación ofrece contenidos adaptados a las necesidades individuales de cada participante, mejorando su desempeño contribuyendo al éxito de la institución.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de labores de la institución UGEL 04 - Comas.
3. Las respuestas al cuestionario serán **codificadas** usando un número de identificación y, por lo tanto, serán **anónimas**.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informa que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a las competencias de la persona en estos momentos, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse beneficiosa a posteriori para la entidad, así como para su desarrollo profesional.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Oliva Erazo Erazo email: olivaerazo97@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora:

Anexo 6. Análisis complementario

Cálculo de la muestra

Fórmula

$$n = \frac{Z^2 PQN}{\varepsilon^2(N-1) + Z^2 PQ}$$

Reemplazando los valores, se tiene:

N	Población	135
Z	Nivel de confianza (95%)	1.96
p	Probabilidad favorable	0.5
q	Probabilidad desfavorable	0.5
e	Error muestral	0.05
	?	
n		100

Análisis complementario aleatorio en tabla Excel

	A	B	C	D	E
1	NUMERO	POBLACION			
2	1	75		NUMERO	MUESTRA
3	2	87		1	68
4	3	69		2	63
5	4	93		3	99
6	5	61		4	91
7	6	65		5	58
8	7	71		6	93
9	8	108		7	59
10	9	112		8	88
11	10	60		9	110
12	11	71		10	62
13	12	98		11	88
14	13	81		12	58
15	14	58		13	84

Anexo 7. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Comas, 18 de junio de 2024

CARTA N° 00875-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL04/DIR-ADM

Señor(a):

OLIVA ERAZO ERAZO

Correo Electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

Dirección: Calle dos Manzana A Lote 10 AA.HH. Manuel Scorza – Carabayllo

Teléfono: 987469891

Presente.

:

ASUNTO : Autorización para desarrollo y ejecución de un instrumento de investigación de Tesis a los trabajadores de la UGEL 04

REFERENCIA : a) Carta P.0309-2024-UCV-VA-EPG-F01/J
b) ESINAD N° 441768-2024

Estimado(a) Sr(a):

Mediante la presente me dirijo a usted, a fin de saludarlo(a) cordialmente, y en atención a la solicitud presentada mediante documento de referencia a).

Al respecto, le informamos que se le otorga la autorización para el desarrollo y ejecución de un instrumento de investigación de Tesis a los trabajadores de la Sede de la Unidad de Gestión Local N° 04, con el fin de desarrollar su trabajo de Tesis Universitaria cuyo trabajo de investigación tendrá como título "Gestión de capacitación y competencias laborales de los trabajadores administrativos de una Unidad de Gestión Educativa Local, Lima 2024", se expide la documentación a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

En tanto, se suscribe el presente documento en merito a las facultades delegadas, según Resolución Directoral N° 9674-2023-UGEL04.

Atentamente,

Firmado digitalmente

DIRECTOR DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO II
DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN
UGEL N° 04



En señal de conformidad
2024/06/18 15:27:28

EXPEDIENTE: MPD2024-EXT-0441788 CLAVE: 448A82

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

<https://www2.minedu.gob.pe/validad/448A82> ConsultaDocumento.aspx

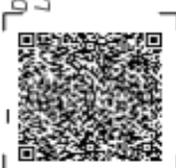


BICENTENARIO
PERÚ
2024



www.ugel04.gob.pe

Av. Carabayllo 563 - Urb. Santa Sofía
Comas, Lima 07, Perú
Correo: atencionusuario@ugel04.gob.pe
T: (01)653-8507



Anexo 6

Autorización de uso de información de empresa

Yo,
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI N.º 06171763, en mi calidad de Director del Sistema Administrativo II
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de
datos) del área de ADMINISTRACION
de la empresa UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 04
(Nombre del área de la empresa)
con R.U.C N.º 20260014987 (Nombre de la empresa)
ubicada en la ciudad de Lima,

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señora Oliva Erazo Erazo, identificada con DNI N° 08664489, del Programa académico de Maestría en Gestión Pública, para que utilice la siguiente información de la entidad:

Realice su trabajo de investigación en "Gestión de capacitación y competencias laborales de los trabajadores administrativos de una Unidad de Gestión Educativa Local, Lima-2024"
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado académico de Maestra en Gestión Pública.

(Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada), para tal efecto se indica/autoriza:

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.

(Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue)

Firma y sello del Representante Legal
DNI N°



VELASQUEZ BAZALAR
Miguel Eduardo FAU
20260014987 hard
DIRECTOR SA II ADM -
UGEL04
En señal de conformidad
2024/06/18 15:26:24

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Oliva Erazo Erazo
DNI N.º 08664489

Anexo 8. Otras evidencias

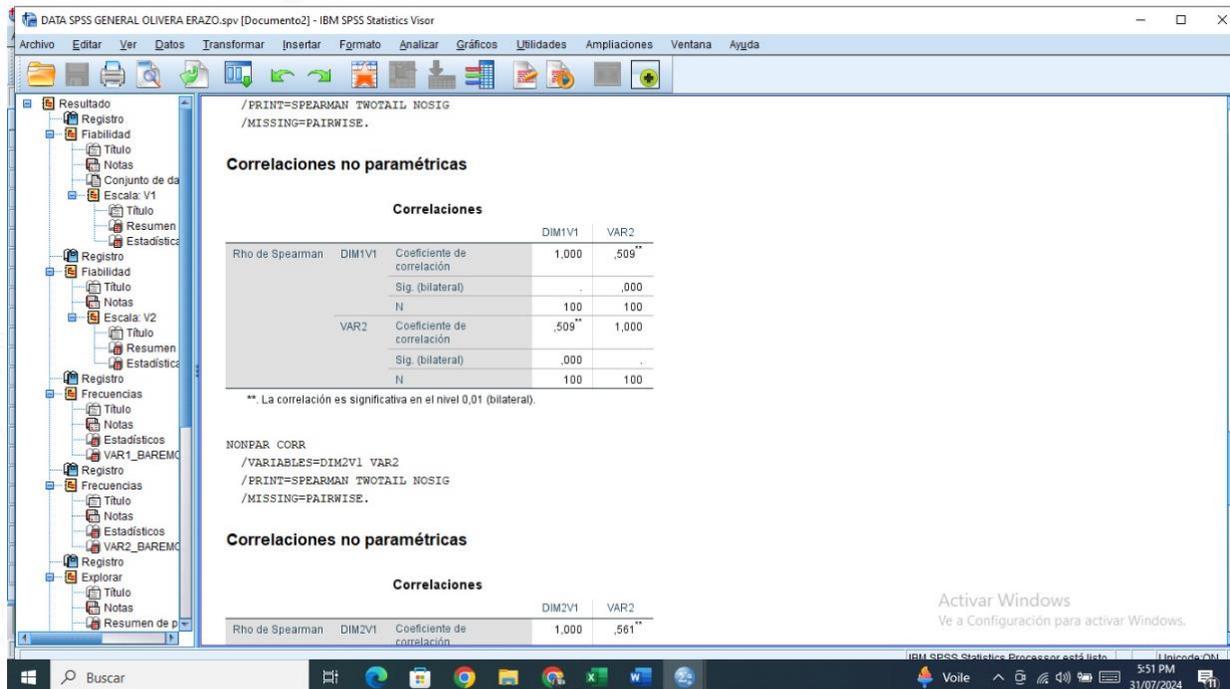
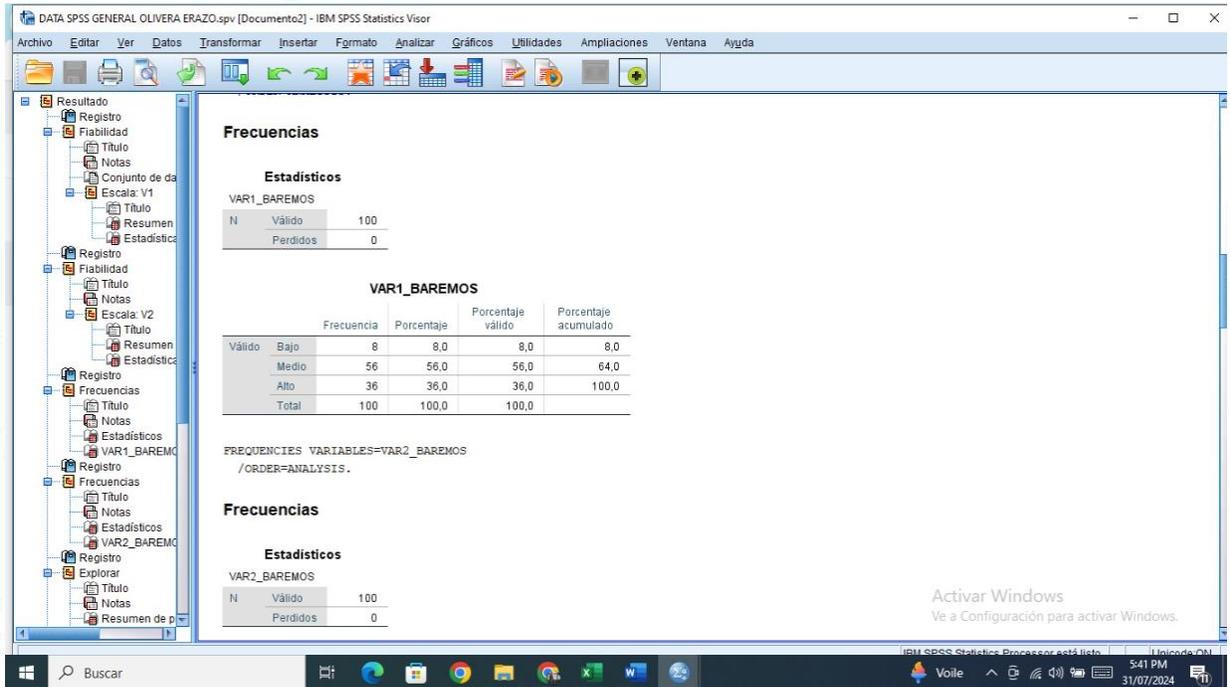
Tabla 11

Interpretación de coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Martínez y Campos (2015)

Resultado en SPSS



DATA SPSS GENERAL OLIVERA ERAZO.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Escala: V1
 - Título
 - Resumen
 - Estadístic
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: V2
 - Título
 - Resumen
 - Estadístic
 - Registro
 - Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - VAR1_BAREM
 - Registro
 - Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - VAR2_BAREM
 - Registro
 - Explorar
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p

			DIM2V1	VAR2
Rho de Spearman	DIM2V1	Coefficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
VAR2	VAR2	Coefficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR
 /VARIABLES=DIM3V1 VAR2
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			DIM3V1	VAR2
Rho de Spearman	DIM3V1	Coefficiente de correlación	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
VAR2	VAR2	Coefficiente de correlación	,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor (64-bit) | Documento2 | 5:51 PM | 31/07/2024