



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales del personal de una
sede administrativa de salud Lima Norte, 2019**

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

AUTORA:

Br. Nery Saavedra Hidalgo (ORCID: 0000-0001-8826-5377)

ASESOR:

Dr. Carcausto Calla, Wilfredo Humberto (PhD)(ORCID: 0000-0002-3218-87IX)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión Empresarial y Productiva**

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a los cuatro amores de mi vida que son mis tres hijos: Jaime Jean Paul, Jocelyn Jamiley, Anghela Milagros Mauricio Saavedra, y mi amado esposo Jaime Genaro por su amor y paciencia, quienes con su ternura, dedicación, esfuerzo y apoyo incondicional en todo momento son mi fortaleza y el motor del día a día para crecer profesionalmente logrando mis objetivos y metas profesionales trazadas en la culminación de mi tesis.

Tengo la esperanza de que mi ejemplo de lucha, dedicación y esfuerzo les sirva para comprender que no existe límites como la edad; y que los sueños que se crean y se construyen en la mente están para hacerse realidad en la vida, con sacrificio y entrega, se logra llegar a triunfar de manera exitosa consiguiendo bienestar de uno mismo en comunión con la familia.

A mi hermana Diolanda Saavedra, por confiar en mí y sentirse orgullosa de mi persona, así como Ángel Díaz Mercado.

A mis padres por darme la vida, a mi hermano Wilder por su apoyo para postular a la Universidad y a mi hermana Llerme, los cuatro seres que en paz descansan, gracias por haberme forjado como la persona que soy integra y honesta en la actualidad; dejar inculcado en mi persona enseñanzas y ejemplos de vida, para alcanzar mis anhelos.

Finalmente, a una persona muy especial que confía y cree en mí, que me apoyo económicamente para poder realizar mi tesis.

Agradecimiento

Le agradezco a Dios todopoderoso por haberme dado la vida y acompañarme permitiendo vivir hasta este día guiándome, dando la fortaleza, la luz para seguir adelante sin debilitarme hasta culminar mi meta trazada y poder hacer realidad mi sueño anhelado.

Mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, Directivos y Docentes por la Organización del programa de Maestría en Gestión Pública en la Sede Lima Norte, por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento adquiridos en estos años.

Agradezco al Dr. Felipe Guizado Oscco, que gracias a su sabios consejos y correcciones hoy puedo presentar mi tesis.

A mi Asesor de tesis, al Dr. Wilfredo Humberto Carcausto Calla, por su preocupación y seguimiento quien con su experiencia, conocimiento y motivación me orientó en la investigación.

A la Mgtr. Silvia Del Pilar Alza Salvatierra, por sus consejos, enseñanzas, apoyo incondicional y sobre todo amistad brindada en los momentos más difíciles de mi vida.

A los docentes: Dra. Nilsa Sifuentes Pinto, Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez y al Mgtr. Dennis Fernando Jaramillo Ostos, quienes con sus aportes, correcciones y conocimiento firmaron el certificado de validez del contenido del instrumento de medición de la tesis.

A mis amigos Yulisa, Fara y César quienes fueron un gran apoyo emocional, quienes me levantaban los ánimos, sin dejar que me rinda tan fácilmente. Y a todos aquellos que me apoyaron moralmente, mis familiares, amigos, y compañeros de la oficina de trabajo.

Finalmente, un agradecimiento muy especial a mi hijita Jocelyn Jamiley Mauricio Saavedra por su disponibilidad de ayuda, su motivación, y las desveladas a mi lado durante el tiempo en que escribía mi tesis.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **SAAVEDRA HIDALGO, NERY**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL DE UNA SEDE ADMINISTRATIVA DE SALUD LIMA NORTE, 2019

Fecha: 17 de agosto de 2019

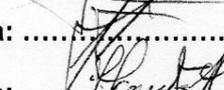
Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Jesús Emilio Agustín Padilla Caballero

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Felipe Guizado Oscco

Firma: 

VOCAL: Dr. Wilfredo Humberto Carcausto Calla

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Redacción APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Nery Saavedra Hidalgo, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado “Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019”, en 94 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 17 agosto del 2019



Nery Saavedra Hidalgo

DNI: 25716585

Índice

	pág.
Declaratoria de autenticidad	v
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	17
2.1 Tipo y diseño de investigación	18
2.2 Operacionalización	19
2.3 Población, muestra y muestreo	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5 Procedimiento	23
2.6 Métodos de análisis de datos	24
2.7 Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 3: Certificado de validez de gestión de capacitación

Anexo 4: Certificado de validez de desarrollo de competencia laboral

Anexo 5: Certificado de validez de gestión de capacitación

Anexo 6: Certificado de validez de desarrollo de competencia laboral

Anexo 7: Certificado de validez de gestión de capacitación

Anexo 8: Certificado de validez de desarrollo de competencia laboral

Anexo 9: Consentimiento informado

Anexo 10: Dimensiones de la variable gestión de la capacitación

Anexo 11: Data del SPSS

Anexo 12: Matriz de datos Excel

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión de la capacitación	20
Tabla 2: Operacionalización de la variable desarrollo de competencias laborales	20
Tabla 3: Ficha técnica del instrumento	22
Tabla 4: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento	22
Tabla 5: Análisis de confiabilidad del instrumento	23
Tabla 6: Distribución de frecuencia de la variable gestión de la capacitación	26
Tabla 7: Distribución de frecuencia de la dimensión planificación de la capacitación	72
Tabla 8: Distribución de frecuencia de la dimensión ejecución de la capacitación	73
Tabla 9: Distribución de frecuencia de la dimensión evaluación de la capacitación	74
Tabla 10: Distribución de frecuencia de la variable desarrollo de competencias laborales	27
Tabla 11: Grado de correlación entre gestión de capacitación y desarrollo de competencias.	29
Tabla 12: Grado de correlación entre planificación de la capacitación y desarrollo de competencias laborales	30
Tabla 13: Grado de correlación entre ejecución de la capacitación y desarrollo de competencias laborales	31
Tabla 14: Grado de correlación entre evaluación de la capacitación y desarrollo de competencias laborales	32

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Diagrama de barras de la variable gestión de la capacitación	26
Figura 2: Diagrama de barras de la dimensión planificación de la capacitación	72
Figura 3: Diagrama de barras de la dimensión ejecución de la capacitación	73
Figura 4: Diagrama de barras de la dimensión evaluación de la capacitación	74
Figura 5: Diagrama de barras de la variable desarrollo de competencias laborales	28

Resumen

El presente estudio de investigación se realizó frente a la necesidad de determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. La metodología de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental y un corte transversal. La población del presente estudio estuvo conformada por 100 personas pertenecientes al personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, específicamente la administración de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte (DIRIS LN). La muestra se obtuvo empleando la fórmula para población finita y estuvo conformada por 80 personas que pertenecen al personal administrativo de DIRIS LN. Como instrumento se empleó la escala tipo Likert que estuvo conformado por 25 ítems.

Los resultados mostraron que, según el 62,50 % de las personas encuestadas, se percibe que la variable 1 gestión de la capacitación posee un nivel moderado; por otro lado, la variable 2 también posee un nivel moderado, de acuerdo con el 61,25 % de los encuestados. Se concluyó que la gestión de la capacitación tiene relación positiva ($Rho = ,690$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019, como recomendación se sugiere implementar planes de capacitación para todo el personal que labora en la empresa, planificar con antelación todo lo referente a las capacitaciones para evitar improvisaciones, y obtener resultados eficaces y eficientes.

Asimismo, se recomienda enfatizar al personal el fin con el que se efectúa la capacitación; y finalmente, se sugiere la implementación de técnicas que proporcionen información acerca de las capacitaciones realizadas, con la finalidad de informar sobre el impacto y mejoras alcanzadas.

Palabras clave: capacitación, desarrollo, competencias laborales.

Abstract

The present study was conducted in response to the need to determine the relationship between the management of training and the development of labor competencies of the personnel of a health administrative headquarters in Lima Norte, 2019. The research methodology had a quantitative approach, of a basic type, with a non-experimental design and a cross section. The population of the present study was composed of 100 people belonging to the staff of an administrative health center in Lima Norte, specifically the administration of the Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte (DIRIS LN). The sample was obtained using the finite population formula and was composed of 80 people who belonged to the administrative staff of DIRIS LN. As an instrument, the Likert scale was used, which consisted of 25 items.

The results showed that, according to 62.50% of those surveyed, variable 1 training management is perceived to have a moderate level; on the other hand, variable 2 also has a moderate level, according to 61.25% of those polled. It was concluded that training management has a positive ($Rho = ,690$) and significant relationship (p value = 0.000 less than 0.05) with the development of labor competencies of the personnel of an administrative headquarters of health in Lima Norte, 2019, as recommendation it is suggested to implement training plans for all the personnel who work in the company, to plan in advance everything referring to the trainings to avoid improvisations and to obtain effective and efficient results.

Likewise, it is recommended to emphasize to the personnel the purpose with which the training is performed; and finally, it is suggested the implementation of techniques that provide information about the trainings carried out, with the purpose of informing on the impact and improvements reached.

Keywords: training, development, labour competencies.

I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad contemporánea, la capacitación se ha convertido en una de las bases e instrumentos principales que poseen como objetivo la mejoría de la competitividad activa en el sector empresarial, así como fortificar la adherencia organizacional contestando a los nuevos retos que la globalización y los cambios tecnológicos plantean, los cuales a la vez exigen una adaptación permanente en función del talento humano a la disposición en los procesos productivos. O desde otra perspectiva, se afirma que las habilidades de un individuo determinan su suficiencia productiva en lo que respecta a la capacidad real y demostrada en un ámbito profesional definido.

Por otro lado, cabe mencionar que la gestión de la capacitación es un proceso complejo actualmente producto de la diversidad de tecnologías de comunicación, información y producción; así como las alteraciones en la composición de organización en el trabajo, y la variedad de oferta de prestaciones formativas. Asimismo, por más complejo que sea, la gestión de capacitación es un proceso útil pues permite identificar y desarrollar las competencias de los colaboradores para apoyarlos a incrementar sus conocimientos obteniendo una satisfacción personal de autorrealización adquiriendo también un recurso humano beneficioso para la organización. También resulta necesario señalar que la gestión de capacitación posibilita la identificación del progreso de cada colaborador definiendo las brechas entre su desempeño real y deseado; logrando que se faciliten las tomas de las mejores decisiones posibles (para disminuir o erradicar estas brechas) mediante una óptima capacitación. Como resulta evidente, se requiere de una gestión adecuada, donde la dirección de procesos de cambios resulte pertinente, así como la integración horizontal entre los distintos agentes involucrados.

Diversas organizaciones definen las competencias laborales como los agregados de intelecto, experiencias, talento y personalidad, que aplicados y demostrados en situaciones de la vida laboral se traducen en consecuencias positivas y beneficiosas para obtener los objetivos de una organización. En este sentido Sánchez, y Arévalo (2016) mencionaron que para las empresas el talento humano corresponde al recurso más valioso, ya que es el impulso de cada proceso y vitaliza a las organizaciones. Puede decirse que el personal conlleva al fracaso o éxito de cualquier organización, según sus capacidades y la aplicación de sus conocimientos dentro de la empresa. De modo que, es posible afirmar que los gerentes deben ejecutar un plan para incrementar las competencias su equipo de trabajo, mejoren sus resultados o refuercen sus conocimientos en el ámbito de la praxis. En Latinoamérica, según Buberman (citado en Alm News, 2019, párr. 1) las empresas se componen de una amplia

nómina de colaboradores, de modo que el reto es hacer llegar cada capacitación al sitio de trabajo de cada empleado, independientemente de su ubicación geográfica. Además, se destaca la importancia de que los empleados tengan acceso al conocimiento actualizado para ser capaces de resolver situaciones laborales particulares, de forma precisa y apropiada.

Es entonces prudente señalar que el desarrollo del personal que labora en una empresa es clave para el crecimiento de ésta. De manera que las competencias laborales conforman una necesidad para las empresas, frente a los retos que traen consigo los constantes cambios sociales y económicos del siglo XXI. Es claro que las organizaciones requieren de un capital humano capaz de adaptarse a los cambios y mantenerse actualizado. Tales circunstancias conllevan a que las organizaciones capaciten al personal, para que desarrolle las competencias necesarias propias de su profesión, rol y responsabilidades. (Hernández y Gato, 2015, párr. 8).

Por otro lado, en el enfoque nacional, Pérez y Hernández afirman lo siguiente:

El enfoque por competencias aparece en el currículo nacional peruano de manera fragmentada en sus componentes; es decir, los conocimientos, capacidades y actitudes del personal se abordan de manera separada. Además, se plantea logro de competencias por ciclos y, en algunos casos, la secuenciación entre una competencia de un ciclo y la de otro ciclo no mantienen una progresión adecuada. Como respuesta a esta situación, se pretende resituar el sentido cabal de la competencia en tanto éste significa fundamentalmente saber actuar, integrando aprendizajes de diversa índole, alrededor de una situación de la vida real que demanda un desempeño complejo, integral y sistémico, como afirman Pérez y Hernández (2016, p. 213).

Sin embargo, en el Perú, las empresas si bien desarrollan actividades para fortalecer las insuficiencias del personal, las labores a ejecutar para capacitarlo son mínimas, pues no todas las organizaciones tienen un modelo para capacitar a su personal. De modo que una gestión insuficiente de las capacitaciones para el desarrollo del personal no permite que se genere el compromiso y productividad esperado. Por tal motivo, refiriéndose a los desafíos que tienen los procesos formativos en el Perú, es necesario desarrollar las competencias profesionales del personal, con el fin de que se asuma cada rol con liderazgo, sin contratiempos y adecuadamente.

En este sentido, se espera que una apropiada gestión de la capacitación se asocie con el desarrollo las competencias laborales del personal, en aras de garantizar la eficacia, eficiencia y efectividad de la organización. Al respecto, la Autoridad Nacional de Servicio

Civil - SERVIR (2016) mencionó que la capacitación es un proceso comprendido en tres etapas, la primera de ellas – y la que vamos a desarrollar en los siguientes párrafos – es la planificación, cuyo objetivo es que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos dentro del Plan Operativo Anual (POA); dichas actividades están presupuestadas y siguen una secuencia dentro del año de gestión con la cual se diferencian del ámbito privado que puede programar de manera continua y en base a un diagnóstico situacional en función a la producción, buscando mejorar el desempeño de los individuos por medio de brechas e indicadores, desarrollos de competencias y conocimientos.

Finalmente, se debe ajustar al perfil del puesto que tenga la persona y a los objetivos estratégicos de la organización; alineando también una capacitación programada que goza de una buena organización y sea de provecho para la organización de forma específica y polivalente. Por tal motivo ha surgido la pregunta de investigación ¿De qué manera se relacionan la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019? Para dar respuesta a tal interrogante, el objetivo general de la presente investigación va a indicar la relación entre ambos factores (gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales) del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.

Para comprender mejor la problemática de la investigación se han analizado diversos trabajos previos interrelacionados entre ellos, uno de estos trabajos fue Mariño (2018), quien, por su investigación descriptiva con base en el diseño de un sistema de capacitación por competencias, concluyó que el desempeño laboral de los empleados de la organización Bioalimentar es un proceso primordial aplicado a la extensión de las competencias. Tomando en consideración las sugerencias que realizaron los encuestados y también teniendo presente que las capacitaciones son herramientas esenciales para el desarrollo de los talentos humanos, Mariño alcanzó a examinar cuáles fueron las metodologías ejecutadas en la pasada capacitación, qué tan eficiente resultó, y cuál es la inconformidad frente a estas, ello con el objetivo de encontrar una respuesta para la organización (soluciones al largo plazo), así como para los colaboradores (actitud y aptitud del grupo).

Por otro lado, también se tomaron como referencia estudios previos como Gonzáles (2017) y Monje (2016), los cuales fueron investigaciones de tipo mixto, es decir, poseían enfoques cualitativos y cuantitativos. Por su parte, Gonzáles concluyó que en una organización no existen procedimientos, políticas o estrategias de capacitación de la

empresa, por lo tanto la actividad de capacitación que se ha desarrollado hasta la fecha no ha sido ejecutada bajo una buena planificación sin evaluar el impacto o los resultados en las organizaciones; considerando estos trabajos en el nivel actual de desarrollo de este proceso en la empresa, tiene presente el aporte de arquetipos de gestión de la capacitación, lo cual permite responder a la demanda inicial de la organización, el cual tiene como finalidad dar una mejoría al desempeño organizacional.

Sin embargo, por citar un ejemplo particular, en Monje se concluye que las capacitaciones en los gobiernos autónomos descentralizados del Cantón Pujilí no tienen efectividad cuando se relacionan con el desarrollo de competencias, como lo dijo el 83 % de encuestados, quienes consideraron que el proceso actual de las capacitaciones en las instituciones no aportan hacia la mejoría para las competencias de los empleados; esto debido a que, como se ha demostrado, el procedimiento de capacitaciones de desarrollo de competencias no se trata de un procedimiento que ha sido planificado con antelación en el lugar de estudio, sino que se ha llevado a cabo de una manera improvisada generando costos sin ayudar necesariamente al desarrollo de los profesionales. Así pues, ambos trabajos demuestran la importancia de la planificación previa de capacitaciones para un apropiado desarrollo del personal utilizando – a su vez – los mínimos recursos.

Otra investigación interesante y apropiada para el presente análisis resulta ser Parra (2016), en donde se demuestra también que la gestión del talento humano debe estar alineado junto a los objetivos de la organización, planificación estratégica, misión y visión institucionales. Esto último para no desviar los objetivos principales establecidos de la organización teniendo también una percepción de colectividad entre los colaboradores de la empresa; pues como menciona Borins (según Argothy & Gonzáles, 2019, p. 49), “los trabajadores son los que permiten alcanzar los objetivos (...)”. Referente a esto, Fierro et al. (2015), en una investigación de enfoque cuantitativo con alcance exploratorio publicada en la revista *Brasileira de Gestão e Negócios*, reconoce como algunas de sus hipótesis que “el desarrollo de métodos de conocimiento y de capacitación influye de manera positiva sobre la innovación administrativa” (p. 810); así también se demuestra que también la evaluación del desempeño del personal influye de manera positiva. Lo cual nos afirma la importancia de estos componentes como elementos claves de la gestión, especialmente en procesos administrativos de desarrollo de competencias laborales del personal.

Por otro lado, investigaciones como Vergara (2015) nos aportan en el tema tratado desde una perspectiva cuantitativa; en base a estos fundamentos se concluyó que existe la

posibilidad de calificar el índice de medidas de impacto de las capacitaciones con capacidad de dar una orientación apropiada; los resultados finales del trabajo en cuestión mostraron que las aplicaciones de los señalizadores proyectados en función a mesurar el efecto de la capacitación, se manifestaron el 56.38% del impacto de la capacitación, 90.02% de satisfacción de los integrantes, 82% con respecto a la adquisición de nuevas sapiencias, capacidades y actitudes, 56.89 % por traslado de cognición en la ocupación y funciones de trabajo y 35.24 % referente al producto. Análisis con consecuencias similares con Hernández & Jauregui (2012), quienes, desde una perspectiva cualitativa de un estudio exploratorio de corte transversal, usado en 24 empresas peruanas analizan la importancia de mantener una ventaja competitiva con un interés fuerte en capacitaciones y empleo de técnicas de evaluación de reacción.

Asimismo, Sosa (2014) concluyó que según las necesidades se evidencia que hay que fortalecer la conducta dirigido al trabajo en maestros y los saberes. Las recomendaciones para implementar los proyectos de formación que se da todo el año en la organización se rigen en los registros conseguidos de los Diagnósticos de Necesidades de Capacitación (DNC) y grupo focal de las exigencias observadas a través de los líderes a cargo. Esto apoyará a dar un buen servicio que sea de calidad a los individuos tanto internos como externos, presenta avances en el trabajo en equipo de los maestros y saberes haciendo uso de tácticas que apoyen el aporte de técnicas y métodos en el sistema educativo. Evidentemente, este estudio nos debe de facilitar la comprensión de la influencia de reforzamiento de burocracia (en los procesos administrativos) así como la motivación constante por el conocimiento ya que, en un mundo globalizado, la información suele actualizarse a una mayor velocidad como es el caso de nuestra sociedad actual, dato que ya habíamos establecido en un inicio del presente trabajo de investigación.

Se analizaron trabajos anteriores nacionales como Blanco (2018) concluyó que, respecto a la hipótesis específico, se demostró que existe una relación de la dimensión evaluación de las necesidades con la variable competencia laboral, con un índice de correlación de 0.634, este índice de relación es explicado de la siguiente manera: Acorde al tipo, se trata de una relación positiva; asimismo, por el nivel de relación, se aborda una correlación positiva formidable.

Por otro lado, León (2017) concluyó que hay relación positiva ($r = 0,622$) entre la gestión de capacitación y desarrollo, y el desempeño laboral de los trabajadores en cuanto a habilidades, capacidades, necesidades, rasgos en la empresa prestadora de servicios – en su

caso particular de objeto de estudio – la empresa Emapa Huacho. En otras palabras, el proceso de capacitación y desarrollo que se produce de manera regular se ve afectado con el desempeño laboral que, a su vez, se da en un nivel intermedio en lo que respecta a la experiencia de la profesión, compromiso, puntualidad, fidelidad, nivel de trabajo en equipo, capacidad de superación, manejo de situaciones y capacidad de un rápido aprendizaje y desenvolvimiento.

Asimismo, Ruiz (2017) concluyó que se presenta relación inmediata al manejo de propósitos estatales en los Municipios, en la hipótesis general de su investigación, en la cual se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo el valor de ,0.823 por lo cual se asume que la correlación llega a ser significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Por otro lado, hay que considerar que el hecho de capacitar al personal se promovería una mejor ejecución de la gestión de calidad, como realiza Centurión en el 2015. Pues, como él menciona y se recuerda al lector, cuando hablamos de gestión se entiende que es la actividad primordial que realiza los integrantes de una organización teniendo como objetivo un fin grupal a través de las determinaciones de políticas, normas, delegando funciones entre los diferentes actores y con la finalidad primordial de conservar como también de perfeccionar un estilo de diligencia óptimo.

A continuación, en los siguientes párrafos se van a describir los principios teóricos de la investigación en las que se defenderán las variables, las cuales son: gestión de capacitación y desarrollo de competencias laborales. La primera variable se define, según Parra y Rodríguez (2015) como la estrategia que las empresas utilizan para que los honorarios adquieran capacidades y habilidades requeridas para alcanzar un mejor desenvolvimiento en los cargos donde son impulsados los aprendizajes de sus trabajadores; en oposición del entrenamiento, el cual se da en conceptos específicos, herramientas y técnicas para los individuos de la empresa con la finalidad de dar una mejoría e intervención en los procesos de la organización. Por otro lado, SERVIR (2015), señalan que las gestiones de la capacitación son piezas elementales de las reformas del servicio civil y buscan dar mejoría a la realización de los colaboradores del Estado en función de ofrecer un servicio inmensurable a la sociedad; igualmente enriquecer y dar mejoría a la cognición y habilidades de los servidores civiles alcanzando el éxito de las metas de la institución. La Organización Mundial de la Salud - OMS (2016) señala que la capacitación tiene un carácter estratégico debido al desarrollo educacional mediante el cual, los colaboradores adaptan y amplifican conocimientos relativos al trabajo genera un valor agregado en la gestión; se requiere tener

un plan de capacitación, a su vez responda al requerimiento de disponer con trabajadores competentes y proactivos, redundando en beneficio de la institución; así como desarrollar y fortalecer las competencias de los profesionales que gestionan la institución.

En la gestión de la capacitación, la empresa busca brindarle una buena capacitación a sus empleados para que estos tengan buen manejo y desenvolvimiento en los departamentos asignados a su cargo y puedan tener una buena estadía a lo largo del tiempo que laboren dentro de la organización; la gestión de la capacitación ocurre cuando se realizan cambios del sector empresarial fuera de la empresa afectando el interior de ella; es allí donde se debe reforzar la capacitación del personal para que ellos se adecuen de la mejor manera posible. En la definición de la capacitación según Centurión (2013) y Moreno, Ortiz y Gonzáles (2016) se hace referencia a las tácticas que se utilizan para instruir a las personas dentro de las organizaciones, la habilidad que necesitan para ejecutar sus trabajos, entre otros. Los empresarios que inician en las micro empresas necesitan buenas orientaciones en el ramo empresarial, así como aquellos que ya iniciaron este, pues ambos grupos necesitan de información y conocimientos por medio de la capacitación para tener un mayor control de su institución. Cuando se habla de capacitación, se refiere a los métodos que utiliza la empresa u organizaciones para adoctrinar a sus trabajadores esperando de ellos, alcanzar el máximo objetivo posible para el beneficio institucional. Sin embargo, la capacitación no solo debe ser adoptada por el trabajador sino también por los directivos y/o dueños de la empresa, inclusive cuando es una empresa que está iniciando en el sector, ya que si ellos obtienen buena capacitación su empresa tendrá éxito en el futuro cercano.

Según Pérez y Miranda (2016), la capacitación es un agrupamiento de acciones de desarrollo que se realizan en las instituciones laborales dirigido a optimar los debates, de actitud aprobados con mejor presentación en su trabajo que realiza diario para conseguir más aportes efectos fructíferos o de valores. Por otro lado, se define el concepto de gestión según Centurión (2013), quien señaló que gestión es la actividad primordial de todos los integrantes de las organizaciones sustentando un objetivo común a través de las determinaciones de políticas, normas, reglamentos, estatutos; con el objetivo de sostener dando mejoraría al sistema de gestión de calidad. Así pues, este proceso se desarrolla óptimamente entre los individuos, especialmente en equipos de trabajo, para alcanzar metas más específicas. Además, la gestión de las calidades totales se entiende como las implementaciones de un plan institucional que se basa en una serie de pasos adecuados, que implican a todos los

trabajadores; es decir, una táctica completa por la cual una empresa en su totalidad utiliza todos los recursos con el fin de brindar satisfacción a los usuarios en términos de calidad, costo y plazo. Es importante también hacer mención que MINSA (2018) señala que el país cuenta con normativas que establecen pautas para una apropiada capacitación, las mismas que constituyen un reto para los gestores de la capacitación del nivel nacional, regional, y local; su objetivo es lograr que las acciones de desarrollo de capacidades del personal se realicen con eficiencia, calidad, equidad e interculturalidad, y con impacto en la calidad de atención. Dentro de la variable gestión de capacitación existen tres dimensiones, las cuales se mencionan a continuación.

Según SERVIR (2016) se señala la primera dimensión la planificación: En esta etapa las organizaciones determinan sus demandas y brindan conocimientos y capacidades para cerrar brechas existentes. La segunda dimensión es la ejecución: Aquí se realiza el desarrollo de las estrategias y las operaciones de formación continua de forma recta, mediante el desarrollo y el convenio de una asistencia de adiestramiento u otros. Finalmente, en la tercera dimensión, la evaluación: Fase en la cual se ejecutan mecanismos e instrumentos de estimación de la capacitación con el objetivo de conocer su efectividad. Se mencionará qué tan importante es la gestión de capacitación para la organización. Respecto al tema, Parra y Rodríguez (2015) y Pérez y Miranda (2016) sostuvieron que la capacitación es importante porque incorpora a las empresas gracias al diseño del plan como táctica para su desarrollo y la competitividad; además, es una inversión a futuro, favorable tanto para la institución como para el personal. Cuando se elabora un plan de capacitación se redacta un documento que debe ser aceptado por la administración de la organización con el propósito de dar seguridad a la formación de sus empleados; el plan se debe inscribir como parte de la estrategia de la organización y conviene comprender: al público al que va dirigido, las posturas de formación requeridas, el presupuesto del resultado esperado y como se le hará la estimación luego de ser evaluado. Es importante también, tener en cuenta que la capacitación se debe apreciar como una inversión mas no como un gasto, debido a que sería menos rentable para la institución emplear a personas capacitadas en la materia, en comparación con dar una capacitación adecuada al personal actual de una empresa. Asimismo, se recuerda que en términos económicos la capacitación tiene como objetivo adoctrinar al personal de manera que puedan realizar los procedimientos adecuados – y esperados – corrigiendo posibles

errores que puedan haberse presentado con anterioridad en los procesos, resolviendo pérdidas económicas.

Sobre el tema, Sabuncua & Karacaya (2016) recalcaron que la influencia de las experiencias de gestión del talento es derivada del hecho de que los empleados con talento deben tener las capacidades estratégicas que pueden aumentar la productividad, la eficiencia y la primacía profesional de las instituciones de todas las industrias. Oke (2015) precisó que la gestión eficaz de los recursos humanos constituye el núcleo de toda organización humana. Por lo tanto, la superación de cada organización depende de la gestión efectiva de su gente. La gestión de las personas requiere tiempo y dinamismo para evitar la escasez y el excedente y para asegurar la estabilidad y sostenibilidad de la organización. Según Parra y Rodríguez (2015) se señala que la globalización se convierte cada vez en factores determinantes debido a la exigencia que solicita la competitividad, de desarrollar estrategias a fines de acuerdo al nivel de la competencia externa. Este es uno de los elementos primordiales, y el cual ve la capacitación como una forma y/o estrategia de competencia que genera ventaja competitiva.

A continuación, se mencionarán leyes para alcanzar metas de la capacitación de acuerdo con Castillo (2012) sostuvo respecto al adiestramiento:

La gente recuerda mejor aquello que ha repetido y ejercitado; así pues, las personas determinan el éxito o fracaso en alguna actividad correspondiente a la percepción de satisfacción o frustración alcanzada. Asimismo, las personas se adiestran mejor de las experiencias asociadas con un impacto emocional que con vivencias monótonas. Por lo cual en la gestión de capacitación existen métodos y técnicas que suelen ser utilizadas en la educación buscando un objetivo grupal de instrucción. También existen técnicas que son beneficiosas para adquirir información, facilitar la creatividad, conseguir metas de tipo afectivo-social, etc. En general, resulta útil cualquier método dependiendo del enfoque que se le tenga al objetivo principal. Al seleccionar cuál táctica se va a emplear, también se debe recordar que pueden seleccionarse más de una a la vez dependiendo, otra vez, de cuál sea el objetivo final; ya que, la singularidad de cada una se basa en la meta y aplicación de cada una. Por ello, se debe prever si resulta más adecuada una estrategia con base en el aprendizaje cognoscitivo, psicomotriz y afectivo. Finalmente, también debe tenerse en consideración los costos y condiciones administrativas como ayuda para la elección de una u otra técnica.

Respecto a la base del desarrollo económico en conformidad con Parra y Rodríguez (2015) indicaron que la capacitación de los recursos profesionales incrementa la fabricación estatal y establece un mercado más competitivo y atrayente para la inversión forastera. El enriquecimiento de los mercados en las economías es una de las metas que visualiza la experiencia de la capacitación laboral, debido a que la producción regional viene con una competitividad encaminada principalmente a las exportaciones. Hay dos dimensiones de la capacitación primordiales para la empresa y el trabajador según estos autores, las cuales son la capacitación específica utilizada para dar soporte a la voluntad de erigir negocios sostenibles a través del lapso de cumplir a adoptar e integrar factores sociales, ambientales y económicos a las tácticas organizacionales; y el adiestramiento polivalente que el trabajador recibe en su sección, consiguiendo sapiencias de todo el trabajo de la misma. Entre los beneficios de la capacitación polivalente está el hecho de que se entrena al personal para ofrecer los servicios aprendidos durante y después del tiempo en la compañía, así como para reconocer y ser parte de la auto superación de los colaboradores.

Con respecto a la variable 2, desarrollo competencia laboral, de acuerdo con Chiavenato (2011), estas son los atributos personales primordiales para ejercer las acciones y que diferencia el cometido de los individuos. Cuando los empleados cuentan con un perfil de competencia muy alto, es allí donde demuestran las habilidades que se quieren para realizar funciones establecidas. Según Montes, Rivera, Bermúdez y García (2016) se afirma que el desarrollo de competencias es beneficioso si posibilita el proceso de instrucción que permite y promueve el aprendizaje autónomo. Así también posibilita la creación de una distribución propia de generación de entendimiento enlazando lo reciente junto con lo conocido, entrañando una correcta aplicación de la situación y acciones de aprendizaje compartidas o de trabajo conjunto. Al respecto, Coste, et al (2019) sostuvo que la competencia laboral es la práctica eficaz de las capacitaciones para el desenvolvimiento en una responsabilidad. Es algo más que el conocimiento técnico referido al mero saber hacer. Por lo tanto, Rodríguez y Gonzales (2015) manifestaron lo siguiente:

Esta competencia garantiza que el sujeto sea capaz de responder a los retos que la sociedad le imponga, a través de un aprendizaje continuo a lo largo de toda su vida; sin embargo, esta capacidad también debe desarrollarse, y requiere el talento para aprovechar los momentos de interacción con el medio, para construir el conocimiento a partir de las experiencias (p. 21).

Luego, según Sandoval (2014) se precisó que

Son las capacidades que tiene la persona para desempeñar de manera ideal una función laboral y la gestión de estas, los cuales implican aprovechar el valor implícito del talento humano, tales como: el conocimiento, la experiencia y la creatividad. Está relacionada con los esfuerzos de una organización para mejorar la posición competitiva de su fuerza de trabajo, fomentando la innovación, la eficiencia, el intercambio del conocimiento, y, en definitiva, su desarrollo personal (p.12).

Dentro del desarrollo de la competencia existen objetivos los cuales son, según Herrera y Montes (2013), mejorar el nivel de vida de individuos; sedimentar, sostener la complacencia de las carencias del individuo; y modificaciones en crecimiento económico, social y cultural. La importancia, según la perspectiva de Unigarro (2017) es que en el desarrollo de la competencia se entiende que lo importante no está en el contenido, sino en la articulación armónica de conocimiento, actitudes y habilidades. Los contenidos son pretextos para desarrollar las competencias. Hoy por hoy, no es posible abordar, en términos de contenido, todo lo que la civilización ha logrado desarrollar, por tanto, los profesores deberán hacer una selección de aquello que alcance a abordarse en el tiempo que la institución de educación le asigne. Según Ortega, Passailaigue, Febles y Estrada (2017) “se trata de una habilidad para desarrollar adecuadamente una tarea con ciertas finalidades, conocimientos, habilidades y motivaciones; los cuales son requisitos para una acción eficaz en un determinado contexto” (p.3).

Al respecto del modelo de la gestión del desarrollo de competencias, Martínez (2013) mencionó que la gestión por desarrollo de la competencia se trata de un modelo de aplicación que implica la definición de las competencias de los individuos involucrados acorde a las que la organización requiera. Con el objetivo de diseñar el modelo de aplicación, es necesario definir la misión y visión organizacional. Munyewende, Levin & Rispel (2016) afirmaron que la "competencia" se define como las habilidades técnicas, el conocimiento y las actitudes que se requieren para llevar a cabo un trabajo; por otro lado, como mencionan Jackson & Wilton (2016) las competencias en la gestión de la carrera son un aspecto importante de la empleabilidad individual y el impacto en el bienestar, el logro de un trabajo de posgrado y el éxito profesional a largo plazo; finalmente, para Lazarus & Ferris (2016) es preciso que

cada persona asuma su propia responsabilidad para desarrollar el desarrollo de competencias de empleabilidad.

Las competencias laborales se clasifican desde la perspectiva de Fierro (2017), en los atributos de cada persona se relacionan con las líneas conductuales; las interacciones de personas-tareas con las líneas funcionales; las conductas específicas con la línea conductual, interpretadas como proceso con la línea constructivista; el estándar de las tareas con las líneas funcionales. Se menciona que conductual se centra en el atributo y en la capacidad de los individuos; la funcional se centra en la realización de tareas y en las funciones del puesto; y la constructivista, por otro lado, se orienta en la parte holística de las competencias. Es decir, incorpora las dos visiones previas, las competencias del que labora más las competencias que exige la institución en los espacios ocupacionales. De igual forma se evalúan las competencias según Martínez (2013) y Buendía, Zambrano, Insuasty (2018) quienes afirmaron que la evaluación de competencias es un elemento fundamental del proceso de selección; así como también se adquieren las necesidades de instrucción del ingresante para su debida preparación en el puesto. Cabe resaltar que hay diferentes herramientas para este proceso, la utilización de las mismas se basa en el tipo de competencia a examinar, el tiempo que se pueda emplear y de la cantidad de postulantes con los que se cuente. Unigarro (2017) menciona que "una competencia, tendrá por lo menos tres elementos uno corresponde al saber, otro corresponde al ser y otro al hacer. Como elemento hace referencia a algún desempeño específico, también va a necesitar formularse a partir de un verbo" (p. 75).

MacVarish, et. al (2018), a la vez, indican que la evolución constante de las expectativas y las prácticas están cambiando las responsabilidades de los profesionales de manera que conduzcan a nuevos roles de supervisión y la necesidad de un amplio desarrollo de coaliciones, más allá de los deberes habituales. Seguido de esto, Sevilla, Velázquez y Turro (2018) indican que las competencias laborales son identificadas y validadas claves o singulares de la organización, de los procesos sustantivos y de los cargos que ostentan las categorías docentes principales.

La formación de competencia laboral, en concordancia con Salas, Díaz y Pérez (2013), se apoya en el desarrollo y valoración de diferentes actores: entre ellos se puede señalar la instrucción en los sectores y servicios de salud en el trabajo, compañerismo,

creatividad e innovación en sus diferentes maneras de expresión, la capacidad de reconocer un problema y la superación a este, entre otros. Torres, et al (2017) señalan que “la evaluación de las competencias laborales constituye una actividad de gran importancia para lograr una adecuada gestión de los recursos humanos” (p.3). Para la existencia del desarrollo de competencias laborales existen unas características entre ellas mencionaron Montes, Rivera, Bermúdez y García (2016) “formación centrada en el individuo, su aprendizaje; el desarrollo integral de sus competencias y de su personalidad; (...) – tutor; conocimiento útil de procesos y de principios, para aplicar en los procesos de formación y de aprendizaje; (...)” (p.6); entre otras. Aplicaciones iniciales de la competencia en concordancia con Miranda, Torres, Rotando, y Mostajo (2015) han sido “(...) la elaboración de un instrumento de autodiagnóstico de necesidades de fortalecimiento de competencias del personal que trabaja en las áreas de monitoreo y evaluación con su respectivo aplicativo informático (...)” (p. 71).

Se mencionará cómo es el desarrollo de competencias dentro de la organización, ya que conforme con Castillo (2012) hay diferentes formas en que los empleados desarrollen sus competencias laborales, estas dependen del puesto y de la política de la empresa. La primera es por rotación de puestos, esto se debe a que las personas se rotan en los puestos de trabajos o dentro de los distintos departamentos con el objetivo de un mayor desenvolvimiento y capacidad de las personas para ocupar diversos puestos bajo distintas situaciones. La segunda forma es la asignación a nuevos proyectos, esta es debido a que se le encarga al trabajador un grupo o comité donde tendrá como función dar resoluciones a los problemas y diseñar nuevos proyectos. La tercera forma es la asignación como asistente a nivel de dirección para que así observe como él/ella actúa y tenga mejor capacitación de forma directa.

A continuación, el problema general formulado para el presente estudio ¿Qué relación existe entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019? Teniendo como problemas específicos ¿Qué relación existe entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019? Seguido de la pregunta ¿Qué relación existe entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019? Y, por consiguiente ¿Qué relación existe entre la

evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019?

Mientras que la justificación del estudio del presente trabajo de investigación se desarrolló bajo los temas de gestión de capacitación y desarrollo de competencias, al respecto ambas variables son de gran importancia dentro de las organizaciones hoy en día, de manera que ayuda a tener un excelente personal capacitado para realizar diversas actividades asignada a su cargo. En la Justificación teórica de acuerdo con Valderrama (2015), es entendido como “inquietud que surge en el investigador por profundizar en uno o varios enfoques teóricos que tratan el problema que se explica. (...) se espera avanzar en el conocimiento planteado o encontrar nuevas explicaciones que modifiquen o complementen el conocimiento inicial” (p.140). Se podría decir que es la preocupación que tiene el estudiante por indagar y profundizar los aspectos teóricos explicados, una vez conocido el tema se busca explicar a profundidad en conocimiento inicial. Justificación práctica según Valderrama (2015) quien afirmó que “se manifiesta el interés del investigador por acrecentar sus conocimientos, obtener el título académico o, si es el caso, por contribuir a la solución de problemas concretos que afectan a las organizaciones empresariales, públicas o privadas” (p. 141). El estudiante desea y tiene la motivación de aumentar aún más sus conocimientos, ayuda a dar soluciones a problemas que puedan afectar a la empresa tanto públicas o privadas, y lo que más desea es adquirir su título académico. Justificación metodológica según Bernal (2010) refirió que “en investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable” (p.107). La justificación de la metodología se emplea al momento de ejecutar el proyecto de investigación y ellos crean nuevos conocimientos que sean validados y confiables.

En lo que se refiere a los aspectos de las hipótesis se menciona hipótesis general, en la cual existe relación directa o positiva entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Luego, en la hipótesis específica 1 se indica que existe relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Seguido de la hipótesis específica 2, se señala que existe relación entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Y finalmente, en la

hipótesis específica 3 existe relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Y como objetivos específicos se busca indicar la relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. El objetivo específico 2 es indicar la relación entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. El objetivo específico 3 busca indicar la relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) precisaron que: “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

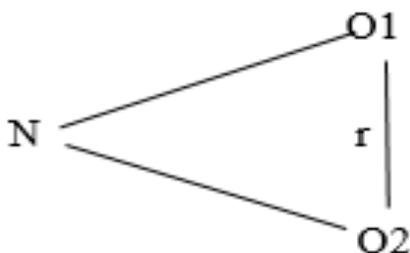
En ese sentido, el estudio realizado es de tipo básica y con enfoque cuantitativo, la información ha sido recopilada con base en la medición numérica y el análisis estadístico, ya que se busca profundizar los conocimientos de Gestión de la Capacitación y el Desarrollo de Competencias Laborales.

Según Valderrama (2015) la investigación básica:

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico - científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (p. 164).

Valderrama (2015) señaló que: “En el diseño no experimental, se lleva a cabo sin manipular la (s) variable (s) independiente (s), toda vez que los hechos o sucesos ya ocurrieron antes de la investigación” (p. 178). Es por ello, que en el presente estudio no existe manipulación de las variables gestión de la capacitación ni desarrollo de competencias laborales, de manera que cada una se analizó sin alterar su efecto o relación de una sobre la otra.

Esquema de diseño de estudio:



Donde:

N = población de estudio: personal de una sede administrativa de salud Lima Norte.

R = relación

O₁ = Observación de la variable 1: gestión de la capacitación.

O₂ = Observación de la variable 2: desarrollo de competencias laborales.

2.2 Operacionalización

Definición conceptual gestión de la capacitación

La gestión de capacitación es pieza principal de la reforma del servicio civil y se centra en el avance del desarrollo de los servidores públicos para dar servicios de calidad a los usuarios; de igual forma, reforzar e incrementar los conocimientos y competencias de los servidores civiles para obtener el logro de las metas institucionales (SERVIR, 2015).

Definición Operacional gestión de la capacitación

La gestión de la capacitación será medida a través de las dimensiones: planificación de la capacitación, ejecución de la capacitación y evaluación de la capacitación.

Definición conceptual desarrollo de competencias laborales

Son habilidades individuales básicas que sirven para la realización de tareas, y que diferencia el desempeño de los trabajadores. Toda persona que labora debe contar con un conjunto de competencias básicas para desarrollar las funciones que se le asignan en la empresa. El trabajador que posee un elevado perfil de competencia, manifiesta las habilidades que se necesitan para realizar actividades asignadas (Chiavenato, 2011).

Definición Operacional del desarrollo de competencias laborales

Será medida a través de las dimensiones: en aprender a aprender, comunicación y colaboración, conocimiento tecnológico y desarrollo de liderazgo.

Tabla 1. *Operacionalización de la variable la gestión de la capacitación.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Planificación de la capacitación	Diagnóstico de necesidades	de Del 1 al 4	1=completamente en desacuerdo 2=En desacuerdo	Inadecuado 12- 27
	Plan desarrollo de personas	de		
Ejecución de la capacitación	Estrategias	Del 5 al 8	3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo	Ni adecuado ni inadecuado
	Acciones capacitación	de	4=De acuerdo 5= Completamente de acuerdo	28 - 43 Adecuado 44 - 60
Evaluación de la capacitación	Reacción Aprendizaje Aplicación Impacto	Del 9 al 12		

Tabla 2. *Operacionalización de la variable desarrollo competencias laborales.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Aprender a aprender	Predisposición	Del 13 al 16	1=completamente en desacuerdo	Inadecuado 13 - 30
	Aprendizaje Continuo			
Comunicación y colaboración	Tareas repetitivas	Del 17 al 20	2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo, ni desacuerdo	Ni adecuado ni inadecuado
	Calificación			
Conocimiento tecnológico	Operar máquinas	Del 21 al 23	4=De acuerdo 5= Completamente de acuerdo	31 - 48 Adecuado 49 - 65
	Procesos textos Uso de tecnología			
Desarrollo liderazgo	Habilidades de dirección Programas de aprendizaje	de de Del 24 al 25		

2.3 Población, muestra y muestreo

Valderrama (2015) señaló que: “También existe lo que llamamos población estadística, que es el conjunto de la totalidad de las medidas de la(s) variable(s) en estudio, en cada una de las unidades del universo” (p.182).

La población del presente estudio estuvo conformada por 100 personas pertenecientes al personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, específicamente la administración de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte (DIRIS LN).

Criterios de selección

Criterios de Inclusión

-Personal administrativo de ambos sexos que labora en la Dirección de Redes Integradas Salud Lima Norte – DIRIS LN en el año 2019.

-Personal administrativo que firmó el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

Personal administrativo al momento de aplicar las encuestas no estuvo presente ya sea por motivos de inasistencia, Licencias por maternidad, comisión de servicio, jornadas vacacionales.

La muestra estuvo conformada por 80 personas que pertenecen al personal administrativo de DIRIS LN.

No se calculó la técnica de muestreo dado que se hizo la investigación con el total de la población de estudio según los criterios de selección.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Valderrama (2015) afirma la obtención de información necesita de una estrategia elaborada y detallada que conduzca a la organización a la recolección de datos con una finalidad más específica. La técnica empleada para recopilar la información para el presente estudio fue la encuesta.

Como instrumento se empleó una escala tipo Likert con cinco valores: 1 = completamente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ni de acuerdo, ni desacuerdo, 4 = de acuerdo, 5 = completamente de acuerdo.

Tabla 3.

Ficha técnica del instrumento:

Nombre del instrumento:	Cuestionario
Autor:	Saavedra Hidalgo Nery
Lugar:	Sede Administrativa de Salud Lima Norte
Modo de aplicación:	Directa
Administrado a:	Una sede administrativa de salud Lima Norte.
Nº de ítems	25 ítems
Tiempo:	15 minutos aproximadamente

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) se afirma que la validez de un instrumento de medición se estima en base a todos los tipos de evidencia. Cuanta mayor evidencia de validez de contenido, de validez de criterio y de validez de constructo posea un instrumento de medición, este se aproximará más a demostrar las variables que busca medir. La validez de Gestión de Capacitación fue determinada mediante el juicio de expertos quienes lo consideraron aplicable según tabla 4.

Tabla 4.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento: Gestión de capacitación

Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	Luis Enrique, Alva Palacios Gómez	Aplicable
Mg. Metodológico	Dennis Fernando Jaramillo Ostos	Aplicable
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad	Nilsa Sifuentes Pinto	Aplicable

La validez de desarrollo de competencias fue determinada mediante el juicio de expertos quienes lo consideraron aplicable según tabla 4 a.

Tabla 4. a

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento: Desarrollo de competencias laborales

Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	Luis Enrique, Alva Palacios Gómez	Aplicable
Mg. Metodológico	Dennis Fernando Jaramillo Ostos	Aplicable

Confiabilidad

Según Hernández et al (2014), “La confiabilidad de un instrumento y medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto producen resultados iguales” (p.200).

La confiabilidad del instrumento de recolección de datos fue determinada por medio de una prueba piloto y el alfa de Cronbach.

Tabla 5.

Análisis de confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,868	25

2.5 Procedimiento

Previa a la recolección se gestionó para autorización del trabajo de campo. Luego se solicitó el consentimiento de formado de los participantes del estudio. Seguidamente se procedió a recolectar recolección de los datos. Finamente se codifico las encuestas y se exportó la información contenida en las encuestas una matriz de datos en Excel para analizarlos

estadísticamente empleando el programa SPSS versión 23. Posteriormente los resultados fueron plasmados en tablas y gráficos para describir los hallazgos y contrastar las hipótesis planteadas.

2.6 Métodos de análisis de datos

Valderrama (2015) afirmó que “Luego de haber obtenido los datos, el siguiente paso es realizar el análisis de los mismos para dar respuesta a la pregunta inicial y, si corresponde, poder aceptar o rechazar las hipótesis en estudio” (p.229).

En este sentido, la investigación empleó estadística descriptiva para procesar la información recolectada y obtener los resultados descriptivos en tablas y figuras para contrastar las hipótesis se empleó la prueba no paramétrica de Rho Spearman y las variables fueron cualitativas con valores finales de nivel ordinal.

Estadística inferencial / Prueba de hipótesis

Se enuncian las pruebas estadísticas que conllevan a la prueba de hipótesis, evidenciando.

Formulación de la hipótesis estadística

Ho: (Formular la hipótesis nula) $r=0$

H1: (Formular la hipótesis alterna) $r \neq 0$

Nivel de significación

El nivel de significación teórica $\alpha= 0.05$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Estadístico de prueba

La prueba estadística a emplear será Rho Spearman.

Regla de decisión

El nivel de significación " ρ " es menor que, rechazar Ho.

El nivel de significación " ρ " no es menor que, no rechazar Ho.

2.7 Aspectos éticos

Se tomó a consideración los valores y la ética profesional durante la realización de la investigación. Por otro lado, cada cita posee su respectiva referencia, puesto que el estudio respeta el derecho de autor, además se redactado la normativa APA.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Variable Gestión de la capacitación

Tabla 6.

Distribución de frecuencia de la variable gestión de la capacitación.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	7	8,8
Ni adecuada ni inadecuada	50	62,5
Adecuada	23	28,7
Total	80	100,0

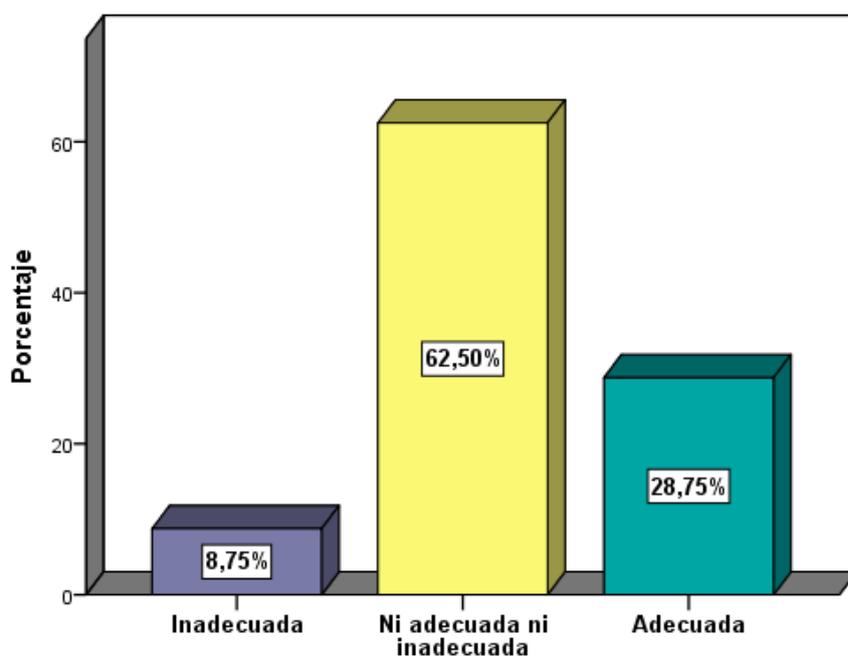


Figura 1. Diagrama de barras de la variable gestión de la capacitación.

Se observa el porcentaje de personas encuestadas que percibieron a la gestión de la Capacitación ni adecuada ni inadecuada con un resultado del 62,50% (equivalente a una frecuencia de 50 personas) Así mismo, se puede observar que el 28,75% de la muestra opinó que se posee un nivel adecuado, mientras que el 8,75% de la población encuestada opinó que se obtiene un nivel inadecuado; es decir, un total de 23 y 7 personas respectivamente.

Dimensión Planificación de la capacitación

Interpretación:

En la figura y tabla precedentes puede observarse que, del total de encuestados, correspondientes a 80 miembros del personal administrativo de DIRIS Lima Norte, el 61,25% percibieron que la planificación de la capacitación es ni adecuada ni inadecuada, de acuerdo con el 21,25% es inadecuada y respecto al 17,50% de los encuestados es adecuada. (Ver anexo tabla 7).

Dimensión Ejecución de la capacitación

Interpretación:

En la figura y tabla precedentes puede observarse que el 61,25% del total de encuestados, correspondientes a 80 miembros del personal administrativo de DIRIS Lima Norte, percibieron que la ejecución de la capacitación es ni adecuada ni inadecuada, según el 22,50% es adecuada y de acuerdo con el 16,25% de los encuestados en inadecuada. (Ver anexo tabla 8).

Dimensión Evaluación de la capacitación

Interpretación:

En la figura y tabla precedentes puede observarse que el 60% del total de encuestados, correspondientes a 80 miembros del personal administrativo de DIRIS Lima Norte, consideró que la evaluación de la capacitación es ni adecuada ni inadecuada, el 26,25% que es adecuada y el 13,75 que es inadecuada. (Ver anexo tabla 9).

Variable desarrollo de competencias laborales

Tabla 10.

Distribución de frecuencia de la variable desarrollo de competencias laborales.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	9	11,3
Ni adecuada ni inadecuada	49	61,3
Adecuada	22	27,5
Total	80	100,0

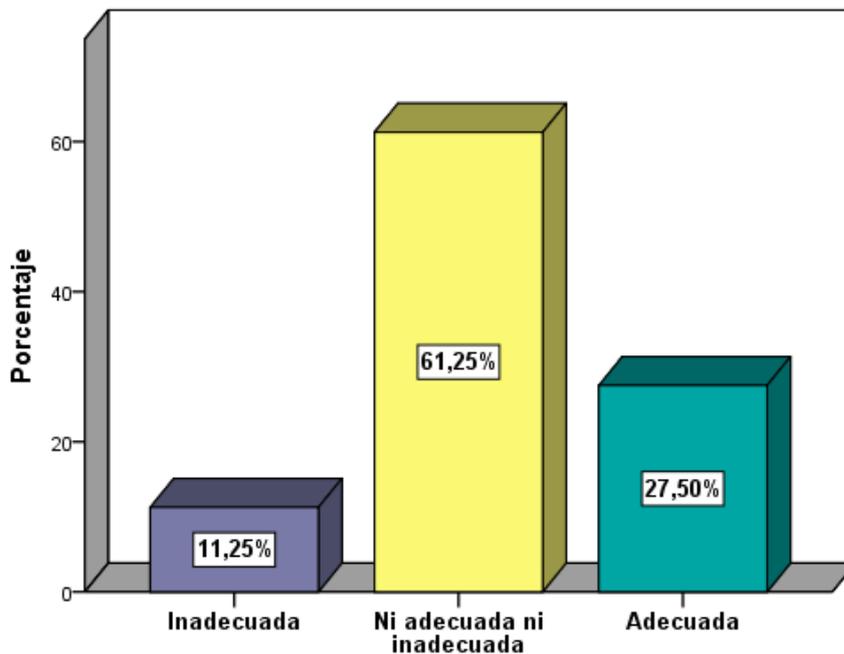


Figura 2. Diagrama de barras de la variable desarrollo de competencias laborales.

Se observa el porcentaje de personas encuestadas que percibieron que el desarrollo de competencias laborales posee un nivel ni adecuado ni inadecuado, obteniendo un 61, 25% del total (equivalente a una frecuencia de 49 personas). Asimismo, se obtuvo que existe un 27,50% que opinó que posee un nivel adecuado, mientras que el 11,25% de los encuestados opinó que posee un nivel inadecuado; es decir, una frecuencia de 22 y 9 personas respectivamente.

3.2. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.

Ha: Existe relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.

Tabla 11.

Grado de correlación entre evaluación de la capacitación y desarrollo de competencias laborales.

			Gestión de la capacitación	Desarrollo de competencias laborales
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,690**
	Gestión de la capacitación	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
		Coefficiente de correlación	,690**	1,000
	Desarrollo de competencias laborales	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis evidencian que la gestión de la capacitación tiene relación positiva ($Rho = ,690$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) según la correlación de Spearman con el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.

H_a : Existe relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.

Tabla 12.

Grado de correlación entre planificación de la capacitación y desarrollo de competencias laborales.

			Planificación de la capacitación	Desarrollo de competencias laborales
Rho de Spearman	Planificación de la capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	.514**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Desarrollo de competencias laborales	Coefficiente de correlación	.514**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis evidencian que la planificación de la capacitación tiene relación positiva (Rho = ,514) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.

Ha: Existe relación entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.

Tabla 13.

Grado de correlación entre ejecución de la capacitación y desarrollo de competencias laborales.

			Ejecución de la capacitación	Desarrollo de competencias laborales
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	.545**
	Ejecución de la capacitación	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Desarrollo de competencias laborales	Coefficiente de correlación	.545**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis evidencian que la ejecución de la capacitación tiene relación positiva ($Rho = ,545$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Prueba de hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.

H_a : existe relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.

Tabla 14.

Grado de correlación entre evaluación de la capacitación y desarrollo de competencias laborales.

			Evaluación de la capacitación	Desarrollo de competencias laborales
Rho de Spearman	Evaluación de la capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	.520**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Desarrollo de competencias laborales	Coefficiente de correlación	.520**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis evidencian que la evaluación de la capacitación tiene relación positiva ($Rho = ,520$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0).

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se desarrolló con la finalidad general de indicar la relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Gracias al análisis inferencial, se examinó la hipótesis general que plantea la existencia de una relación directa o positiva entre ambas variables (la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal) en una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. En relación a esto, las variables conseguidas en la prueba de hipótesis demuestran que la gestión de la capacitación posee una relación positiva, donde el Rho es igual a ,690, así como significativa, donde el p valor es igual a 0,000 (menor a 0,05), con respecto al desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Además, el análisis estadístico descriptivo permitió evidenciar que existe un 62,50% de las personas encuestadas, las cuales percibieron que la gestión de la capacitación tiene un nivel moderado; de igual forma, el desarrollo de competencias laborales alcanzó una percepción de nivel moderado según opinaron el 61,25% de los encuestados del presente trabajo.

Así pues, se evidencia relación con la investigación realizada por León (2017), quien concluyó que existe relación positiva, obteniendo un r igual a 0,622, entre la gestión de capacitación y desarrollo, y el desempeño laboral de los trabajadores; esto último en función a habilidades, capacidades y necesidades. Esto quiere decir que la gestión de capacitación y desarrollo que se realiza medianamente se relaciona con el desempeño laboral del personal que labora también obtiene un nivel regular. Situación similar con el trabajo de Pérez y Hernández (2017), quienes recalcan el fortalecimiento de capacitación de los especialistas en gestión pues es una consecuencia, en gran medida, del desarrollo y éxito de la organización en la que se labora.

Por otro lado, no se mostró relación con respecto a la investigación de Monje (2016) quien concluyó en su estudio que las capacitaciones en los gobiernos autónomos descentralizados del Cantón Pujilí no tienen efectividad cuando se relacionan con el desarrollo de competencias, como lo dijo el 83 % de encuestados quienes consideraron que el proceso actual de las capacitaciones de las instituciones no está planificado para el aporte de la mejoría del desarrollo profesional de los empleados. Esto, sin embargo, puede verse afectado bajo el testimonio del 93% de los encuestados del mismo estudio, quienes consideran que sus necesidades de capacitación no son bien detectadas y – por lo tanto -, tampoco son satisfechas adecuadamente. Teniendo en cuenta dichos índices es que debemos

tener en cuenta la importancia de una debida planificación con objetivos precisos para una mejor percepción de los usuarios y evitar resultados negativos por parte del personal como se menciona en el caso analizado en el presente párrafo.

De acuerdo con la hipótesis específica 1 se planteó que existe relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Al respecto, los valores alcanzados en la prueba de hipótesis evidenciaron que la planificación de la capacitación tiene relación positiva, donde el Rho es igual a ,514, así como significativa, donde el p valor es igual a 0,000 (menor a 0,05), con respecto al desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Además, se evidenció que existe un 62,50% de las personas encuestadas, las cuales percibieron que la gestión de la capacitación tiene un nivel moderado; mientras que también hubo una percepción de nivel alto y bajo, según el 28,75% y el 8,75% de los encuestados respectivamente.

Situación similar con el trabajo de Gonzáles (2017), quien – respecto a esta etapa – obtuvo como resultados que la evaluación de primeras acciones de capacitación (entendido en el presente trabajo como “planificación de la capacitación”), niveles de satisfacción total promedio de 87,81%, índice que – indudablemente – alienta a la Subgerencia de Recursos Humanos a seguir desarrollando los estándares del modelo. Asimismo, e igual que Monje (2017), Gonzáles enfatiza la evaluación de necesidades de capacitación previas al desarrollo para evitar hacer un gasto innecesario en un tema que pueda estar cubierto a la totalidad en el personal objetivo; esto incluye medir parámetros como el público objetivo (quién debe ser capacitado), cómo dar estas capacitaciones, en qué temas es apropiada una capacitación, quién dará la capacitación, en qué lugar se ejercerá esta capacitación, cuándo capacitar y, finalmente, establecer el objetivo principal de la instrucción y – de ser el caso – establecer los objetivos secundarios para alcanzar mayores objetivos utilizando los mínimos recursos posibles.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se planteó la existencia de una relación entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. De acuerdo con los valores alcanzados en la prueba de hipótesis se evidencia que la ejecución de la capacitación tiene relación positiva, donde el Rho es igual a ,545, así como significativa, donde el p valor es igual a 0,000 (menor

a 0,05), con respecto al desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Además, se evidenció que existe un 61,25% de las personas encuestadas, las cuales percibieron que el desarrollo de competencias laborales tiene un nivel moderado; mientras que el 27,50% consideró que posee un nivel alto, a la vez que el 11,25% de los encuestados consideran que posee un nivel bajo.

Al respecto, Sánchez y Arévalo (2016) coinciden en los resultados a la vez que sugieren que una adecuada ejecución de la gestión del talento humano consiste en llevar a cabo desarrollo de liderazgo, desarrollo de talentos y proceso de aprendizaje organizacional, a la vez de capacitaciones para aumentar la sustentabilidad de recursos; de manera que, si se supera una brecha en la gestión del personal, más difícil resultará para la competencia igualar ese talento humano. Esto se menciona para recalcar que, según los mencionados autores, “(...) la inversión en el talento humano convierte a los países en potencias mundiales (...)” (p.59); entiéndase por parte del lector que la mencionada inversión en el talento humano no se limita a cuestiones económicas, sino también implica inversiones en la autorrealización que puede generar una apropiada capacitación.

Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 3, se sugiere que existe una relación entre la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Se obtiene, según los valores que se obtuvieron en la prueba de hipótesis que la evaluación de la capacitación tiene relación positiva, con un Rho igual a ,520, y significativa, con un p valor igual a 0,000 (menor que 0,05), con respecto al desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Además, se demostró que el 61,25% de las personas encuestadas percibieron que el desarrollo de competencias laborales posee un nivel moderado; mientras que el 27,50% consideró que posee un nivel alto, y el 11,25% opinó que posee un nivel bajo de acuerdo a su percepción.

Dichos resultados coinciden con el trabajo de investigación de Mariño (2018), quien evidenció que la capacitación como proceso y el desempeño laboral del personal de la empresa Bioalimantar (empresa donde se desarrolló el estudio) son los métodos primordiales utilizados para desarrollar las competencias del personal en cuestión de manera eficiente a nivel profesional, satisfaciendo las necesidades de autorrealización de los trabajadores así

como, a su vez, se obtiene personal calificado apto para las gestiones en diferentes puestos de la organización y en las áreas donde se considere pertinente utilizar estas herramientas.

Para contrastar los resultados obtenidos a nivel general, se destacaron las investigaciones de Centurión (2015) y Blanco (2018) como se desarrollará en los siguientes párrafos.

En primer lugar, en la investigación de Centurión (2015) se dio un estudio cuantitativo de diseño no experimental aplicando un cuestionario estructurado a los representantes de las mypes (medianas y pequeñas empresas) obteniendo que, con respecto al enfoque de la capacitación, estas se dan pues se consideran que es una inversión. Declaración bien justificada que se argumenta bajo el hecho de que “las mypes de la provincia del Santa en los últimos años no ha capacitado a su personal, lo que ha impedido su crecimiento y desarrollo, que antes sí tenían porque capacitaban a su personal hasta más de 3 veces” (p.163). Finalmente, concluye que se debe considerar la capacitación del personal en función a ejecutar una correcta gestión de calidad. Así pues, este análisis coincide con las hipótesis mencionadas, a la vez que sirven como pruebas para el presente análisis.

Por su parte, en su trabajo de investigación, Blanco (2018) concluyó que existe una relación de la dimensión de evaluación de necesidades con la variable competencia laboral, con un índice de correlación de 0,634, que refleja un tipo de relación positiva y correlación positiva considerable. La importancia de este análisis radica en la planificación previa que se le debe dar al proceso de capacitación, evitando improvisaciones de cualquier punto de vista bajo el paradigma buscado, análisis ya recalado por Gonzáles en la hipótesis específica 1, pero que a su vez valía la pena mencionar de nuevo para una aclaración más evidente para el lector.

Por otro lado, otro punto interesante que hace falta mencionar en el presente trabajo es la dinámica que propone Sosa (2014) en su trabajo de investigación donde realza la importancia de tener un instructor capacitado en el área a tratar que brinde la instrucción adecuada de una manera apropiada al personal en cuestión, esto incluye abordar los temas a discusión en cada adoctrinamiento de una manera metódica que resulte entendible al personal, ya que puede ser que existan presentes en la capacitación que no estén informados

en lo absoluto en el tema, y de una manera organizada que llame la atención del público objetivo recordando que se está en el ámbito laboral (p.64).

Finalmente, el presente trabajo sirve de base para futuros estudios que puedan o no incluir el último punto señalado. Así como también informa a la sociedad involucrada con respecto al tema para que adopten una postura con fundamento e invita a las autoridades pertinentes a tomar la mejor decisión con respecto a la gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.

V. CONCLUSIONES

Primero: De acuerdo con el objetivo general se determinó la relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019, en relación a los valores obtenidos evidenciaron que la gestión de la capacitación tiene relación positiva ($Rho = ,690$) y significativa (p valor = 0.000) con el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Además, se evidenció el 62,50% de las personas encuestadas percibieron que la gestión de la capacitación es ni adecuada ni inadecuada y el desarrollo de competencias laborales según el 61,25 % de las personas encuestadas es ni adecuada ni inadecuada.

Segundo: En cuanto al objetivo específico 1. Se evidenció que la planificación de la capacitación tiene relación positiva ($Rho = ,514$) y significativa (p valor = 0.000) con el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019, del mismo modo, las personas encuestadas percibieron que la planificación de la capacitación según el 61,25% es ni adecuada ni inadecuada.

Tercero: En cuanto al objetivo específico 2, se evidenció que la ejecución de la capacitación tiene relación positiva ($Rho = ,545$) y significativa (p valor = 0.000) con el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Asimismo, el 61,25% personas encuestadas percibieron que la ejecución de la capacitación es ni adecuada ni inadecuada.

Cuarto: En cuanto al objetivo específico 3. Se evidenció que la evaluación de la capacitación tiene relación positiva ($Rho = ,520$) y significativa (p valor = 0.000) con el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Por otro lado, el 60% de las personas encuestadas consideró que la evaluación de la capacitación es ni adecuada ni inadecuada.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se sugiere a los representantes Gestores de la Institución cumplir de forma adecuada la ejecución de la capacitación según lo programado en el Plan de Desarrollo de las Personas –PDP en la sede administrativa de salud Lima Norte. Esto con el objetivo de conseguir el desarrollo personal y profesional de cada individuo en el área y funciones en las cuales se desempeña; asimismo, se visualiza que, como consecuencia del aumento de planes enfocados en la formación de las personas que prestan servicios en la sede administrativa de salud Lima Norte, se permita el apropiado funcionamiento de la mencionada sede, agilizando los trámites administrativos.

Segundo: Se recomienda al Director de presupuesto, respetar la meta asignada y presupuestadas para las ejecuciones de las acciones de capacitación, para así poder mejorar la productividad con las personas que desempeñan en su labor en la sede administrativa de salud Lima Norte.

Tercero: Se aconseja a los investigadores realizar la capacitación enfatizando el personal objetivo para una percepción más allegada del público objetivo, los cuales evidenciarán las mejoras luego del adiestramiento.

Cuarto: Finalmente, a los Colegas, se sugieren realizar investigaciones de técnicas que proporcionen información respecto a las capacitaciones realizadas con la intención de cuantificar el impacto y descubrir las mejoras en el sitio de trabajo y en la sede administrativa de salud Lima Norte, especialmente en aquellas áreas donde se brindaron los adiestramientos.

REFERENCIAS

- Alm News. (9 de abril de 2019). Retos para la capacitación corporativa en América Latina. *Comunicados*. Recuperado de <https://comunicados.co/2019/04/retos-para-la-capacitacion-corporativa-en-america-latina/>
- Argohty, A. & Gonzáles, N. (febrero, 2019). Drivers of innovation in state-owned enterprises: evidence to public enterprises from Ecuador. *Brazilian Journal of Public Administration* (53) Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rap/v53n1/en_1982-3134-rap-53-01-45.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ª. ed.) Colombia: Pearson Educación.
- Blanco, E. (2018) *Gestión de la capacitación y competencia laboral según el personal de gerencia de administración distrital de la Corte Superior de Justicia Lima, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Buendía, X., Zambrano, L y Insuasty, E. (2018). El desarrollo de competencias investigativas de los docentes en formación en el contexto de la práctica pedagógica. *Revista folios*, 47 (1) 179-195. Recuperado de <http://www.redalyc.org/jatsRepo/3459/345958295012/345958295012.pdf>
- Castillo, R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. México: Editorial Red Tercer Milenio. Disponible en http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_del_capital_humano_en_las_org.pdf
- Centurión, R. (2013). Gestión de calidad, formalización, competitividad, financiamiento, capacitación y rentabilidad en micro y pequeñas empresas de la provincia del Santa (2013). *In Crescendo. Institucional* 6(1) 146-165 Recuperado de <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/829/489>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos* (8va edición). México: Editorial Mc Graw Hill educación. Recuperado de <https://issuu.com/fanypacheco/docs/244308029-chiavenato-administracion>

- Coste, L., Lugo, Z., Zambrano, E y García, C. (2017). Competencias laborales en el banco occidental de descuento. *Revista Orbis*, 12 (36) 45-64. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70950101003>
- Fierro, E., et al. (marzo, 2015). Predictores de la innovación administrativa: funciones y métodos organizacionales – Hospitales de México y de Colombia –). *Revista Brasileira de Gestão de Negócios* (54). Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rbgn/v17n54/1806-4892-rbgn-17-54-00806.pdf>
- Fierro, F. (2017). Las competencias laborales en el sector público. *Administración & Desarrollo* 47(2) 92- 108 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6403419>
- González, R. (2017). Propuesta de gestión de capacitación para una empresa de productos prefabricados para la construcción. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149825/Gonzalez%20Leiva%20Rodrigo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, O y Gato, C. (2015). La capacitación para el desempeño profesional de especialistas en gestión de los recursos humanos de la dirección de trabajo en Pinar del Río. *Revista Mendive*, 13 (4). Recuperado de <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/787/786>
- Hernández, O. & Jauregui, K. (setiembre, 2012). A snapshot of training practices in Peru. *Estudios Gerenciales* (28). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v28n124/v28n124a05.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Herrera, M y Montes, J. (2013). *Desarrollo de competencia comunicacionales con el modelo de programación neurolingüística para la orientación y docencia universitaria*. Estados Unidos: Editorial Bloomington. Recuperado de <https://bit.ly/2ZiXgkt>

- Jackson, D. & Wilton, N. (2016) Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning, *Teaching in Higher Education*, 21:3, 266-286, DOI: 10.1080/13562517.2015.1136281
- Jaramillo, P. (2019). *Efectos de un programa de desarrollo para la mejora de la competencia en atención al cliente en los socios estratégicos del área de admisión en una universidad privada de la ciudad de Piura*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú.
- Lazarus, D. and Ferris, T (2016) Assessing self-responsibility in employability competencies development among Australian engineering students: introductory report, 2016 *International Conference on Industrial Engineering and Operations, Kuala Lumpur, 8th-10th March 2016*
- León, R. (2017). *Gestión de capacitación y desarrollo y desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Emapa Huacho, Huacho-Lima, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- MacVarish, K., Kenefick, H., Fidler, A., Cohen, B., Orellana, Y., & Todd, K. (2018). Building Professionalism Through Management Training: New England Public Health Training Center's Low-Cost, High-Impact Model. *Journal of public health management and practice*, 24(5), 479–486. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6078487/>
- Mariño, T. (2018). Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. (Tesis de maestría). Recuperada de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>
- Martínez, S. (2013). *Gestión de recursos humanos en pymes*. Argentina: Editorial UBP. Recuperado de <https://www.ubp.edu.ar/wp-content/uploads/2013/12/652013ME-Gesti%C3%B3n-de-Recursos-Humanos-en-Pymes.pdf>
- Mazen, A., Shobaki, S., Abu, S., Youssef, A. & Suliman E. (2018). Support Extent Provided by Universities Senior Management in Assisting the Transition to e-Management. *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)* 2 (5):1-26. Recuperado de <https://philpapers.org/rec/SHOSEP>

- MINSA. (2018). *Plan nacional de formación profesional y desarrollo de capacidades de los recursos humanos en salud 2018-2021*. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264001/Resoluci%C3%B3n_Ministrial_N__1337-2018-MINSA.PDF
- Miranda, E., Torres, A., Torondo, E y Mostajo, P. (2015). Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de monitoreo, evaluación y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo. Un aporte para las decisiones basadas en evidencias. *Anales de la Facultad de Medicina 76(especial) 67-76* Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v76nspe/a09v76nspe.pdf>
- Monje, E. (2016). *El proceso de capacitación en el desarrollo de competencias de los empleados en el área administrativa del gobierno autónomo descentralizado del cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi*. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20295/1/EDISON%20PATRICI%20MONJE%20MONJE.pdf>
- Montes, M., Rivera, R., Bermúdez, J y García, L. (2016). Aprender a Aprender en un modelo de competencias laborales. *Zona Próxima, (25), 1-21*. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/853/85350504002.pdf>
- Moreno, M., Ortiz, Y. y Gonzales, M. (2016). Capacitación de docentes en procesos neurocognitivos para atender la deserción escolar asociada a aprovechamiento académico. *Revista de psicología, 27 (2) 304-318*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233247620008>
- Munyewende, P., Levin, J. & Rispel, L. (2016). An evaluation of the competencies of primary health care clinic nursing managers in two South African provinces. *Global Health Action 9(1), 30-37*. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3402/gha.v9.32486>
- Oke, L. (2015). Human Resources Management. *International Journal of Humanities and Cultural Studies 1(4).176-187*. Recuperado de <http://ijhcs.com/index.php/ijhcs/article/view/275/284>

- OMS. (2016). Plan de desarrollo de las personas de ESSALUD. Recuperado de http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/RPE_643_PE_ESSALUD_2016.pdf
- Ortega, C., Passailaigue, R., Febles, A y Estrada V. (2017). El desarrollo de competencias científicas desde los programas de posgrado. *Revista redvet*, 18 (11) 1-16. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63653574007>
- Parra, C. y Rodríguez, F. (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Investigación, desarrollo e innovación*. 6 (2) 135-136. Disponible en https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_duitama/article/view/4602/3821
- Parra, G. (2016). Los procesos de selección, evaluación y capacitación por competencias y su incidencia en los niveles de servicio y operación del área logística de una empresa comercializadora de productos farmacéuticos. Caso: ECUAQUÍMICA. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5320/1/T2063-MBA-Parra-Los%20procesos.pdf>
- Pérez, A y Miranda, B. (2016). Propuesta de un Programa de capacitación para el eficiente manejo documental y toma de decisiones en universidades cubanas. *Revista publicando* 3 (6) 209- 226. Recuperado de https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/224/pdf_87
- Pérez, J y Hernández, O. (septiembre, 2016). La capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las Organizaciones Empresariales. *Revista Mendive*, 14 (3) 213-219. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v14n3/men02316.pdf>
- Rodríguez, J. (2016). Gestión de la calidad en el sistema de salud cubano. *Rev. MEDISAN* 20(5) 637-639. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=368446344001>
- Rodríguez, R. y Gonzales, D. (2015). *Desarrollo de competencias*. Editorial Tecnológico de Monterrey. Recuperado de <https://bit.ly/2Zdzfv6>

- Ruiz, J. (2017). *Gestión de proyectos y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho – 2016*. (Tesis de Magister en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17126>
- Sabuncua, K & Karacaya, G. (2016). Exploring Professional Competencies for Talent Management in Hospitality and Food Sector in Turkey. *Procedia - Ciencias Sociales y del Comportamiento* 235 443-452. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816315890>
- Salas, R., Diaz, L y Pérez, G. (2013). El currículo de formación de especialidades médicos basado en competencias laborales. *Revista Cubana de Educación Médica Superior* 27 (3) Recuperado de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=44740>
- Salgado, M., Gómez, O., y Carvajal, D. (2017). Niveles para la capacitación en una organización. *Ingeniería Industrial*, 38(2), 154-160. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000200004&lng=es&tlng=es.
- Sánchez, A y Arévalo, M. (diciembre, 2016). La gestión del talento humano en la economía del conocimiento. *Revista UPSE*, 3 (3) 59-70. Recuperado de <https://bit.ly/2IrP9Lx>
- Sandoval, F. (2014). *Marco de trabajo para gestionar las competencias laborales*. Venezuela. *Enl@ce* 11 (3) 12 Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5101930>
- SERVIR (2015). *Gestión de la Capacitación en las entidades públicas*. Perú: Servir Recuperado de <https://www.servir.gob.pe/servir-aprueba-directiva-para-que-las-entidades-del-estado-capaciten-a-su-personal/>
- SERVIR. (2016). *Directiva Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas*. Recuperado de <http://pnsr.vivienda.gob.pe/portal/wp-content/uploads/2014/05/R-141-2016-SERVIR-PE1.pdf>

- Sevilla, D., Velázquez, R y Turro, A. (2018). Tecnología de gestión integrada por competencias laborales como contribución al desarrollo local en Centros Universitarios Municipales. *Revista EduSol*, 18 (63) 1-12. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4757/475756619003/475756619003.pdf>
- Sosa, Y. (2014). Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del instituto tecnológico del nororiente (ITECNOR), ubicado en los llanos de La Fragua, Zacapa. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Sosa-Yadira.pdf>
- Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P y Lugo, J. (2017). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Revista ingeniería industrial*, 39 (2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458488003/360458488003.pdf>
- Unigarro, M. (2017). *Un modelo educativo crítico con enfoque de competencias*. Colombia: Editorial. Geen Papers. Recuperado de <https://issuu.com/universidadcooperativasitiooficial/docs/modelo-educativo-enfoque-critico>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Vergara, G. (2015). Propuesta metodológica de indicadores del impacto de la capacitación en programas formativos por competencias en una organización de servicios. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/1663>
- Zacarías, R. (2015). Gestión de calidad, formalización, competitividad, financiamiento, capacitación y rentabilidad en micro y pequeñas empresas de la provincia del Santa (2013). Disponible en <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/829/489>
- Zepeda, H. y Méndez, M. (2016). Aplicaciones multimedia para el fortalecimiento de competencias laborales. *Ricea* 5(10) 465-480. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5825189>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019							
Autor: Br. Nery Saavedra Hidalgo							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la ejecución de la capacitación y el</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación directa o positiva entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>Existe relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.</p> <p>Existe relación entre la ejecución de la</p>	Variable 1: gestión de la capacitación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			1. Planificación de la capacitación	Diagnóstico de necesidades Plan desarrollo de personas	Del 1 al 4	1=completamente en desacuerdo	Inadecuado 12-27 Ni adecuado ni inadecuado 28 – 43 Adecuado 44 - 60
			2. Ejecución de la capacitación	Estrategias Acciones de capacitación	Del 5 al 8	2=en desacuerdo 3=ni de acuerdo, ni desacuerdo 4=de acuerdo	
			3. Evaluación de la capacitación	Reacción Aprendizaje Aplicación Impacto	Del 9 al 12	5= completamente de acuerdo	
			Variable 2: desarrollo de competencias laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			1. Aprender a aprender	Predisposición Aprendizaje Continuo	Del 13 al 16	1=completamente en desacuerdo	Inadecuado 13 – 30 Ni adecuado ni inadecuado
				Tareas repetitivas Calificación	Del 17 al 20	2=en desacuerdo 3=ni de acuerdo, ni desacuerdo	

<p>sede administrativa de salud Lima Norte, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019?</p>	<p>desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.</p>	<p>capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.</p> <p>Existe relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019.</p>	<p>2. Comunicación y colaboración</p> <p>3. Conocimiento tecnológico</p> <p>4. Desarrollo de liderazgo</p>	<p>Operar máquinas Procesar textos Uso de tecnología</p> <p>Habilidades de dirección Programas de aprendizaje</p>	<p>Del 21 al 23</p> <p>Del 24 al 25</p>	<p>4=de acuerdo</p> <p>5= completamente de acuerdo</p>	<p>31 – 48</p> <p>Adecuado</p> <p>49 – 65</p>
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística utilizar</p>				
<p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Tipo básica</p> <p>Diseño no experimental</p>	<p>Población: estuvo conformada por 100 personas del personal administrativo</p>	<p>Variable 1: gestión de la capacitación</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p>	<p>El presente estudio empleó la estadística descriptiva y la estadística inferencial para procesar la información recolectada y obtener los resultados descriptivos, en tablas y gráficos y los resultados inferenciales para comprobar cada hipótesis mediante Rho Spearman.</p>				

	<p>La muestra se obtuvo empleando la fórmula para población finita y estuvo conformada por 80 personas.</p>	<p>Autor: Nery Saavedra Hidalgo</p> <p>Año: 2019</p> <p>Ámbito de Aplicación: 15 min</p> <p>Forma de Administración: individual</p>	
		<p>Variable 2: desarrollo de competencias laborales</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: Nery Saavedra Hidalgo</p> <p>Año: 2019</p> <p>Ámbito de Aplicación: 15 min</p> <p>Forma de Administración: individual</p>	

Anexo 2. Instrumentos

A continuación, se realizará un cuestionario para una investigación académica. El mismo será confidencial. Plasme la opción que considere según la escala:

- 1=completamente en desacuerdo
- 2=en desacuerdo
- 3=ni de acuerdo, ni desacuerdo
- 4=de acuerdo
- 5= completamente de acuerdo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORAL

Í T EMS	Variable 1: Gestión de la capacitación	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: <i>Planificación de la capacitación</i>							
1	las capacitaciones son producto de un diagnóstico de las necesidades laborales de la empresa							
2	La planificación de capacitación puede diagnosticar de las necesidades de la empresa							
3	Se han efectuado capacitaciones al personal en los últimos 3 meses							
4	Puede la capacitación organizar un plan de desarrollo para las personas							

Dimensión 2: Ejecución de la capacitación		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las estrategias indicadas aprendidas en las capacitaciones, son aplicadas en el método de trabajo diario							
6	Las estrategias empleadas para la ejecución son idóneas para una óptima administración presupuestal							
7	Puede la acción de capacitación tener buena gestión durante las competencias laborales							
8	El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación							
Dimensión 3: Evaluación de la capacitación		Si	No	Si	No	Si	No	
9	La reacción por parte del personal es positiva frente a las capacitaciones							
10	Es evaluado las reacciones de la gestión de capacitación							

11	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la evolución del trabajo diario.							
12	Es evaluado el aprendizaje de la gestión de capacitación							
í T EMS	Variable 2 : Desarrollo de competencia laboral	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
Dimensión 1: Aprender a aprender		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Existe predisposición por el personal administrativo para adquirir mayores conocimientos en su área							
14	Puede haber predisposición en el desarrollo de competencia laboral							
15	El aprendizaje continuo garantiza que se desarrollen las competencias laborales							

16	Aprender a desarrollar las competencias laborales ayuda en su rendimiento							
Dimensión 2: Comunicación y colaboración		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Existe iniciativa por parte del personal para el avance de las tareas							
18	Existen una buena comunicación con el personal al momento de tomar una calificación en base a su labor							
19	Existe un buen ambiente laboral que permita una fluida comunicación dentro del área administrativa							
20	El desarrollo de una buena comunicación ayudaría a mejorar las competencias laborales							
Dimensión 3: Conocimiento tecnológico		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Cuenta el personal administrativo con conocimiento para operar maquinas esenciales en su labor							
22	Los procesos tecnológicos actualmente son tediosos o engorrosos							

23	El personal actualmente cuenta con capacitación o experiencia para el uso y manejo de tecnología acorde a cada una de sus funciones o labores							
Dimensión 4: Desarrollo de liderazgo		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Las habilidades de dirección del personal líder son enfocadas para el avance diario y la mejora del personal							
25	Existen programas de aprendizaje para aquellos colaboradores que se encuentren en inicio de sus labores							

Anexo 3. Certificado de validez de Gestión de la Capacitación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN								
Í T E M S	Variable: Gestión de la capacitación	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planificación de la capacitación								
1	Las acciones de capacitación se ajustan a las que se establecen en el plan de mejora de los servidores civiles.	✓		✓		✓		
2	Las acciones de capacitación son priorizadas para el presente ejercicio fiscal.	✓		✓		✓		
3	Se cuenta con la asignación presupuestal para atender las capacitaciones programadas en el PDP.	✓		✓		✓		
4	La oficina de Recursos Humanos cumple con identificar de manera oportuna y pertinente las necesidades de capacitación.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Ejecución de la capacitación								
5	Las capacitaciones se llevan a cabo utilizando estrategias dinámicas y motivadoras que captan la atención de los participantes.	✓		✓		✓		
6	Las acciones de capacitación se llevan a cabo en horarios y frecuencia apropiada para los servidores.	✓		✓		✓		
7	Los temas de las capacitaciones permiten aclarar todas aquellas dudas de trabajo que mantengan los colaboradores.	✓		✓		✓		
8	La ejecución de las acciones de capacitación se realizan con un sistema de evaluación a los beneficiarios.	✓		✓		✓		

Ad

Dimensión 3: <i>Evaluación de la capacitación</i>		Si	No	Si	No	Si	No
9	Los resultados de la evaluación generan información para la mejora continua de la gestión de la capacitación	✓		✓		✓	
10	En las acciones de capacitación se realizan encuestas que buscan determinar el nivel de satisfacción de los participantes.	✓		✓		✓	
11	La encuestas de satisfacción se aplica a todas las acciones de capacitación contenidos en el PDP	✓		✓		✓	
12	Se realiza una evaluación de los aprendizajes alcanzados al inicio o al final de la acción de capacitación.	✓		✓		✓	

Observaciones: si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador. Mg. Dennis Fernando Jaramillo Ostos **DNI:** 10754317

Especialidad del validador: Mg. Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de mayo del 2019


Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
Catedra Universitaria

Dr. Dennis Fernando Jaramillo Ostos
Especialidad: Mg. Metodólogo

Act
Ir a

Anexo 4. Certificado de validez de Desarrollo de competencia laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE DESARROLLO DE COMPETENCIA LABORAL								
I T E M S	Variable: Desarrollo de competencia laboral	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Aprender a aprender		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Existe predisposición por el personal administrativo para adquirir mayores conocimientos en su área	✓		✓		✓		
14	El personal tiene como principio evaluar y reevaluar sus acciones de trabajo.	✓		✓		✓		
15	El aprendizaje continuo garantiza un buen desempeño al aplicar sus nuevos conocimiento en su trabajo cotidiano.	✓		✓		✓		
16	Considera que el desarrollo de conocimientos sobre su especialidad, permite tener personal altamente calificados para el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Comunicación y colaboración		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Existe iniciativa por parte del personal para el avance de las tareas	✓		✓		✓		
18	Existe una buena comunicación a nivel organizacional, lo que permite alcanzar un mayor compromiso del personal con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
19	Existe un buen ambiente laboral que permite una fluida comunicación dentro del área administrativa	✓		✓		✓		
20	Considera que las directivas oportunas y bien dirigidas permiten afianzar la colaboración y compromiso de los trabajadores.	✓		✓		✓		
								Ac Ira

Dimensión 3: <i>Conocimiento tecnológico</i>		Si	No	Si	No	Si	No
21	Cuenta el personal administrativo con conocimiento para operar maquinas esenciales en su labor	✓		✓		✓	
22	Los procesos tecnológicos actualmente son tediosos o engorrosos	✓		✓		✓	
23	El personal actualmente cuenta con capacitación y experiencia para el uso y manejo de tecnología acorde a cada una de sus funciones o labores.	✓		✓		✓	
Dimensión 4: <i>Desarrollo de liderazgo</i>		Si	No	Si	No	Si	No
24	Las habilidades de dirección del personal líder son enfocadas para el avance diario y la mejora de la productividad del personal	✓		✓		✓	
25	Existen programas de aprendizaje para aquellos colaboradores que se encuentren en inicio de sus labores	✓		✓		✓	

Observaciones: si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador. Mg. Dennis Fernando Jaramillo Ostos

DNI: 10754317

Especialidad del validador: Mg. Metodólogo

17 de mayo del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
Cátedra Universitaria

Dr. Dennis Fernando Jaramillo Ostos
Especialidad: Mg. Metodólogo

Act
1 r 2 1

Anexo 5. Certificado de validez de Gestión de la capacitación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN								
I T E M S	Variable: Gestión de la capacitación	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planificación de la capacitación								
1	Las acciones de capacitación se ajustan a las que se establecen en el plan de mejora de los servidores civiles.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Las acciones de capacitación son priorizadas para el presente ejercicio fiscal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Se cuenta con la asignación presupuestal para atender las capacitaciones programadas en el PDP.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	La oficina de Recursos Humanos cumple con identificar de manera oportuna y pertinente las necesidades de capacitación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dimensión 2: Ejecución de la capacitación								
5	Las capacitaciones se llevan a cabo utilizando estrategias dinámicas y motivadoras que captan la atención de los participantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Las acciones de capacitación se llevan a cabo en horarios y frecuencia apropiada para los servidores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Los temas de las capacitaciones permiten aclarar todas aquellas dudas de trabajo que mantengan los colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	La ejecución de las acciones de capacitación se realizan con un sistema de evaluación a los beneficiarios.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dimensión 3: Evaluación de la capacitación		Si	No	Si	No	Si	No
9	Los resultados de la evaluación generan información para la mejora continua de la gestión de la capacitación	✓		✓		✓	
10	En las acciones de capacitación se realizan encuestas que buscan determinar el nivel de satisfacción de los participantes.	✓		✓		✓	
11	La encuestas de satisfacción se aplica a todas las acciones de capacitación contenidos en el PDP	✓		✓		✓	
12	Se realiza una evaluación de los aprendizajes alcanzados al inicio o al final de la acción de capacitación.	✓		✓		✓	

Observaciones: si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador. **Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez** **DNI: 27148724**

Especialidad del validador: Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de mayo del 2019



Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez
Especialidad: Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

Act
Ir a

Anexo 6. Certificado de validez de Desarrollo de competencia laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE DESARROLLO DE COMPETENCIA LABORAL								
Í T E M S	Variable: Desarrollo de competencia laboral	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Aprender a aprender								
13	Existe predisposición por el personal administrativo para adquirir mayores conocimientos en su área	✓		✓		✓		
14	El personal tiene como principio evaluar y reevaluar sus acciones de trabajo.	✓		✓		✓		
15	El aprendizaje continuo garantiza un buen desempeño al aplicar sus nuevos conocimiento en su trabajo cotidiano.	✓		✓		✓		
16	Considera que el desarrollo de conocimientos sobre su especialidad, permite tener personal altamente calificados para el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Comunicación y colaboración								
17	Existe iniciativa por parte del personal para el avance de las tareas	✓		✓		✓		
18	Existe una buena comunicación a nivel organizacional, lo que permite alcanzar un mayor compromiso del personal con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
19	Existe un buen ambiente laboral que permite una fluida comunicación dentro del área administrativa	✓		✓		✓		
20	Considera que las directivas oportunas y bien dirigidas permiten afianzar la colaboración y compromiso de los trabajadores.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Conocimiento tecnológico								
21	Cuenta el personal administrativo con conocimiento para operar maquinas esenciales en su labor	✓		✓		✓		
22	Los procesos tecnológicos actualmente son tediosos o engorrosos	✓		✓		✓		
23	El personal actualmente cuenta con capacitación y experiencia para el uso y manejo de tecnología acorde a cada una de sus funciones o labores.	✓		✓		✓		

Dimensión 4: <i>Desarrollo de liderazgo</i>		Si	No	Si	No	Si	No
24	Las habilidades de dirección del personal líder son enfocadas para el avance diario y la mejora de la productividad del personal	✓		✓		✓	
25	Existen programas de aprendizaje para aquellos colaboradores que se encuentren en inicio de sus labores	✓		✓		✓	

Observaciones: si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez DNI: 27148724

Especialidad del validador: Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de mayo del 2019



Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez
Especialidad: Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

Anexo 7. Certificado de validez de Gestión de la capacitación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

I T E M S	Variable: Gestión de la capacitación	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planificación de la capacitación		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las acciones de capacitación se ajustan a las que se establecen en el plan de mejora de los servidores civiles.	✓		✓		✓		
2	Las acciones de capacitación son priorizadas para el presente ejercicio fiscal.	✓		✓		✓		
3	Se cuenta con la asignación presupuestal para atender las capacitaciones programadas en el PDP.	✓		✓		✓		
4	La oficina de Recursos Humanos cumple con identificar de manera oportuna y pertinente las necesidades de capacitación.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Ejecución de la capacitación		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las capacitaciones se llevan a cabo utilizando estrategias dinámicas y motivadoras que captan la atención de los participantes.	✓		✓		✓		
6	Las acciones de capacitación se llevan a cabo en horarios y frecuencia apropiada para los servidores.	✓		✓		✓		
7	Los temas de las capacitaciones permiten aclarar todas aquellas dudas de trabajo que mantengan los colaboradores.	✓		✓		✓		
8	La ejecución de las acciones de capacitación se realizan con un sistema de evaluación a los beneficiarios.	✓		✓		✓		
								Acti Ir a C

Dimensión 3: Evaluación de la capacitación		Si	No	Si	No	Si	No
9	Los resultados de la evaluación generan información para la mejora continua de la gestión de la capacitación	/		/		/	
10	En las acciones de capacitación se realizan encuestas que buscan determinar el nivel de satisfacción de los participantes.	/		/		/	
11	Las encuestas de satisfacción se aplica a todas las acciones de capacitación contenidos en el PDP	/		/		/	
12	Se realiza una evaluación de los aprendizajes alcanzados al inicio o al final de la acción de capacitación.	/		/		/	

Observaciones: Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Nilsa Sifuentes Pinto

DNI: 09048353

Especialidad del validador: Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de mayo del 2019



Dra. Nilsa Sifuentes Pinto

Especialidad: Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

Acti
Ir a C

Anexo 8. Certificado de validez de Desarrollo de competencia laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE DESARROLLO DE COMPETENCIA LABORAL								
I T E M S	Variable: Desarrollo de competencia laboral	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Aprender a aprender								
13	Existe predisposición por el personal administrativo para adquirir mayores conocimientos en su área	✓		✓		✓		
14	El personal tiene como principio evaluar y reevaluar sus acciones de trabajo.	✓		✓		✓		
15	El aprendizaje continuo garantiza un buen desempeño al aplicar sus nuevos conocimiento en su trabajo cotidiano.	✓		✓		✓		
16	Considera que el desarrollo de conocimientos sobre su especialidad, permite tener personal altamente calificados para el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Comunicación y colaboración								
17	Existe iniciativa por parte del personal para el avance de las tareas	✓		✓		✓		
18	Existe una buena comunicación a nivel organizacional, lo que permite alcanzar un mayor compromiso del personal con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
19	Existe un buen ambiente laboral que permite una fluida comunicación dentro del área administrativa	✓		✓		✓		
20	Considera que las directivas oportunas y bien dirigidas permiten afianzar la colaboración y compromiso de los trabajadores.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Conocimiento tecnológico								
21	Cuenta el personal administrativo con conocimiento para operar maquinas esenciales en su labor	✓		✓		✓		
22	Los procesos tecnológicos actualmente son tediosos o engorrosos	✓		✓		✓		
23	El personal actualmente cuenta con capacitación y experiencia para el uso y manejo de tecnología acorde a cada una de sus funciones o labores.	✓		✓		✓		

Acti
Ira t

Dimensión 4: Desarrollo de liderazgo		Si	No	Si	No	Si	No
24	Las habilidades de dirección del personal líder son enfocadas para el avance diario y la mejora de la productividad del personal	✓		✓		✓	
25	Existen programas de aprendizaje para aquellos colaboradores que se encuentren en inicio de sus labores	✓		✓		✓	

Observaciones: Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador. Dra. Nilsa Sifuentes Pinto

DNI: 09048353

Especialidad del validador: Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de mayo del 2019



Dra. Nilsa Sifuentes Pinto

Especialidad: Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la Impunidad"

CARTA N° 227 -2019-ORRHH-MINSA-DIRIS.LN/3

CPCC.

Nery Saavedra Hidalgo
Estudiante del Programa de
Maestría en Gestión Pública
Universidad Cesar Vallejo

Presente:-

Asunto : Facilidades para desarrollo de Trabajo de Investigación

Referencia : Expediente 22696

04 JUL. 2019

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y en relación al documento de la referencia informarla que la Gestión de Recursos Humanos autoriza el desarrollo del trabajo de Investigación "Gestión de la Capacitación y Desarrollo de Competencias Laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte - 2019", en la sede administrativa de la DIRIS Lima Norte.

Asimismo, al término del estudio de Investigación, deberá hacer entrega del informe final a la oficina.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LIMA NORTE
ING. CAROL A. SÉPTIMO HUERTOG CHANGOLLA
C.E. DE SALUD PÚBLICA REGIONAL NOROCCIDENTAL
C.P. 117713

CAHCH/AGM/9/LE/DHC/mcb
cc:
Archivo

www.dirislimanorte.gob.pe

Calle A.Mz. 02 Lt. 03
Asoc. Victor Raúl Haya de la
Torre, Independencia, Lima 28.
Peru, Telef. 2011345-134-135

Anexo 9. Consentimiento informado

Anexo 10. Dimensiones de la variable gestión de la capacitación

Dimensión Planificación de la capacitación

Tabla 1. *Distribución de frecuencia de la dimensión planificación de la capacitación.*

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	17	21,3
Ni adecuada ni inadecuada	49	61,3
Adecuada	14	17,5
Total	80	100,0

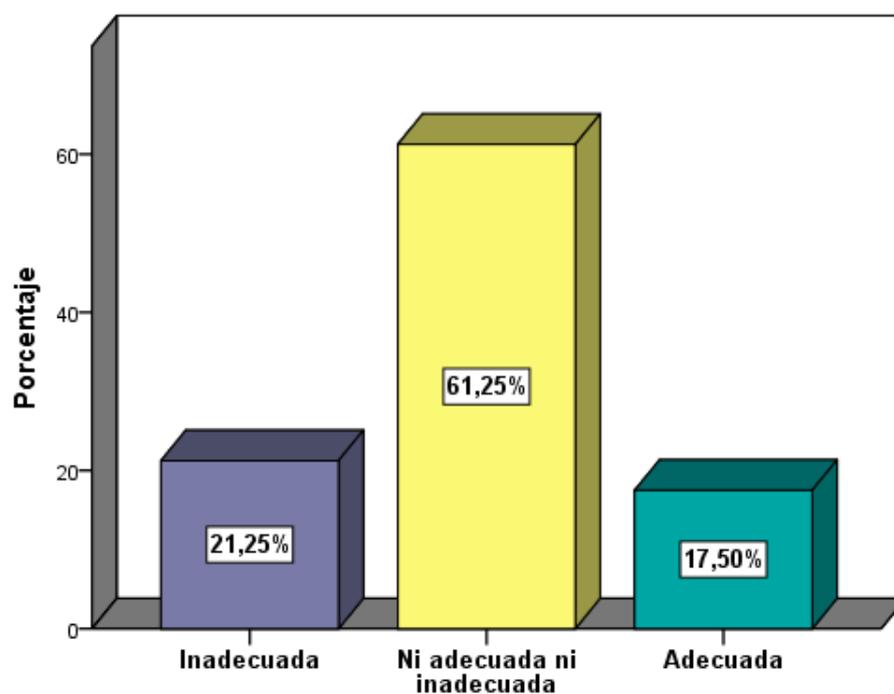


Figura 3. Diagrama de barras de la dimensión planificación de la capacitación.

Dimensión Ejecución de la capacitación

Tabla 2. Distribución de frecuencia de la dimensión ejecución de la capacitación.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	13	16,3
Ni adecuada ni inadecuada	49	61,3
Adecuada	18	22,5
Total	80	100,0

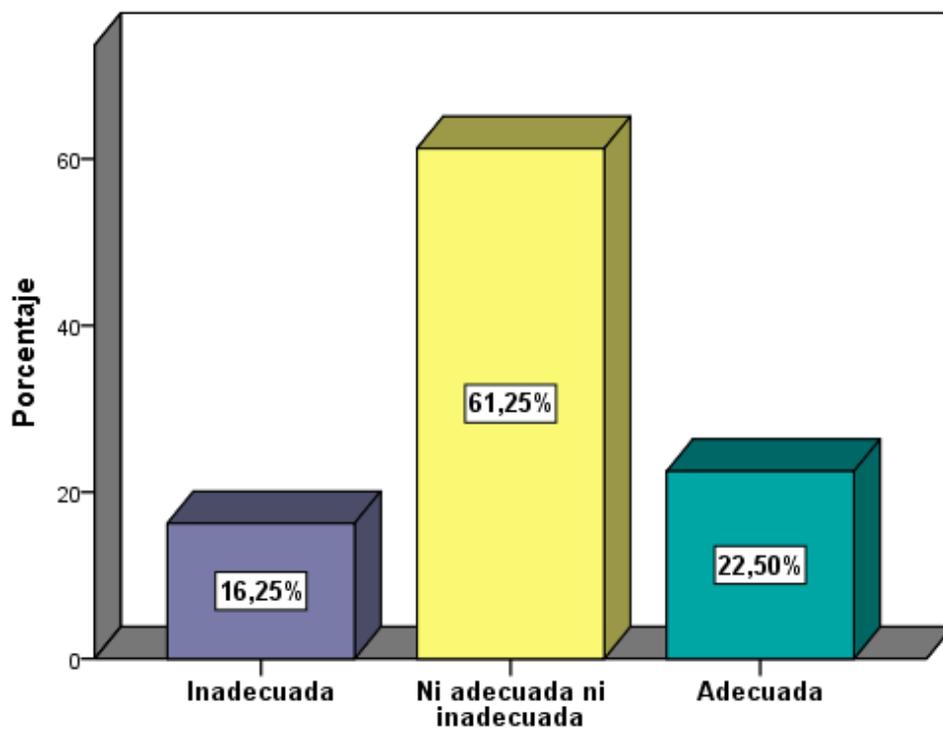


Figura 4. Diagrama de barras de la dimensión ejecución de la capacitación

Dimensión Evaluación de la capacitación

Tabla 3. *Distribución de frecuencia de la dimensión evaluación de la capacitación.*

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	11	13,8
Ni adecuada ni inadecuada	48	60,0
Adecuada	21	26,3
Total	80	100,0

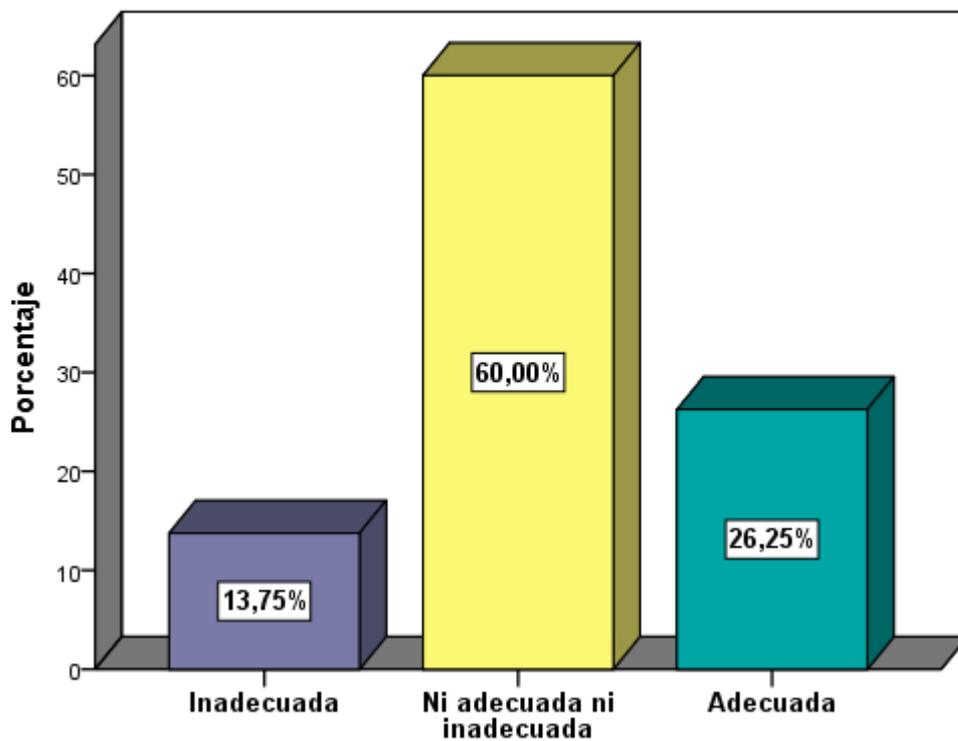


Figura 5. Diagrama de barras de la dimensión evaluación de la capacitación.

Anexo 11. Data del SPSS

	P1	P2	P3	P4	DIM1	P5	P6	P7	P8	DIM2	P9	P10	P11	P12	DIM3	VAR1	P13	P14	P15	P16	DIM4	P17	P18	P19	P20	DIM5	P21	P22	P23	DIM6	P24	P25	DIM7	VA...
1	2,0	2,0	2,0	2,0	8,0	2,0	2,0	2,0	2,0	8,0	2,0	3,0	4,0	5,0	14,0	30,0	4,0	3,0	5,0	5,0	17,0	4,0	4,0	3,0	4,0	15,0	3,0	4,0	4,0	11,0	3,0	2,0	5,0	48,0
2	4,0	3,0	3,0	4,0	14,0	4,0	4,0	4,0	2,0	14,0	3,0	4,0	5,0	3,0	15,0	43,0	5,0	2,0	5,0	4,0	16,0	5,0	5,0	3,0	5,0	18,0	5,0	4,0	4,0	13,0	5,0	2,0	7,0	54,0
3	3,0	4,0	4,0	5,0	16,0	5,0	5,0	5,0	5,0	20,0	5,0	5,0	4,0	5,0	19,0	55,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	4,0	13,0	3,0	4,0	3,0	10,0	2,0	2,0	4,0	44,0
4	2,0	2,0	1,0	4,0	9,0	4,0	2,0	4,0	4,0	14,0	4,0	2,0	4,0	4,0	14,0	37,0	4,0	2,0	5,0	5,0	16,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	3,0	3,0	3,0	9,0	4,0	3,0	7,0	48,0
5	4,0	4,0	3,0	4,0	15,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	4,0	3,0	5,0	5,0	17,0	48,0	4,0	3,0	5,0	4,0	16,0	3,0	3,0	4,0	5,0	15,0	3,0	1,0	2,0	6,0	5,0	4,0	9,0	46,0
6	3,0	2,0	4,0	2,0	11,0	2,0	3,0	3,0	3,0	11,0	2,0	3,0	1,0	1,0	7,0	29,0	1,0	2,0	2,0	3,0	8,0	2,0	3,0	1,0	2,0	8,0	1,0	3,0	2,0	6,0	3,0	3,0	6,0	28,0
7	2,0	1,0	3,0	2,0	8,0	4,0	2,0	1,0	2,0	9,0	3,0	4,0	5,0	3,0	15,0	32,0	4,0	2,0	4,0	2,0	12,0	3,0	4,0	4,0	1,0	12,0	3,0	2,0	2,0	7,0	4,0	5,0	9,0	40,0
8	2,0	3,0	1,0	4,0	10,0	2,0	4,0	1,0	3,0	10,0	2,0	1,0	2,0	1,0	6,0	26,0	3,0	2,0	4,0	2,0	11,0	1,0	1,0	3,0	1,0	6,0	3,0	4,0	2,0	9,0	3,0	2,0	5,0	31,0
9	4,0	4,0	3,0	4,0	15,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	4,0	4,0	3,0	4,0	15,0	46,0	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	4,0	3,0	4,0	4,0	15,0	4,0	3,0	4,0	11,0	4,0	4,0	8,0	49,0
10	3,0	4,0	2,0	1,0	10,0	1,0	3,0	4,0	1,0	9,0	3,0	1,0	3,0	2,0	9,0	28,0	4,0	1,0	1,0	1,0	7,0	2,0	1,0	2,0	1,0	6,0	1,0	2,0	3,0	6,0	2,0	3,0	5,0	24,0
11	1,0	5,0	1,0	1,0	8,0	2,0	5,0	4,0	3,0	14,0	4,0	3,0	3,0	2,0	12,0	34,0	4,0	1,0	2,0	3,0	10,0	4,0	1,0	1,0	2,0	8,0	3,0	4,0	2,0	9,0	1,0	1,0	2,0	29,0
12	4,0	5,0	4,0	2,0	15,0	4,0	3,0	4,0	2,0	13,0	2,0	4,0	2,0	4,0	12,0	40,0	4,0	4,0	4,0	5,0	17,0	4,0	3,0	3,0	4,0	14,0	3,0	1,0	3,0	7,0	2,0	2,0	4,0	42,0
13	4,0	4,0	3,0	2,0	13,0	3,0	4,0	3,0	3,0	13,0	4,0	4,0	3,0	2,0	13,0	39,0	3,0	2,0	4,0	5,0	14,0	5,0	3,0	1,0	1,0	10,0	3,0	4,0	3,0	10,0	1,0	1,0	2,0	36,0
14	3,0	1,0	3,0	3,0	10,0	3,0	3,0	3,0	2,0	11,0	1,0	4,0	5,0	3,0	13,0	34,0	1,0	2,0	4,0	4,0	11,0	2,0	1,0	2,0	3,0	8,0	4,0	4,0	3,0	11,0	1,0	1,0	2,0	32,0
15	3,0	1,0	3,0	1,0	8,0	3,0	4,0	3,0	1,0	11,0	1,0	3,0	4,0	5,0	13,0	32,0	5,0	4,0	4,0	4,0	17,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	4,0	2,0	4,0	10,0	4,0	3,0	7,0	50,0
16	2,0	3,0	2,0	2,0	9,0	3,0	3,0	4,0	4,0	14,0	4,0	2,0	1,0	2,0	9,0	32,0	2,0	4,0	5,0	5,0	16,0	3,0	3,0	2,0	2,0	10,0	3,0	2,0	3,0	8,0	4,0	2,0	6,0	40,0
17	5,0	4,0	4,0	4,0	17,0	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	5,0	5,0	5,0	4,0	19,0	51,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	3,0	4,0	2,0	5,0	14,0	4,0	3,0	3,0	10,0	4,0	2,0	6,0	47,0
18	4,0	4,0	1,0	2,0	11,0	4,0	4,0	2,0	3,0	13,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	40,0	2,0	2,0	5,0	4,0	13,0	2,0	2,0	3,0	4,0	11,0	3,0	3,0	2,0	8,0	2,0	2,0	4,0	36,0
19	3,0	3,0	2,0	3,0	11,0	4,0	4,0	4,0	3,0	15,0	3,0	4,0	4,0	2,0	13,0	39,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	3,0	3,0	3,0	4,0	13,0	2,0	2,0	2,0	6,0	4,0	5,0	9,0	44,0
20	3,0	4,0	2,0	3,0	12,0	3,0	3,0	4,0	4,0	14,0	3,0	3,0	3,0	3,0	12,0	38,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	3,0	3,0	3,0	3,0	12,0	4,0	2,0	3,0	9,0	3,0	2,0	5,0	42,0
21	3,0	2,0	3,0	4,0	12,0	4,0	4,0	3,0	1,0	12,0	4,0	2,0	2,0	4,0	12,0	36,0	4,0	4,0	5,0	5,0	18,0	5,0	5,0	4,0	5,0	19,0	3,0	1,0	3,0	7,0	3,0	3,0	6,0	50,0

	P1	P2	P3	P4	DIM1	P5	P6	P7	P8	DIM2	P9	P10	P11	P12	DIM3	VAR1	P13	P14	P15	P16	DIM4	P17	P18	P19	P20	DIM5	P21	P22	P23	DIM6	P24	P25	DIM7	VA...
22	4,0	2,0	3,0	1,0	10,0	2,0	2,0	1,0	4,0	9,0	4,0	1,0	1,0	2,0	8,0	27,0	5,0	2,0	4,0	4,0	15,0	2,0	1,0	2,0	4,0	9,0	3,0	2,0	1,0	6,0	2,0	3,0	5,0	35,0
23	4,0	5,0	4,0	5,0	18,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	5,0	5,0	4,0	5,0	19,0	54,0	4,0	5,0	5,0	5,0	19,0	4,0	4,0	4,0	5,0	17,0	4,0	4,0	4,0	12,0	4,0	4,0	8,0	56,0
24	3,0	3,0	2,0	2,0	10,0	3,0	3,0	2,0	3,0	11,0	3,0	3,0	2,0	3,0	11,0	32,0	4,0	4,0	4,0	5,0	17,0	3,0	3,0	2,0	3,0	11,0	3,0	3,0	3,0	9,0	4,0	3,0	7,0	44,0
25	2,0	2,0	1,0	3,0	8,0	3,0	3,0	2,0	4,0	12,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	36,0	4,0	3,0	5,0	5,0	17,0	4,0	3,0	3,0	4,0	14,0	4,0	2,0	4,0	10,0	3,0	2,0	5,0	46,0
26	3,0	4,0	1,0	1,0	9,0	4,0	4,0	3,0	4,0	15,0	4,0	2,0	2,0	4,0	12,0	36,0	4,0	4,0	5,0	5,0	18,0	4,0	3,0	3,0	5,0	15,0	3,0	2,0	2,0	7,0	3,0	2,0	5,0	45,0
27	3,0	4,0	3,0	2,0	12,0	3,0	4,0	3,0	3,0	13,0	3,0	3,0	3,0	3,0	12,0	37,0	3,0	3,0	3,0	3,0	12,0	3,0	3,0	3,0	3,0	12,0	3,0	3,0	3,0	9,0	3,0	3,0	6,0	39,0
28	4,0	4,0	2,0	4,0	14,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	2,0	4,0	4,0	5,0	15,0	45,0	4,0	4,0	2,0	4,0	14,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	11,0	4,0	4,0	8,0	49,0
29	1,0	1,0	3,0	1,0	6,0	1,0	1,0	1,0	1,0	4,0	3,0	1,0	3,0	1,0	8,0	18,0	3,0	3,0	5,0	5,0	16,0	3,0	1,0	1,0	1,0	6,0	3,0	3,0	3,0	9,0	1,0	1,0	2,0	33,0
30	2,0	3,0	2,0	2,0	9,0	3,0	4,0	3,0	3,0	13,0	3,0	3,0	3,0	3,0	12,0	34,0	4,0	3,0	2,0	4,0	13,0	3,0	3,0	1,0	3,0	10,0	3,0	2,0	2,0	7,0	4,0	1,0	5,0	35,0
31	2,0	2,0	2,0	3,0	9,0	2,0	2,0	2,0	2,0	8,0	3,0	2,0	2,0	2,0	9,0	26,0	3,0	3,0	4,0	5,0	15,0	3,0	4,0	4,0	3,0	14,0	3,0	2,0	2,0	7,0	2,0	2,0	4,0	40,0
32	2,0	2,0	3,0	2,0	9,0	3,0	3,0	3,0	2,0	11,0	3,0	2,0	2,0	2,0	9,0	29,0	2,0	3,0	4,0	5,0	14,0	3,0	3,0	3,0	3,0	12,0	3,0	4,0	3,0	10,0	3,0	3,0	6,0	42,0
33	2,0	2,0	2,0	3,0	9,0	2,0	3,0	2,0	2,0	9,0	2,0	3,0	3,0	3,0	11,0	29,0	4,0	3,0	4,0	3,0	14,0	4,0	2,0	2,0	1,0	9,0	3,0	4,0	2,0	9,0	1,0	2,0	3,0	35,0
34	2,0	2,0	2,0	1,0	7,0	3,0	4,0	4,0	3,0	14,0	2,0	4,0	4,0	3,0	13,0	34,0	4,0	2,0	5,0	2,0	13,0	2,0	2,0	2,0	2,0	8,0	4,0	4,0	5,0	13,0	4,0	5,0	9,0	43,0
35	2,0	2,0	1,0	1,0	6,0	3,0	3,0	4,0	4,0	14,0	1,0	1,0	4,0	4,0	10,0	30,0	1,0	1,0	1,0	1,0	4,0	1,0	2,0	2,0	2,0	7,0	5,0	5,0	3,0	13,0	3,0	4,0	7,0	31,0
36	2,0	3,0	1,0	2,0	8,0	1,0	1,0	2,0	4,0	8,0	1,0	3,0	4,0	1,0	9,0	25,0	1,0	3,0	1,0	3,0	8,0	2,0	4,0	3,0	1,0	10,0	1,0	2,0	1,0	4,0	1,0	1,0	2,0	24,0
37	4,0	4,0	3,0	5,0	16,0	4,0	4,0	4,0	5,0	17,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	49,0	5,0	4,0	4,0	5,0	18,0	5,0	4,0	4,0	4,0	17,0	3,0	3,0	3,0	9,0	4,0	4,0	8,0	52,0
38	1,0	1,0	2,0	1,0	5,0	1,0	1,0	1,0	1,0	4,0	1,0	1,0	1,0	1,0	4,0	13,0	3,0	3,0	3,0	4,0	13,0	4,0	2,0	3,0	4,0	13,0	3,0	4,0	4,0	11,0	2,0	1,0	3,0	40,0
39	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	5,0	16,0	5,0	4,0	4,0	5,0	18,0	50,0	4,0	5,0	4,0	5,0	18,0	4,0	5,0	3,0	5,0	17,0	5,0	3,0	3,0	11,0	3,0	3,0	6,0	52,0
40	4,0	3,0	3,0	3,0	13,0	3,0	4,0	4,0	3,0	14,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	43,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	4,0	3,0	3,0	10,0	3,0	3,0	6,0	49,0
41	4,0	2,0	3,0	2,0	11,0	2,0	4,0	2,0	4,0	12,0	3,0	4,0	4,0	2,0	13,0	36,0	1,0	2,0	4,0	4,0	11,0	2,0	2,0	2,0	4,0	10,0	1,0	3,0	2,0	6,0	2,0	2,0	4,0	31,0
42	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	3,0	4,0	3,0	3,0	13,0	4,0	3,0	3,0	3,0	13,0	41,0	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	3,0	4,0	3,0	3,0	13,0	4,0	4,0	4,0	12,0	4,0	3,0	7,0	47,0

	P1	P2	P3	P4	DIM1	P5	P6	P7	P8	DIM2	P9	P10	P11	P12	DIM3	VAR1	P13	P14	P15	P16	DIM4	P17	P18	P19	P20	DIM5	P21	P22	P23	DIM6	P24	P25	DIM7	VA...
43	3,0	2,0	2,0	3,0	10,0	3,0	3,0	2,0	2,0	10,0	3,0	1,0	2,0	4,0	10,0	30,0	1,0	3,0	2,0	3,0	9,0	4,0	3,0	2,0	4,0	13,0	2,0	3,0	4,0	9,0	2,0	1,0	3,0	34,0
44	5,0	5,0	1,0	5,0	16,0	5,0	5,0	5,0	4,0	19,0	5,0	5,0	5,0	5,0	20,0	55,0	5,0	2,0	5,0	5,0	17,0	3,0	2,0	2,0	5,0	12,0	4,0	4,0	4,0	12,0	3,0	2,0	5,0	46,0
45	2,0	3,0	3,0	4,0	12,0	2,0	1,0	1,0	3,0	7,0	3,0	2,0	2,0	3,0	10,0	29,0	5,0	5,0	5,0	5,0	20,0	5,0	4,0	4,0	5,0	18,0	5,0	4,0	3,0	12,0	4,0	3,0	7,0	57,0
46	1,0	1,0	1,0	3,0	6,0	1,0	3,0	3,0	3,0	10,0	3,0	3,0	3,0	3,0	12,0	28,0	5,0	5,0	5,0	1,0	16,0	3,0	1,0	1,0	5,0	10,0	4,0	5,0	4,0	13,0	5,0	5,0	1...	49,0
47	4,0	3,0	3,0	3,0	13,0	4,0	4,0	3,0	4,0	15,0	4,0	4,0	3,0	4,0	15,0	43,0	4,0	3,0	4,0	4,0	15,0	4,0	3,0	3,0	4,0	14,0	3,0	3,0	3,0	9,0	2,0	2,0	4,0	42,0
48	3,0	3,0	4,0	3,0	13,0	4,0	4,0	3,0	4,0	15,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	44,0	5,0	5,0	5,0	5,0	20,0	5,0	4,0	3,0	5,0	17,0	4,0	4,0	4,0	12,0	4,0	1,0	5,0	54,0
49	4,0	5,0	2,0	3,0	14,0	4,0	4,0	4,0	2,0	14,0	4,0	4,0	3,0	2,0	13,0	41,0	4,0	4,0	4,0	5,0	17,0	1,0	3,0	3,0	1,0	8,0	4,0	3,0	2,0	9,0	3,0	1,0	4,0	38,0
50	2,0	2,0	3,0	2,0	9,0	2,0	3,0	2,0	2,0	9,0	3,0	2,0	3,0	3,0	11,0	29,0	2,0	2,0	2,0	2,0	8,0	2,0	2,0	2,0	2,0	8,0	2,0	3,0	2,0	7,0	2,0	2,0	4,0	27,0
51	4,0	2,0	2,0	4,0	12,0	1,0	2,0	2,0	2,0	7,0	5,0	4,0	4,0	3,0	16,0	35,0	5,0	4,0	5,0	5,0	19,0	5,0	3,0	4,0	4,0	16,0	4,0	3,0	4,0	11,0	5,0	3,0	8,0	54,0
52	4,0	4,0	3,0	2,0	13,0	3,0	3,0	4,0	3,0	13,0	3,0	3,0	3,0	3,0	12,0	38,0	4,0	4,0	5,0	5,0	18,0	5,0	4,0	4,0	4,0	17,0	4,0	3,0	3,0	10,0	3,0	2,0	5,0	50,0
53	3,0	4,0	4,0	2,0	13,0	3,0	4,0	4,0	2,0	13,0	2,0	3,0	2,0	3,0	10,0	36,0	3,0	3,0	3,0	2,0	11,0	4,0	1,0	1,0	1,0	7,0	4,0	4,0	4,0	12,0	1,0	2,0	3,0	33,0
54	2,0	4,0	4,0	3,0	13,0	2,0	4,0	2,0	3,0	11,0	4,0	4,0	3,0	4,0	15,0	39,0	4,0	4,0	5,0	5,0	18,0	3,0	2,0	2,0	4,0	11,0	4,0	2,0	3,0	9,0	2,0	2,0	4,0	42,0
55	4,0	4,0	5,0	3,0	16,0	5,0	5,0	5,0	5,0	20,0	4,0	5,0	4,0	4,0	17,0	53,0	5,0	5,0	5,0	5,0	20,0	5,0	5,0	5,0	5,0	20,0	4,0	1,0	4,0	9,0	5,0	5,0	1...	59,0
56	4,0	3,0	2,0	4,0	13,0	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	4,0	3,0	3,0	4,0	14,0	42,0	3,0	3,0	4,0	4,0	14,0	3,0	2,0	3,0	2,0	10,0	4,0	2,0	3,0	9,0	2,0	2,0	4,0	37,0
57	5,0	3,0	1,0	2,0	11,0	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	5,0	4,0	3,0	4,0	16,0	42,0	3,0	4,0	5,0	5,0	17,0	4,0	3,0	3,0	5,0	15,0	4,0	3,0	1,0	8,0	4,0	1,0	5,0	45,0
58	3,0	2,0	1,0	2,0	8,0	4,0	4,0	5,0	4,0	17,0	4,0	4,0	4,0	5,0	17,0	42,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	4,0	1,0	4,0	9,0	4,0	4,0	8,0	49,0
59	2,0	2,0	1,0	2,0	7,0	3,0	4,0	4,0	3,0	14,0	3,0	3,0	3,0	2,0	11,0	32,0	4,0	4,0	5,0	5,0	18,0	4,0	4,0	5,0	5,0	18,0	4,0	3,0	3,0	10,0	4,0	3,0	7,0	53,0
60	1,0	1,0	1,0	2,0	5,0	1,0	2,0	3,0	3,0	9,0	2,0	2,0	1,0	1,0	6,0	20,0	4,0	4,0	4,0	5,0	17,0	5,0	4,0	5,0	4,0	18,0	5,0	1,0	5,0	11,0	5,0	1,0	6,0	52,0
61	4,0	3,0	3,0	3,0	13,0	4,0	4,0	4,0	3,0	15,0	3,0	2,0	3,0	2,0	10,0	38,0	2,0	3,0	4,0	4,0	13,0	4,0	2,0	2,0	3,0	11,0	4,0	2,0	3,0	9,0	3,0	3,0	6,0	39,0
62	3,0	2,0	2,0	2,0	9,0	2,0	2,0	3,0	3,0	10,0	3,0	2,0	2,0	4,0	11,0	30,0	2,0	2,0	5,0	5,0	14,0	3,0	4,0	4,0	5,0	16,0	3,0	3,0	3,0	9,0	5,0	3,0	8,0	47,0
63	3,0	3,0	2,0	2,0	10,0	2,0	2,0	2,0	2,0	8,0	2,0	2,0	2,0	2,0	8,0	26,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	4,0	2,0	2,0	4,0	12,0	4,0	3,0	2,0	9,0	2,0	2,0	4,0	41,0

	P1	P2	P3	P4	DIM1	P5	P6	P7	P8	DIM2	P9	P10	P11	P12	DIM3	VAR1	P13	P14	P15	P16	DIM4	P17	P18	P19	P20	DIM5	P21	P22	P23	DIM6	P24	P25	DIM7	VA...	
64	4,0	4,0	4,0	5,0	17,0	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	4,0	4,0	4,0	3,0	15,0	47,0	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	3,0	3,0	4,0	4,0	14,0	3,0	4,0	3,0	10,0	4,0	4,0	8,0	47,0	
65	5,0	5,0	2,0	5,0	17,0	5,0	5,0	5,0	4,0	19,0	4,0	4,0	1,0	2,0	11,0	47,0	2,0	1,0	5,0	5,0	13,0	4,0	3,0	3,0	4,0	14,0	3,0	4,0	3,0	10,0	1,0	1,0	2,0	39,0	
66	4,0	5,0	3,0	4,0	16,0	5,0	5,0	4,0	4,0	18,0	4,0	5,0	1,0	4,0	14,0	48,0	2,0	4,0	1,0	1,0	8,0	4,0	1,0	1,0	2,0	8,0	3,0	4,0	1,0	8,0	1,0	1,0	2,0	26,0	
67	1,0	5,0	2,0	2,0	10,0	2,0	2,0	2,0	2,0	8,0	4,0	3,0	5,0	4,0	16,0	34,0	3,0	4,0	1,0	2,0	10,0	3,0	1,0	1,0	2,0	7,0	4,0	3,0	3,0	10,0	1,0	1,0	2,0	29,0	
68	4,0	3,0	2,0	2,0	11,0	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	2,0	2,0	4,0	4,0	12,0	38,0	5,0	4,0	5,0	5,0	19,0	3,0	3,0	3,0	4,0	13,0	3,0	3,0	3,0	9,0	4,0	3,0	7,0	48,0	
69	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	4,0	4,0	2,0	4,0	14,0	4,0	4,0	3,0	4,0	15,0	45,0	5,0	4,0	5,0	5,0	19,0	4,0	3,0	3,0	4,0	14,0	4,0	3,0	3,0	10,0	4,0	3,0	7,0	50,0	
70	3,0	3,0	2,0	2,0	10,0	4,0	4,0	3,0	4,0	15,0	3,0	4,0	3,0	4,0	14,0	39,0	3,0	3,0	4,0	4,0	14,0	4,0	3,0	3,0	4,0	14,0	4,0	3,0	2,0	9,0	3,0	3,0	6,0	43,0	
71	4,0	4,0	2,0	1,0	11,0	4,0	4,0	3,0	4,0	15,0	3,0	4,0	3,0	3,0	13,0	39,0	2,0	2,0	4,0	4,0	12,0	4,0	3,0	3,0	2,0	12,0	2,0	3,0	2,0	7,0	2,0	1,0	3,0	34,0	
72	1,0	2,0	3,0	1,0	7,0	1,0	3,0	2,0	2,0	8,0	4,0	5,0	2,0	3,0	14,0	29,0	2,0	3,0	2,0	2,0	9,0	3,0	2,0	4,0	4,0	13,0	3,0	4,0	5,0	12,0	3,0	1,0	4,0	38,0	
73	4,0	1,0	4,0	4,0	13,0	4,0	4,0	5,0	2,0	15,0	2,0	5,0	4,0	5,0	16,0	44,0	3,0	3,0	5,0	5,0	16,0	3,0	3,0	3,0	4,0	13,0	4,0	3,0	4,0	11,0	5,0	3,0	8,0	48,0	
74	3,0	4,0	3,0	4,0	14,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	46,0	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	3,0	3,0	4,0	4,0	14,0	4,0	3,0	4,0	11,0	4,0	3,0	7,0	47,0	
75	4,0	4,0	2,0	3,0	13,0	3,0	4,0	3,0	4,0	14,0	3,0	3,0	3,0	4,0	13,0	40,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	4,0	4,0	3,0	4,0	15,0	4,0	2,0	3,0	9,0	4,0	2,0	6,0	46,0	
76	4,0	3,0	2,0	2,0	11,0	3,0	4,0	4,0	4,0	15,0	2,0	2,0	3,0	3,0	10,0	36,0	3,0	2,0	4,0	4,0	13,0	2,0	2,0	4,0	2,0	10,0	2,0	2,0	2,0	6,0	4,0	2,0	6,0	35,0	
77	4,0	5,0	3,0	3,0	15,0	4,0	4,0	4,0	3,0	15,0	4,0	2,0	4,0	4,0	14,0	44,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	4,0	3,0	3,0	10,0	3,0	3,0	6,0	48,0	
78	4,0	3,0	4,0	3,0	14,0	4,0	4,0	4,0	3,0	15,0	4,0	4,0	4,0	4,0	16,0	45,0	4,0	2,0	4,0	4,0	14,0	4,0	4,0	4,0	5,0	17,0	4,0	4,0	3,0	11,0	5,0	3,0	8,0	50,0	
79	3,0	5,0	2,0	3,0	13,0	4,0	4,0	3,0	4,0	15,0	4,0	4,0	2,0	2,0	12,0	40,0	1,0	2,0	1,0	1,0	5,0	1,0	2,0	2,0	1,0	6,0	2,0	1,0	3,0	6,0	3,0	4,0	7,0	24,0	
80	1,0	5,0	2,0	2,0	10,0	2,0	2,0	2,0	2,0	8,0	4,0	3,0	5,0	4,0	16,0	34,0	3,0	4,0	1,0	2,0	10,0	3,0	1,0	1,0	2,0	7,0	4,0	3,0	3,0	10,0	1,0	1,0	2,0	29,0	
81																																			

Anexo 12. Matriz de datos Excel

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH
1	P1	P2	P3	P4	DIM1	P5	P6	P7	P8	DIM2	P9	P10	P11	P12	DIM3	VAR1	P13	P14	P15	P16	DIM4	P17	P18	P19	P20	DIM5	P21	P22	P23	DIM6	P24	P25	DIM7	VAR
2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	3	4	5	14	30	4	3	5	5	17	4	4	3	4	15	3	4	4	11	3	2	5	48
3	4	3	3	4	14	4	4	4	2	14	3	4	5	3	15	43	5	2	5	4	16	5	5	3	5	18	5	4	4	13	5	2	7	54
4	3	4	4	5	16	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	55	4	4	5	4	17	3	3	3	4	13	3	4	3	10	2	2	4	44
5	2	2	1	4	9	4	2	4	4	14	4	2	4	4	14	37	4	2	5	5	16	4	4	4	4	16	3	3	3	9	4	3	7	48
6	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	3	5	5	17	48	4	3	5	4	16	3	3	4	5	15	3	1	2	6	5	4	9	46
7	3	2	4	2	11	2	3	3	3	11	2	3	1	1	7	29	1	2	2	3	8	2	3	1	2	8	1	3	2	6	3	3	6	28
8	2	1	3	2	8	4	2	1	2	9	3	4	5	3	15	32	4	2	4	2	12	3	4	4	1	12	3	2	2	7	4	5	9	40
9	2	3	1	4	10	2	4	1	3	10	2	1	2	1	6	26	3	2	4	2	11	1	1	3	1	6	3	4	2	9	3	2	5	31
10	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	46	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	4	3	4	11	4	4	8	49
11	3	4	2	1	10	1	3	4	1	9	3	1	3	2	9	28	4	1	1	1	7	2	1	2	1	6	1	2	3	6	2	3	5	24
12	1	5	1	1	8	2	5	4	3	14	4	3	3	2	12	34	4	1	2	3	10	4	1	1	2	8	3	4	2	9	1	1	2	29
13	4	5	4	2	15	4	3	4	2	13	2	4	2	4	12	40	4	4	4	5	17	4	3	3	4	14	3	1	3	7	2	2	4	42
14	4	4	3	2	13	3	4	3	3	13	4	4	3	2	13	39	3	2	4	5	14	5	3	1	1	10	3	4	3	10	1	1	2	36
15	3	1	3	3	10	3	3	3	2	11	1	4	5	3	13	34	1	2	4	4	11	2	1	2	3	8	4	4	3	11	1	1	2	32
16	3	1	3	1	8	3	4	3	1	11	1	3	4	5	13	32	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	2	4	10	4	3	7	50
17	2	3	2	2	9	3	3	4	4	14	4	2	1	2	9	32	2	4	5	5	16	3	3	2	2	10	3	2	3	8	4	2	6	40
18	5	4	4	4	17	3	4	4	4	15	5	5	5	4	19	51	3	4	5	5	17	3	4	2	5	14	4	3	3	10	4	2	6	47
19	4	4	1	2	11	4	4	2	3	13	4	4	4	4	16	40	2	2	5	4	13	2	2	3	4	11	3	3	2	8	2	2	4	36
20	3	3	2	3	11	4	4	4	3	15	3	4	4	2	13	39	4	4	4	4	16	3	3	3	4	13	2	2	2	6	4	5	9	44
21	3	4	2	3	12	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	38	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4	2	3	9	3	2	5	42
22	3	2	3	4	12	4	4	3	1	12	4	2	2	4	12	36	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	3	1	3	7	3	3	6	50

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH
23	4	2	3	1	10	2	2	1	4	9	4	1	1	2	8	27	5	2	4	4	15	2	1	2	4	9	3	2	1	6	2	3	5	35
24	4	5	4	5	18	4	5	4	4	17	5	5	4	5	19	54	4	5	5	5	19	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	4	8	56
25	3	3	2	2	10	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	32	4	4	4	5	17	3	3	2	3	11	3	3	3	9	4	3	7	44
26	2	2	1	3	8	3	3	2	4	12	4	4	4	4	16	36	4	3	5	5	17	4	3	3	4	14	4	2	4	10	3	2	5	46
27	3	4	1	1	9	4	4	3	4	15	4	2	2	4	12	36	4	4	5	5	18	4	3	3	5	15	3	2	2	7	3	2	5	45
28	3	4	3	2	12	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	37	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	6	39
29	4	4	2	4	14	4	4	4	4	16	2	4	4	5	15	45	4	4	2	4	14	4	4	4	4	16	4	3	4	11	4	4	8	49
30	1	1	3	1	6	1	1	1	1	4	3	1	3	1	8	18	3	3	5	5	16	3	1	1	1	6	3	3	3	9	1	1	2	33
31	2	3	2	2	9	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	34	4	3	2	4	13	3	3	1	3	10	3	2	2	7	4	1	5	35
32	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	26	3	3	4	5	15	3	4	4	3	14	3	2	2	7	2	2	4	40
33	2	2	3	2	9	3	3	3	2	11	3	2	2	2	9	29	2	3	4	5	14	3	3	3	3	12	3	4	3	10	3	3	6	42
34	2	2	2	3	9	2	3	2	2	9	2	3	3	3	11	29	4	3	4	3	14	4	2	2	1	9	3	4	2	9	1	2	3	35
35	2	2	2	1	7	3	4	4	3	14	2	4	4	3	13	34	4	2	5	2	13	2	2	2	2	8	4	4	5	13	4	5	9	43
36	2	2	1	1	6	3	3	4	4	14	1	1	4	4	10	30	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	5	5	3	13	3	4	7	31
37	2	3	1	2	8	1	1	2	4	8	1	3	4	1	9	25	1	3	1	3	8	2	4	3	1	10	1	2	1	4	1	1	2	24
38	4	4	3	5	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	49	5	4	4	5	18	5	4	4	4	17	3	3	3	9	4	4	8	52
39	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	13	3	3	3	4	13	4	2	3	4	13	3	4	4	11	2	1	3	40
40	4	4	4	4	16	4	3	4	5	16	5	4	4	5	18	50	4	5	4	5	18	4	5	3	5	17	5	3	3	11	3	3	6	52
41	4	3	3	3	13	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	43	3	4	5	5	17	4	4	4	4	16	4	3	3	10	3	3	6	49
42	4	2	3	2	11	2	4	2	4	12	3	4	4	2	13	36	1	2	4	4	11	2	2	2	4	10	1	3	2	6	2	2	4	31
43	3	4	4	4	15	3	4	3	3	13	4	3	3	3	13	41	3	4	4	4	15	3	4	3	3	13	4	4	4	12	4	3	7	47
44	3	2	2	3	10	3	3	2	2	10	3	1	2	4	10	30	1	3	2	3	9	4	3	2	4	13	2	3	4	9	2	1	3	34
45	5	5	1	5	16	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	55	5	2	5	5	17	3	2	2	5	12	4	4	4	12	3	2	5	46

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH
46	2	3	3	4	12	2	1	1	3	7	3	2	2	3	10	29	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18	5	4	3	12	4	3	7	57
47	1	1	1	3	6	1	3	3	3	10	3	3	3	3	12	28	5	5	5	1	16	3	1	1	5	10	4	5	4	13	5	5	10	49
48	4	3	3	3	13	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	43	4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	3	3	3	9	2	2	4	42
49	3	3	4	3	13	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	44	5	5	5	5	20	5	4	3	5	17	4	4	4	12	4	1	5	54
50	4	5	2	3	14	4	4	4	2	14	4	4	3	2	13	41	4	4	4	5	17	1	3	3	1	8	4	3	2	9	3	1	4	38
51	2	2	3	2	9	2	3	2	2	9	3	2	3	3	11	29	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	3	2	7	2	2	4	27
52	4	2	2	4	12	1	2	2	2	7	5	4	4	3	16	35	5	4	5	5	19	5	3	4	4	16	4	3	4	11	5	3	8	54
53	4	4	3	2	13	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	38	4	4	5	5	18	5	4	4	4	17	4	3	3	10	3	2	5	50
54	3	4	4	2	13	3	4	4	2	13	2	3	2	3	10	36	3	3	3	2	11	4	1	1	1	7	4	4	4	12	1	2	3	33
55	2	4	4	3	13	2	4	2	3	11	4	4	3	4	15	39	4	4	5	5	18	3	2	2	4	11	4	2	3	9	2	2	4	42
56	4	4	5	3	16	5	5	5	5	20	4	5	4	4	17	53	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	1	4	9	5	5	10	59
57	4	3	2	4	13	3	4	4	4	15	4	3	3	4	14	42	3	3	4	4	14	3	2	3	2	10	4	2	3	9	2	2	4	37
58	5	3	1	2	11	3	4	4	4	15	5	4	3	4	16	42	3	4	5	5	17	4	3	3	5	15	4	3	1	8	4	1	5	45
59	3	2	1	2	8	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	42	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	1	4	9	4	4	8	49
60	2	2	1	2	7	3	4	4	3	14	3	3	3	2	11	32	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	4	3	3	10	4	3	7	53
61	1	1	1	2	5	1	2	3	3	9	2	2	1	1	6	20	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18	5	1	5	11	5	1	6	52
62	4	3	3	3	13	4	4	4	3	15	3	2	3	2	10	38	2	3	4	4	13	4	2	2	3	11	4	2	3	9	3	3	6	39
63	3	2	2	2	9	2	2	3	3	10	3	2	2	4	11	30	2	2	5	5	14	3	4	4	5	16	3	3	3	9	5	3	8	47
64	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	26	4	4	4	4	16	4	2	2	4	12	4	3	2	9	2	2	4	41
65	4	4	4	5	17	3	4	4	4	15	4	4	4	3	15	47	3	4	4	4	15	3	3	4	4	14	3	4	3	10	4	4	8	47
66	5	5	2	5	17	5	5	5	4	19	4	4	1	2	11	47	2	1	5	5	13	4	3	3	4	14	3	4	3	10	1	1	2	39
67	4	5	3	4	16	5	5	4	4	18	4	5	1	4	14	48	2	4	1	1	8	4	1	1	2	8	3	4	1	8	1	1	2	26

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH
68	1	5	2	2	10	2	2	2	2	8	4	3	5	4	16	34	3	4	1	2	10	3	1	1	2	7	4	3	3	10	1	1	2	29
69	4	3	2	2	11	3	4	4	4	15	2	2	4	4	12	38	5	4	5	5	19	3	3	3	4	13	3	3	3	9	4	3	7	48
70	4	4	4	4	16	4	4	2	4	14	4	4	3	4	15	45	5	4	5	5	19	4	3	3	4	14	4	3	3	10	4	3	7	50
71	3	3	2	2	10	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	39	3	3	4	4	14	4	3	3	4	14	4	3	2	9	3	3	6	43
72	4	4	2	1	11	4	4	3	4	15	3	4	3	3	13	39	2	2	4	4	12	4	3	3	2	12	2	3	2	7	2	1	3	34
73	1	2	3	1	7	1	3	2	2	8	4	5	2	3	14	29	2	3	2	2	9	3	2	4	4	13	3	4	5	12	3	1	4	38
74	4	1	4	4	13	4	4	5	2	15	2	5	4	5	16	44	3	3	5	5	16	3	3	3	4	13	4	3	4	11	5	3	8	48
75	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	46	3	4	4	4	15	3	3	4	4	14	4	3	4	11	4	3	7	47
76	4	4	2	3	13	3	4	3	4	14	3	3	3	4	13	40	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	2	3	9	4	2	6	46
77	4	3	2	2	11	3	4	4	4	15	2	2	3	3	10	36	3	2	4	4	13	2	2	4	2	10	2	2	2	6	4	2	6	35
78	4	5	3	3	15	4	4	4	3	15	4	2	4	4	14	44	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	3	10	3	3	6	48
79	4	3	4	3	14	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	45	4	2	4	4	14	4	4	4	5	17	4	4	3	11	5	3	8	50
80	3	5	2	3	13	4	4	3	4	15	4	4	2	2	12	40	1	2	1	1	5	1	2	2	1	6	2	1	3	6	3	4	7	24
81	1	5	2	2	10	2	2	2	2	8	4	3	5	4	16	34	3	4	1	2	10	3	1	1	2	7	4	3	3	10	1	1	2	29

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Wilfredo H. Carcausto Calla, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesor de la tesis titulada: "Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019" del estudiante Saavedra Hidalgo, Nery, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 03 de agosto de 2019



Wilfredo H. Carcausto Calla

DNI: 04635825



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión de la Capacitación y Desarrollo de Competencias Laborales del Personal de
una Sede Administrativa de Salud Lima Norte, 2019

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

AUTORA:

Br. Nery Saavedra Hidalgo
(ORCID: 0000-0001-8826-5377)

ASESOR:

Dr. Carcausto Calla, Wilfredo Humberto

Resumen de coincidencias

19 %

- | | | |
|---|---|------|
| 1 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | 7 % |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de internet | 7 % |
| 3 | www.editorialdigitaltec...
Fuente de internet | 1 % |
| 4 | problematematicas.blo...
Fuente de internet | 1 % |
| 5 | issuu.com
Fuente de internet | <1 % |



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

SAAVEDRA HIDALGO NERY

D.N.I. : 25716585

Domicilio : URB. LOS DOMINICOS DE STA. ROSA M2. 22 Lte. 23 SHP.

Teléfono : Fijo : 4847132 Móvil : 942133534

E-mail : nery.hidalgo22@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRÍA

Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

SAAVEDRA HIDALGO NERY

Título de la tesis:

"GESTION DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIA LABORAL DE UNA SEDE ADMINISTRATIVA DE SALUD LIMA NORTE - 2019"

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 10/09/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

NERY SAAVEDRA HIDALGO

INFORME TÍTULADO:

"GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE
COMPETENCIAS LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRIS L-N-2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 17 Agosto 2019

NOTA O MENCIÓN: POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN