



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Capacitación en competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús  
María, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Jose Antonio Jesus Enriquez (ORCID: 0000-0001-6706-1631)

**ASESORA:**

Dra. Isabel Menacho Vargas (ORCID: 0000-0001-6246-4618)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**Lima – Perú**

**2020**

## **DEDICATORIA**

La investigación está dedicada a Dios y a mi novia, le doy gracias por el amor y el apoyo, pues me han aportado la fortaleza y las ganas de seguir creciendo.

## **AGRADECIMIENTO**

Brindo un gran agradecimiento a la Universidad César Vallejo, a los Docentes de la maestría de Gestión Pública de la sede Lima Norte por haberme brindado esta oportunidad de mejora a través de estos conocimientos enriquecedores y también a mi asesora de tesis, a la Dra. Isabel Menacho Vargas y a mi revisor el Dr. Alejandro Ramírez Ríos, por su preocupación y seguimiento quien con sus experiencias, conocimientos y motivación me orientaron en mi investigación.

## **PÁGINA DEL JURADO**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Jose Antonio Jesus Enriquez, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Capacitación en Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020.” presentada, en 64 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, 06 de Agosto del 2020



---

Firma

Jose Antonio Jesus Enriquez

Dni: 48477475

## ÍNDICE

	Pág
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	13
2.1. Tipo y diseño de investigación	13
2.2. Operacionalización de variables	14
2.3. Población, muestra y muestreo	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	19
2.6. Método de análisis	19
2.7. Aspectos éticos	20
III. Resultados	21
IV. Discusión	35
V. Conclusiones	40
VI. Recomendaciones	41
Referencias	42
Anexos	50
Anexo 1: Matriz de Consistencia	50

Anexo 2. Instrumento de Medición	52
Anexo 3. Validez de Instrumentos	55
Anexo 4. Base de Datos SPSS 25	61

### Índice de tablas

	<b>Pág</b>
Tabla 1: Operacionalización de la variable Capacitación	15
Tabla 2: Operacionalización de la variable Competencias Laborales	16
Tabla 3: Ficha técnica del primer instrumento: Capacitación	17
Tabla 4: Ficha técnica del segundo instrumento: Competencias Laborales	18
Tabla 5 Validez de contenido por juicio de expertos del primer y segundo instrumento: Capacitación y Competencias Laborales	18
Tabla 6 Alfa de Cronbach del Instrumento 1: Capacitación	19
Tabla 7 Alfa de Cronbach del Instrumento 2: Competencias Laborales	19
Tabla 8 Distribución de frecuencia de la variable Capacitación	21
Tabla 9 Distribución de frecuencia de la variable Competencias Laborales	22
Tabla 10 Distribución de frecuencia de la dimensión Planificación	23
Tabla 11 Distribución de frecuencia de la dimensión Ejecución	24
Tabla 12 Distribución de frecuencia de la dimensión Evaluación	25
Tabla 13 Distribución de frecuencia de la dimensión Cognoscitivos	26
Tabla 14 Distribución de frecuencia de la dimensión Actitudinales	27
Tabla 15 Distribución de frecuencia de la dimensión Procedimentales	28
Tabla 16 Tabla cruzada de las dos variables.	29
Tabla 17 Tabla cruzada de la primera dimensión Planificación.	30
Tabla 18 Tabla cruzada de la primera dimensión Ejecución	31

Tabla 19	Tabla cruzada de la primera dimensión Evaluación	32
Tabla 20	Prueba de Hipótesis Chi Cuadrado para V1: Capacitación y V2: Competencias Laborales	33
Tabla 21	Prueba de Hipótesis Chi Cuadrado para D1: Planificación y V2: Competencias Laborales	33
Tabla 22	Prueba de Hipótesis Chi Cuadrado para D2: Ejecución y V2: Competencias Laborales	34
Tabla 23	Prueba de Hipótesis Chi Cuadrado para D3: Evaluación y V2: Competencias Laborales	34

### **Índice de figuras**

		<b>Pág</b>
Figura 1	Esquema de diseño de estudio	14
Figura 2	Diagrama de barras de la variable 1 Capacitación.	21
Figura 3	Diagrama de barras de la variable 2 Competencias Laborales	22
Figura 4	Diagrama de barras de la dimensión Planificación	23
Figura 5	Diagrama de barras de la dimensión Ejecución	24
Figura 6	Diagrama de barras de la dimensión Evaluación	25
Figura 7	Diagrama de barras de la dimensión Cognoscitivos	26
Figura 8	Diagrama de barras de la dimensión Actitudinales	27
Figura 9	Diagrama de barras de la dimensión Procedimentales	28



## RESUMEN

Este estudio de investigación se llevó a cabo frente al objetivo de determinar la relación entre la capacitación en las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús, María, 2020. 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 111 personas capacitadas por Ministerio de Trabajo. La muestra se obtuvo empleando la fórmula para población finita y estuvo conformada por 86 personas que pertenecen a las personas inscritas en las capacitaciones. Como instrumento se empleó 2 cuestionarios con una escala tipo Likert que estuvo conformado por 15 ítems cada uno. Los resultados mostraron que, según el 47,67 % de las personas encuestadas, se percibe que la variable 1, la capacitación posee un nivel adecuado; por otro lado, la variable 2, competencias laborales también posee un nivel adecuado, de acuerdo con el 44,19 % de los encuestados. Se concluyó que la capacitación tiene relación dependiente ( $\chi^2 = 65,657$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con las competencias laborales de los capacitados, como recomendación se sugiere a los representantes gestores del Ministerio de Trabajo cumplir de forma adecuada la ejecución de la capacitación según lo programado en el Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2020 del Ministerio de Trabajo, se recomienda al Director de presupuesto del Ministerio de Trabajo, respetar la meta asignada y presupuestada para las ejecuciones de las acciones de capacitación, se aconseja a los capacitadores realizar la capacitación identificando mejor el público objetivo para una percepción más certera del capital humano que requiere el fortalecimiento en sus competencias laborales, finalmente a los investigadores, 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 el valor público generado.

**Palabras claves:** Capacitación, Competencias Laborales, productividad, desempeño.

## **ABSTRACT**

This research study was conducted in the face of the need to determine the relationship between training in labour skills of the Ministry of Labour, Jesús, María, 2020. The research methodology had a quantitative, basic approach with a non-experimental design and a cross-section. The population of this study consisted of 111 people trained by the Ministry of Labour. The sample was obtained using the formula for a finite population and consisted of 86 people belonging to the registered persons enrolled in the trainings. As an instrument, 2 questionnaires were used with a Likert scale that consisted of 15 items each. The results showed that, according to 47.67% of respondents, variable 1 is perceived, training has an adequate level; variable 2, labour skills also has an adequate level of, according to 44.19% of respondents. It was concluded that the training has a dependent ratio (Chi squared as 65,657) and significant (p value= 0.000 less than 0.05) with the job skills of the trained, as a recommendation, the managing representatives of the Ministry of Labour are suggested to adequately comply with the implementation of the training, as scheduled in the Ministry of Labour's 2020 Multi-Year Institutional Operational Plan (POI), the Director of Budget of the Ministry of Labour is recommended to respect the target allocated and budgeted for executions of training actions, trainers are advised to conduct training by better identifying the target audience for a more accurate perception of human capital that requires strengthening in their labour skills, finally to researchers, it is suggested that research is carried out on techniques that provide information on trainings conducted with the intention of quantifying the impact and discovering the improvements in the job site and the public value generated.

**Keywords:** Training, Work Skills, Productivity, Performance

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad, los países se están enfrentando a diversas problemáticas como son la reciente pandemia del Covid-19, la inestabilidad de los mercados internacionales, la migración, el cambio climático, etc. Es por esta razón que los gobiernos deben plantear mejores prácticas nacionales e internacionales en el desarrollo de una capacitación continua que pueda aportar valor público a la sociedad o de lo contrario se incurrirá en un grave problema de desaceleración económica y de dificultad en desarrollo laboral y profesional del capital humano. Esto conlleva un proceso de enseñanza, aprendizaje y un cambio favorable en la actitud de la persona, a través de mayores conocimientos, el mayor beneficiario es la propia persona pues genera su propia información y punto de vista con los conocimientos adquiridos. Las entidades deben integrar estos factores dentro del planteamiento de sus estrategias para desarrollar y afrontar estos desafíos que representan una gran amenaza para el sistema financiero de los países.

Esto deberá complementarse con estrategias organizacionales que no están implementados y que impulsen la construcción de gobiernos más eficientes que generen valor público en beneficio de la sociedad formando personas más calificadas y productivas pues son nosotros el centro del cambio en el desarrollo, se trata entonces de potenciar el desarrollo de las personas, no solamente desde el punto de vista de la productividad o rendimiento o el incentivo monetario como forma de compensación por el sacrificio que muchos de ellos están realizando para sacar adelante el país frente a esta situación problemática, sino también la de incrementar el potencial en el la satisfacción que obtienen ellos en el trabajo.

Por otro lado, cabe mencionar que capacitación ha cobrado mucha relevancia pues es una alternativa de solución para cubrir las necesidades de la sociedad de contar con profesionales más capacitados y con mejores competencias laborales. Las organizaciones deben poseer la capacidad de tomarlo como una inversión mas no como un gasto innecesario, pues va a generar resultados muy positivos para la propia organización.

El desarrollo de competencias laborales por su parte, cumplen un rol fundamental en la organización pues de ello depende la calidad del servicio que se brinda al ciudadano, sin embargo, no están identificados las competencias en el campo laboral en las empresas. Por lo tanto, es necesario detectar las competencias laborales necesarias para el personal, pero es mucho más importante fortalecer la formación y concientizar a los trabajadores de la importancia que ellos aportan al desarrollo de los objetivos institucionales.

A nivel internacional, en las últimas décadas en América Latina, se ha producido una desaceleración en la mejora de la productividad, si lo comparamos con países desarrollados como son China, Rusia, E.E.U.U, también comparado con otras economías en desarrollo y emergentes su desempeño es inferior. Esto quiere decir que los recursos no están siendo usados de manera eficiente y que otros países del mundo tienen la capacidad de producir más con lo mismo. Por otro lado, la mejor manera de incrementar la productividad en lo que concierne a la fuerza laboral es a través de la mejora del capital humano.

En el contexto social la capacitación eficiente de las personas está volviendo a ser el centro de atención para muchas entidades públicas en la actualidad, especialmente en aquellos países con miras a un desarrollo unificado, eficiente, efectivo y transparente que se enfrentan a la globalización y a la implementación en las organizaciones modernas de nueva y mejor tecnología en sus procesos de producción. Por otro lado, no existe capacitaciones para el ámbito laboral y como se describe las capacitaciones cumplen con diversas finalidades las cuales conforman el desarrollo de la entidad a la que pertenecen, así como el crecimiento profesional y personal de los trabajadores, todo ello en pro de la mejora de la organización para el cumplimiento exitoso de sus objetivos institucionales, es decir que este responda con buenos resultados a la demanda y problemáticas que plantee nuestra sociedad actual.

Las entidades públicas necesitan brindar una capacitación activa, constante, dinámica y participativa hacia los trabajadores, además esta debe tener claro cuáles son sus objetivos a realizar y los programas que va a desarrollar dentro de la misma. Muñoz, (2016)

Según la OIT (2019), la capacitación de los trabajadores surge como consecuencia al cambio económico, social y económico, a la rapidez con la que este fluctúa, esto significa que aquella organización que no realice cambios de políticas y adapte sus estrategias a las demandas de la sociedad va a incurrir en problemas graves, y ocasionará una grave desaceleración económica para el país, pues la productividad e ingresos van a disminuir rotundamente.

A nivel nacional, en el Perú, en estos últimos 10 años el crecimiento económico y social necesita de políticas orientadas a la sostenibilidad, enfocadas primordialmente a fomentar el incremento de la productividad, ya que este es una pieza clave en la competitividad de la economía del país e incluso puede mejorar el ingreso de más peruanos. Los sectores que más invierten en capacitación son: Minería, Energía, Construcción, Comercialización, Retail, Banca y seguros.

Según el MTPE (2016), en el caso de las empresas de 10 a más trabajadores en Lima Metropolitana, cerca del 40% de trabajadores posee sólo estudios escolares, ya sean completos o incompletos, además estas empresas solo invierten un promedio del 0,54% de sus ventas en capacitación. Estas cifras impactan negativamente en la productividad nacional.

Según. Castañeda (2020). Las empresas identifican dificultades por incorporar trabajo calificado, por esta razón la capacitación del personal se ha convertido en uno de los desafíos más importantes que enfrenta cualquier empresa, sea micro, pequeña o grande. Pues prevalece la necesidad de que las empresas puedan mantenerse en pie a lo largo del tiempo, adaptándose al cambio, planificando y encontrando formas para optimizar su capital humano, para obtener una mayor productividad, de esta forma alcanzar sus objetivos y metas de negocio. La globalización ha abierto muchas puertas para los emprendedores, pero a su vez surgen retos, y dentro de ellos se encuentra el hecho de capacitar a sus trabajadores, para que estos puedan desarrollar sus competencias laborales a través de una óptima capacitación

Según León, (2017). Los trabajadores sienten la necesidad de capacitarse, es por ello que el proceso de capacitación tiene que fortalecerse en nuestro país de lo contrario puede convertirse en una grave desventaja para nuestra economía, esto nos permite abarcar el tema de la planificación como medio para el desarrollo de las competencias laborales cada uno de ellos, con la primordial finalidad de mejorar el desempeño de sus funciones y que las empresas puedan contar con mejores capacidades que les permitan alcanzar metas y objetivos organizativos trazados. En cuanto al estado peruano se designa cantidades importantes de recursos para poder llevar a cabo capacitaciones, pero la cuestión sigue en pie es si la productividad de los trabajadores ha mejorado.

A nivel Institucional, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, se rige bajo la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En el artículo 4, precisa las áreas programáticas de acción mediante la cual le corresponde al Ministerio del trabajo la capacitación Laboral. El ministerio del trabajo brinda capacitaciones a través de un programa nacional con el objetivo de desarrollar y fortalecer las competencias laborales de los participantes a fin de mejorar su empleabilidad, permitiendo conseguir y mantener un empleo formal, facilitar su acceso al mercado laboral, así como iniciar o dirigir su propia empresa.

Finalmente, la problemática dentro del Ministerio de trabajo es determinar si las capacitaciones estén alcanzando o no los resultados esperados para generar valor público a la sociedad, generando bien común en la familia peruana y el respectivo progreso para todos.

Lo expuesto líneas arriba en el presente estudio desarrolló las variables de capacitación y competencias laborales. Para comprender mejor la problemática de la investigación se han analizado los siguientes trabajos:

Según Maldonado (2017). Tuvo como objetivo describir el nivel de impacto que posee la capacitación de los colaboradores frente a la productividad de la organización Los Bronces. La metodología empleada fue el estudio de casos, la población fue de 400 participantes. Concluyó que es importante estructurar el plan de capacitación de la empresa abarcando las necesidades directas de los empleados para obtener empoderamiento en los colaboradores con menor gama de conocimientos adquiridos e incrementar la productividad de los mismos.

Según Rojas (2017). Tuvo como objetivo determinar la relación de la capacitación con el desempeño laboral. La metodología empleada fue enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, la población fue de 36 empleados y se empleó toda en este estudio. Concluyó que la capacitación mejora el desempeño laboral de los empleados de una organización por lo que es indispensable para el éxito de la organización y el desarrollo profesional de sus trabajadores

Alvarez (2017). Tuvo como objetivo evaluar el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas. La metodología empleada fue enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, la población fue de 8,084 y la muestra fue de 1337 personas. Concluyó con los resultados conseguidos a través del estudio que el plan de capacitación debe de efectuarse de forma correcta a través de los procesos de planificación, ejecución y evaluación, para evitar de esta forma una mala ejecución de la capacitación en la organización.

Huaccha y Machado (2019). Tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores de la entidad UGEL en Santa. Determinar el nivel de capacitación de los colaboradores. La metodología empleada fue de una investigación cuantitativa, descriptiva e inferencial, en relación al nivel de investigación de tipo correlacional. Concluyó que existe relación altamente significativa entre la capacitación y las competencias laborales, se observó una percepción desfavorable

relacionada con la valoración de las competencias laborales de los colaboradores en la entidad.

Córdova (2017). Tuvo como objetivo determinar la relación de la capacitación de los ingenieros de obra en construcción vial con el desarrollo de las competencias laborales de los técnicos de la universidad Cesar Vallejo. La metodología empleada fue de una investigación descriptiva, de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental. Concluyó que hay una relación significativa entre la capacitación de los ingenieros y el desarrollo de las competencias fundamentales de los técnicos. Se ha confirmado que la capacitación de los ingenieros influye positivamente en los técnicos.

Yllesca (2018). Tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en el personal de enfermería del hospital en Vitarte. La metodología empleada contó con un enfoque cuantitativo, con un método hipotético deductivo con estadística descriptiva e inferencial, el nivel de investigación fue de tipo básico, y correlacional. Concluyó con los resultados conseguidos a través del estudio que existe relación significativa entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias. Existe relación significativa entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias.

Saavedra (2016). Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la capacitación y la competencia laboral de los colaboradores de la entidad Regional de salud en San Martín. La metodología fue de diseño descriptiva correlacional, con enfoque cuantitativo. Concluyó que existe entre la capacitación y la competencia laboral de los colaboradores, se ha realizado un análisis de Rho Spearman y se comprobó que existe una relación directa entre las dos variables de estudio.

Martínez, Palos y Vargas (2017) Tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación, el asesoramiento que desarrollan las pequeñas empresas y el crecimiento sostenido de las mismas en el sector industrial en San Luis Potosí. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y concluyó que la capacitación permite el crecimiento sostenido de las empresas.

Peñañiel, Sánchez, Barahona y Nivelá (2019). Tuvo como objetivo dar a conocer la relación que tiene la capacitación de los estudiantes y de los profesores de la universidad Regional Autónoma de los Andes. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y concluyó que profesores mejor capacitados impactan positivamente en la formación de los estudiantes.

Labrador, Bustio, Reyes y Carvalhais (2019). Tuvo como objetivo implementar una metodología de capacitación a directivos con una visión sistémica y participativa que involucre a todos los miembros de acorde a la realidad del sector. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y los resultados indicaron que la capacitación influye potencialmente en el funcionamiento de las entidades, apoyándose en la mejora de competencias de los trabajadores para lograrlo.

Arteaga y Silvera (2019). Tuvo como objetivo evaluar los resultados del desempeño de los directores capacitados en el diplomado de Dirección y Gestión Empresarial en las organizaciones de la provincia de Pinar del Río. La investigación tuvo un enfoque mixto y concluyó que la capacitación genera un gran impacto positivo en la generación de competencias en los trabajadores.

Gray, Basualto y Sisto (2017). Tuvo como objetivo analizar la oferta de los programas actuales con relación a promoción o no inclusión de trabajadores mayores de edad en Chile. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que la capacitación es una herramienta esencial para la permanencia en el mercado laboral.

Parra y Rodríguez (2016). Tuvo como objetivo realizar una evaluación sobre la capacitación y su efecto en la calidad dentro de las entidades. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que la capacitación influye directamente en la calidad aportando nuevos conocimientos, habilidades y destrezas; fortaleciendo y mejorando el desarrollo de la calidad dentro de la organización.

Cionza, Davis, y Labrador (2019). Tuvo como objetivo plantear un procedimiento para la gestión de la capacitación, con enfoque de aprendizaje, en miras del desarrollo organizativo. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que la capacitación se proyecta en base a las necesidades y para ello es necesario elaborar un plan de capacitación.

Marchant, Milicic y Soto (2020). Tuvo como objetivo describir un programa de desarrollo profesional docente en una educación socioemocional para la organización educativa. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y concluyó que una óptima capacitación a los profesores influye positivamente en el desarrollo de sus alumnos.

Camarena (2019). Tuvo como objetivo fue realizar una caracterización de la capacitación de las PYME dirigidas por mujeres y examinar la relación entre el nivel de estudios de la empresa y la aplicación de herramientas administrativas. La investigación



tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que la capacitación es un factor importante de generación de valor en las organizaciones.

Pérez, Marta, y Nogales (2020). Tuvo como objetivo describir el diseño de un proyecto cuyos resultados permitirán determinar cuáles fueron las verdaderas necesidades de competencia digital de Mypes y mediadores educativos de la ciudadanía de Aragón. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que los cursos de capacitación en competencias digitales son muy importantes para el desarrollo laboral de una organización.

Muñiz, Montenegro y Batista (2018). Tuvo como objetivo exponer las experiencias más importantes del proceso de capacitación de los elementos principales con miras a la actualización del modelo económico cubano. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que la dificultad de una organización es encontrar las necesidades de capacitación que se requiere para mantener la competitividad y desarrollo de la entidad en una sociedad tan cambiante.

Rodrigo, Ferreiro, González (2018). Tuvo como objetivo proponer un procedimiento para la capacitación de directivos que apoye el desarrollo de una gestión empresarial sostenible aplicado al contexto organizacional. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que la capacitación de directivos representa un favor con alto grado de contribución para el logro de una gestión eficiente.

Cárdenas, Pérez, González y Marrero (2020). Tuvo como objetivo elaborar un manual de trabajo que facilite el diseño de perfiles de cargos por competencias laborales en los diferentes departamentos del centro. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que las competencias laborales permiten elevar el desempeño del capital humano en las organizaciones.

Galarza, Aguinaga, López, Molina y Rosero (2020). Tuvo como objetivo establecer un marco de competencias laborales para brindar capacitación en la gestión de puestos de empresas del rubro de restauración. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que las organizaciones tienen la necesidad de instaurar competencias laborales basadas en la aplicación del conocimiento.

Rueda y Portilla (2020). Tuvo como objetivo brindar un análisis del entorno académico y organizacional, en base a las características más relevantes de competencias blandas que demanda el mercado laboral actual. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que crear competencias laborales en los recién egresados es

fundamental para lograr un perfil óptimo para el entorno empresarial en el que nos encontramos actualmente.

Castillo y Villalpando (2019). Tuvo como objetivo determinar cuál la principal dificultad en la implementación efectiva en los programas educativos y su aplicación en la productividad de las empresas. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que la educación basada en competencias representa un gran aporte al desarrollo de futuros profesionales.

Griselda (2019). Tuvo como objetivo determinar cuáles son las competencias predominantes y las de menor influencia dentro de los trabajadores del colegio por medio de un estudio de campo. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que la detección de las competencias laborales en el proceso de reclutamiento y selección contribuye al desarrollo de la organización de manera significativa y positiva.

Duque, García y Hurtado (2017). Tuvo como objetivo determinar la influencia de la inteligencia emocional en el fortalecimiento de las competencias laborales. La investigación tuvo un enfoque mixto y concluyó que cuando el trabajador desarrolla competencias laborales puede garantizar un buen desempeño de sus labores dentro de la organización.

Cejas (2017). Tuvo como objetivo examinar la dirección de recursos humanos de las empresas y su relevancia en el fortalecimiento de las competencias laborales como pieza clave para una estrategia eficiente para las organizaciones. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que las competencias laborales son un recurso organizacional intangible imprescindible en una estrategia de la entidad.

McCarthy y Ford (2020). Tuvo como objetivo brindar evidencia teórica para implementar sesiones de asesoramiento basadas en evidencia de la capacitación y el desarrollo de los trabajadores. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que la capacitación promueve resultados positivos de comportamiento laboral y satisfacción laboral general.

Negassa (2019). Tuvo como objetivo examinar el programa de capacitación vocacional no formal dirigido a incrementar al autoempleo en pequeñas industrias. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que el programa de capacitación mejorara el autoempleo en los campos vocacionales.

Lyons (2020). Tuvo como objetivo determinar las consecuencias de aplicar capacitación como estrategia laboral para los trabajadores temporales. La investigación

tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que proporcionar acceso a la capacitación aumenta significativamente los ingresos de la empresa, principalmente debido a los aumentos de rendimiento entre los trabajadores de mayor capacidad.

Grover & Miller (2018). Tuvo como objetivo determinar los problemas que enfrentan los programas de capacitación laboral de la universidad comunitaria. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que el programa de capacitación aporta un conjunto de habilidades ocupacionales que preparan a los estudiantes para nuevas oportunidades de empleo.

Basudewa, Ilmi, y Lestari (2020). Tuvo como objetivo determinar la influencia de la capacitación laboral y la promoción laboral en el desempeño de los empleados de badak ngl bontang. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que la capacitación laboral y la promoción laboral juntas tienen una influencia positiva y significativa en el rendimiento.

Babatope, Samuel, Ajewole, y Anyanwu (2020). Tuvo como objetivo presentar la necesidad de actualizar el plan de estudios de educación en ingeniería para producir más ingenieros graduados en forma de T que se requieren en el mundo industrial cambiante. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que el beneficio de las competencias laborales de los profesionales es bastante significativo en este mundo actual cambiante.

Przytuła (2018). Tuvo como objetivo fue diagnosticar las tendencias más desafiantes para los especialistas en recursos humanos e identificar las competencias clave en el mercado mundial de la fuerza laboral. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que las competencias laborales de los empleados influyen significativamente en la gestión de los recursos humanos de la organización.

Lukasz y Piotr (2015). Tuvo como objetivo la exacta identificación y la definición de las diferencias entre las competencias existentes en el desarrollo de estudios referente a las carreras profesionales del alumnado en Polonia. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que papel de las competencias de liderazgo fue un factor que responde a las expectativas y necesidades del mercado laboral.

Genc y Akoglan (2020). Tuvo como objetivo brindar orientación referente a la satisfacción de las necesidades del cliente en la industria competitiva de restaurantes y abarcar las competencias de los trabajadores. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que los elementos más importantes de la competencia laboral son el liderazgo y la gestión de conflictos.

Infante, Infante, Moro, y Gallardo (2019). Tuvo como objetivo analizar la importancia que los estudiantes le dan a la adquisición de habilidades TIC para su futuro desempeño profesional y el desarrollo de sus competencias de la universidad de Huelva. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que el dominio de las herramientas tecnológicas representa una gran competencia a día de hoy en la sociedad moderna.

Sá y Serpa (2018). Tuvo como objetivo discutir la importancia de lograr competencias laborales en la educación superior. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que las actitudes, expectativas y predisposiciones son factores importantes para obtener competencias laborales.

Pukelis y Pileicikiene (2012). Tuvo como objetivo determinar la relación de las competencias genéricas de los graduados de educación superior con las necesidades del mercado laboral. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que la transmisión de competencias que son relevantes en el mercado laboral son un objetivo importante para las instituciones de educación superior.

Keiper, Sieszputowski, Morgan, y Mackey (2019). Tuvo como objetivo identificar las habilidades de empleabilidad que necesitan los estudiantes para integrarse en el plan de estudios de gestión organizacional que permita identificar y mejorar sus aptitudes. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que existen habilidades que desean los empleadores, habilidades personales, habilidades técnicas y habilidades de conocimiento en los que interviene la capacitación.

Penkauskiene, Railiene y Cruz (2019). Tuvo como objetivo abarcar la importancia del pensamiento crítico, la manifestación práctica y de competencias en las profesiones desde la perspectiva de empleadores extranjeros en Europa. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que el pensamiento crítico se valora no solo en la medida en que contribuye al éxito profesional, sino también para la mejora personal de competencias y el bien común.

Putrienė (2015). Tuvo como objetivo determinar las competencias necesarias para el mercado laboral actual que se desarrollan a través de un aprendizaje en equipo y de estudios interdisciplinarios. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y concluyó que los estudiantes podrían desarrollar las competencias requeridas por el mercado a través de estudios interdisciplinarios y enseñanza en equipo a través de la capacitación.

La presente investigación indagará las teorías de la investigación:

La variable 1 Capacitación: Según Teoría de Recursos y Capacidades: Barney (1991) Según expone el autor la teoría de recursos y capacidades expone que diagnosticar la situación inicial de una organización sirve para poder identificar el potencial de todos los recursos y capacidades que posea dicha entidad, de esta forma se facilita el localizar las debilidades y fortalezas propias de la misma. Es sumamente importante para la entidad que los trabajadores puedan potenciar sus conocimientos y capacidades para lograr una sostenibilidad a largo plazo, la cual va a ser muy importante para el desarrollo y fortalecimiento de la propia organización.

Según Barney (1991). Esta teoría se fundamenta en 3 ideas principales: La primera, las organizaciones son diferentes unas de otras, en relación a los recursos y capacidades que poseen por si mismas en un tiempo establecido, es decir existe heterogeneidad. La segunda, los recursos y las capacidades de las organizaciones logra establecer la identidad de las entidades, además el entorno actual, el cual es muy impredecible, voluble, cambiante, las organizaciones logran plantearse el hecho de que necesidades pueden resolver. La tercera, para lograr un beneficio final la organización asume dos factores, las competencias y los recursos que posee, esta combinación produce el beneficio. Es importante recalcar que el capital intelectual, el conocimiento de los trabajadores de una organización cumplen un rol importante para generar una competitividad y diferencia frente a otras organizaciones.

Según teoría del Capital Humano. Becker (1961). En esta teoría se expone el proceso de capacitación que llevan a cabo las organizaciones, las cuales se dividen en dos tipos: general y específico. El primero, el general, hace referencia a aquellos resultados o conocimientos generales obtenidos tras el proceso de capacitación el cual puede beneficiar a diversas entidades pues abarca temas generales, pero el mayor beneficio lo obtiene en sí el trabajador y el segundo hace referencia a aquellos resultados o conocimientos específicos que obtuvo el trabajador después del proceso de capacitación y que solo puede ser aprovechado por la entidad que lleva a cabo el proceso de capacitación, a través de una mejorara en su productividad. Por otro lado, el autor menciona que las organizaciones generalmente optan por la capacitación específica pues esta les asegura un beneficio y solo optan por la capacitación general del trabajador, solo cuando esta no se ve como un gasto, en la que tiene por seguro que el trabajador no abandonará la organización de la noche a la mañana.

La Variable 2 Desarrollo de Competencias Laborales, Según la Teoría de necesidades aprendidas. McClelland (1973). Esta teoría nos expone que las organizaciones que pueden detectar las características de los trabajadores podrían predecir el desempeño laboral que podrían obtener. Es decir, que los factores más notables para que un trabajador se desarrolle de la mejor manera en su ambiente laboral están ligados a las competencias que este puede adquirir y fortalecer.

Según McClelland (1973) para entender esta teoría primero debemos definir los tres tipos de orientaciones aprendidas: La primera, la necesidad de logro, la cual nos dice que las personas deben tener una alta necesidad de lograr el desarrollo a través de la motivación. La segunda, necesidad de poder, como mencionábamos antes la motivación cumple un rol fundamental, puesto que también puede influir en las personas que nos rodean. La tercera, la necesidad de afiliación, en la cual se engloba a aquellas personas que poseen una alta necesidad de ser aprobados por todos cambiando su actitud, de modo que su conducta sea aprobada por sus superiores.

Según la teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner (1983). Según el autor, propone que la vida cotidiana necesita del desarrollo de inteligencias múltiples, además expone que la inteligencia académica no es un factor decisivo para conocer realmente la inteligencia de una persona, pues cada una de ellas desarrolla un tipo diferente de inteligencia. Entre estas inteligencias podemos considerar 8 tipos: Inteligencia lingüística, inteligencia lógico-matemática, inteligencia espacial, inteligencia musical, inteligencia corporal y cinestésica, inteligencia intrapersonal, inteligencia interpersonal, inteligencia naturalista. Por último, el autor afirma que todas las personas son dueñas de cada una de los ocho tipos de inteligencia, aunque cada cual destaca más unas que en otras.

A continuación, el problema general formulado para el presente estudio ¿Qué relación existe entre la capacitación en las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020? Teniendo como problemas específicos ¿Qué relación existe entre la planificación de la capacitación en las competencias laborales? Seguido de la pregunta ¿Qué relación existe entre la ejecución de la capacitación en las competencias laborales? Y, por consiguiente ¿Qué relación existe entre la evaluación de la capacitación en las competencias laborales?

Por otro lado, la justificación teórica del estudio del presente trabajo de investigación se desarrolló bajo los temas de la capacitación y las competencias laborales, puesto que estas dos variables actualmente son de gran importancia dentro de las organizaciones,

facilita a una organización a contar con un óptimo personal capacitado para el correcto cumplimiento de sus labores asignadas. La justificación práctica se da por la necesidad de mejorar la capacitación para desarrollar mayores competencias laborales dentro de la organización. La justificación metodológica se emplea al momento de ejecutar el proyecto de investigación y ellos crean nuevos conocimientos que sean validados y confiables.

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la capacitación en las competencias laborales en el Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. Y como objetivos específicos se busca determinar la relación que existe entre la planificación de la capacitación en las competencias laborales. El segundo objetivo específico es determinar la relación que existe entre la ejecución de la capacitación en las competencias laborales. El tercer objetivo específico busca determinar la relación que existe entre la evaluación de la capacitación en las competencias laborales.

En lo que se refiere a los aspectos de las hipótesis se menciona la hipótesis general, en la cual existe relación entre la capacitación en las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. Luego, en la primera hipótesis específica se indica que existe relación entre la planificación de la capacitación en las competencias laborales. Seguido de la segunda hipótesis específica, se señala que existe relación entre la ejecución de la capacitación en las competencias laborales. Y finalmente, en la tercera hipótesis específica existe relación entre la evaluación de la capacitación en las competencias laborales.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) afirmaron que el enfoque cuantitativo lleva a cabo el método de recopilación de datos para probar las hipótesis que se encuentran a través de una medición numérica y el análisis estadístico, además poseen como finalidad el plantear patrones de comportamiento y comprobar teorías planteadas.

En tal sentido, el estudio realizado será de tipo básica y con enfoque cuantitativo, puesto que la información ha sido recopilada está basada en la medición numérica y el análisis estadístico, esto debido a que se busca ampliar los conocimientos sobre la Capacitación y las Competencias Laborales.

Según Valderrama (2015) la investigación básica se le denomina como investigación teórica, pura o fundamental. Aportar organizadamente la base de los conocimientos científicos y no produce resultados que se puedan emplear directamente. Su finalidad es de

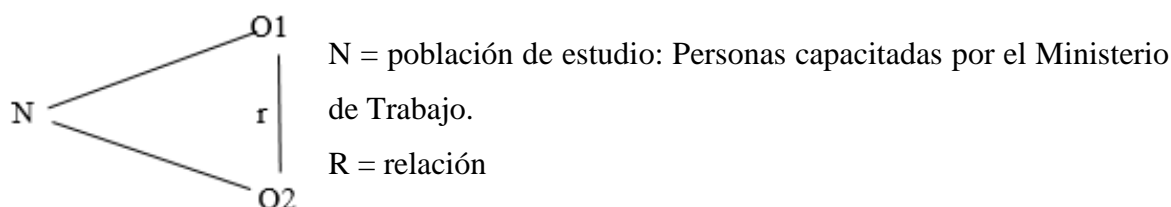
recopilar información de la realidad para optimizar las fuentes teóricas y científicas, formulando nuevos principios y leyes.

Valderrama (2015) expuso que en el diseño no experimental la información se obtiene sin manipular previamente las variables de estudio, es decir que los hechos ya ocurrieron con antelación, mucho antes de la puesta en marcha de esta investigación.

Por esta razón, en este estudio no existe manipulación de las variables de capacitación y tampoco en la de competencias laborales,

Por consiguiente, cada una fue analizada sin ningún tipo de alteración en la relación de ambas variables y fue longitudinal porque la medición se recolectó en varios tiempos.

Figura 1: *Esquema de diseño de estudio*



O1 = Observación de la variable 1: Capacitación.

O2 = Observación de la variable 2: Competencias laborales.

## 2.2 Operacionalización

### Definición Conceptual de Capacitación

Servir, (2016) La Capacitación es un proceso el cual posee el objetivo de optimizar el desempeño de las personas por medio del conocimiento continuo, desarrollo de competencias y conocimientos, los cuales facilitarán el fortalecimiento de las capacidades y el logro de los objetivos planteados. Asimismo, está conformado por un ciclo de tres etapas: (Planificación, Ejecución y Evaluación).

### Definición Operacional de Capacitación

La capacitación será medida con 3 dimensiones: Planificación, ejecución y evaluación, con los siguientes 15 indicadores con una escala ordinal: Diagnóstico de necesidades, Objetivos, Plan de desarrollo, características de los participantes, Certificación, Estrategia, Procesos de capacitación, Medios de información, Cantidad de participantes, Tiempo, Reacción, Aprendizaje, Aplicación, Resultado e Impacto, con la técnica de la encuesta con 15 preguntas a través del instrumento de medición denominado Cuestionario de tipo Likert, con una escala de medición y valores correspondientes a 1 completamente en



desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni acuerdo ni desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 completamente de acuerdo.

#### Definición Conceptual de Competencias Laborales

Quiroa, (2018). Las competencias laborales engloban habilidades, destrezas, conocimientos adquiridos que debe poseer una persona para poder desempeñar una labor específica en una organización, adquirir estas competencias le facilitará el desarrollo de sus tareas o actividades, y de esta forma cumplirá con los objetivos requeridos previamente por la organización. Los principales elementos que las conforman son: elementos cognoscitivos, actitudinales y procedimentales. Finalmente, los tipos de competencias son: Básicas, específicas y genéricas.

#### Definición Operacional de Competencias Laborales

Las Competencias Laborales serán medidas con 3 dimensiones: Cognoscitivos, Actitudinales y Procedimentales, con los siguientes 15 indicadores con una escala ordinal: Liderazgo, Competencia Cognitiva, Comunicativa, Afrontamiento al cambio, Matemática, Adaptabilidad, Trabajo en equipo, Resolución de problemas, Gestión de recursos, Emprendimiento, Manejo de Tics, Análisis Numérico, Capacidad Analítica, Capacidad Crítica y Capacidad Psicomotriz, con la técnica de la encuesta con 15 preguntas a través del instrumento de medición denominado Cuestionario de tipo Likert, con una escala de medición y valores correspondientes a 1 completamente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni acuerdo ni desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 completamente de acuerdo.

Tabla 1

#### *Operacionalización de la variable Capacitación*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y de valores	Niveles y rangos
Planificación	Diagnóstico de necesidades	Del 1 al 5	1= Completamente en desacuerdo	Escala Ordinal
	Objetivos		2= En desacuerdo	
	Plan de Desarrollo		3= Ni de acuerdo, ni desacuerdo	
Ejecución	Características de los participantes	Del 6 al 10	4= De acuerdo	Adecuado 55 - 75
	Certificación		5= Completamente	
	Estrategia			
	Proceso de Capacitación			
	Medios de información			
	Cantidad de participantes			
	Tiempo			

Evaluación	Reacción Aprendizaje Aplicación Resultado Impacto	Del 11 al 15	de acuerdo
------------	---------------------------------------------------------------	--------------	------------

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2

*Operacionalización de la variable Competencias Laborales*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y de valores	Niveles y rangos
Cognoscitivos	Liderazgo Competencia Cognitiva Comunicativa	Del 15 al 20	1= Completamente en desacuerdo	Escala Ordinal
	Afrontamiento al cambio Matemática			
Actitudinales	Adaptabilidad Trabajo en equipo	Del 21 al 25	2= En desacuerdo	Inadecuado 15 – 34
	Resolución de problemas Gestión de recursos		3= Ni de acuerdo, ni desacuerdo	Regular 35 – 54
	Emprendimiento		4= De acuerdo	Adecuado 55 - 75
Procedimentales	Manejo de Tics Análisis Numérico Capacidad Analítica Capacidad Crítica Capacidad Psicomotriz	Del 26 al 30	5= Completamente de acuerdo	

Fuente: Elaboración Propia

### 2.3 Población, muestra y muestreo

Valderrama (2015) expone que la población estadística, conforma el conjunto de la totalidad de las medidas de las variables de estudio y que el universo está conformado por cada una de ellas conforma las unidades del universo.

La población del presente estudio estuvo conformada por 111 personas capacitadas por el Ministerio de Trabajo.

La muestra será calculada por la fórmula de muestreo de población finita. Dando como muestra un total de 106 personas capacitadas.

El muestreo será probabilístico aleatorio simple.

$$n = \frac{Nz^2xpq}{d^2x(N-1)+Z^2xpq} \quad n = \frac{1.96^2x0.5x0.5x111}{0.05^2x(111-1)+1.96^2x0.5x0.5} \quad n= 86$$

Z= coeficiente de nivel de confianza      N= Población  
 p= probabilidad a favor                      q= Probabilidad en contra  
 d= error de estimación                      n= muestra

Criterios de selección

Criterios de Inclusión

-Personas de ambos sexos que fueron capacitadas por el Ministerio de Trabajo en el año 2020.

-Personas capacitadas que otorgaron el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

Personas no inscritas en las capacitaciones del Ministerio de Trabajo.

La muestra estuvo conformada por personas que fueron capacitadas por el Ministerio de Trabajo.

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) expone que la recopilación de información requiere de la implementación de una estrategia previa y facilite a la organización la recolección de datos con finalidades específicas. La técnica empleada para recopilar la información para el presente estudio fue la encuesta.

Como instrumento se empleó dos cuestionarios con 15 ítems cada uno, con 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 primer instrumento: Capacitación.*

Nombre del Instrumento:	Cuestionario
Autor:	Jose Antonio Jesus Enriquez
Lugar:	Ministerio del trabajo
Modo de Aplicación:	Virtual
Administrado a:	86 Personas Capacitadas
Nº de Ítems:	15 Total
Tiempo:	10 min aproximadamente

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 4

*Ficha técnica del segundo instrumento: Competencias Laborales.*

Nombre del Instrumento:	Cuestionario
Autor:	Jose Antonio Jesus Enriquez
Lugar:	Ministerio del trabajo
Modo de Aplicación:	Virtual
Administrado a:	86 Personas Capacitadas
Nº de Ítems:	15 Total
Tiempo:	10 min aproximadamente

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) exponen que la validez de un instrumento se basa en torno a la 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 de medición.

La validez de las variables Capacitación y Competencias Laborales fue determinada mediante el juicio de expertos quienes lo consideraron aplicable según tabla 5.

Tabla 5

*Validez de contenido por juicio de expertos del primer y segundo instrumento: Capacitación y Competencias Laborales.*

Grado Académico	Nombres y Apellidos del experto	Dictamen
Magister en Gestión Pública	Isabel Menacho Vargas	Válido
Magister en Gestión Pública	Carlos Alberto Fabián Falcón	Válido
Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad	Nilsa Sifuentes Pinto	Válido

Fuente: Elaboración Propia

#### Confiabilidad

Según Hernández et al (2014), La confiabilidad de un instrumento es el grado en que un instrumento de recolección de datos genera resultados coherentes y con una base sólida. La confiabilidad del instrumento de recolección de datos fue determinada por medio de una prueba piloto y el alfa de Cronbach.

Tabla 6

*Alfa de Cronbach*

Instrumento 1: Capacitación

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0,909	15

Fuente: SPSS 25

Tabla 7

*Alfa de Cronbach*

Instrumento 2: Competencias Laborales

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0,960	15

Fuente: SPSS 25

**2.5 Procedimiento**

Se recolectó los datos de forma virtual a través de cuestionario online, solicitando de antemano el consentimiento informado de los participantes en el primer párrafo y dando a conocer el motivo del mismo. Posterior a ello, se codificó los resultados dando origen a una base de datos, la cual fue exportada al programa SPSS 25 para ser analizados estadísticamente. Finalmente, los resultados obtenidos fueron puestos en tablas y gráficos para contrastar la hipótesis.

**2.6 Métodos de análisis de datos**

Valderrama (2015) afirmó que posterior a la obtención propia de los datos, el siguiente movimiento es analizarlos con el fin de obtener una respuesta contundente a la pregunta inicial lo que conlleva a aceptar o rechazar las hipótesis de estudio según los resultados.

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 = 0.05 que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Estadístico de prueba

La prueba estadística a emplear será Chi cuadrado.

Regla de decisión

El nivel de significación es menor que "0,05", rechazar  $H_0$ .

El nivel de significación no es menor que "0,05", no rechazar  $H_0$ .

## **2.7 Aspectos éticos**

Se solicitará el consentimiento informado a las personas participantes de esta investigación por medio del cuestionario. Se tomará en consideración los valores, la ética profesional, la transparencia, el cuidado y la no manipulación de información durante la realización de la investigación. Además, cada cita estará debidamente referenciada, debido a que el estudio respetará el derecho de autor para preservar la autoría de la información, además la información se redactará regida a la normativa APA.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Resultados Descriptivos

Variable Capacitación

Tabla 8

*Distribución de frecuencia de la variable Capacitación*

V1A: Capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	14	16,3	16,3
	Regular	31	36,0	52,3
	Adecuado	41	47,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

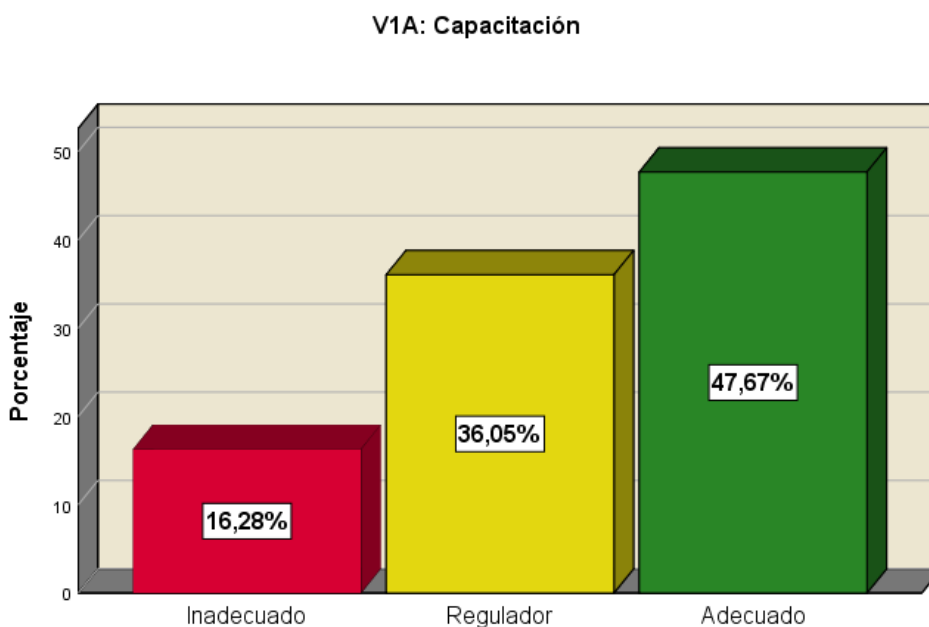


Figura 2. *Diagrama de barras de la variable Capacitación.*

Se observa que el mayor porcentaje de la muestra opinó que la capacitación posee un nivel adecuado con un porcentaje del 47,67%, es decir, un total de 41 personas. Así mismo, el 36,05% de los encuestados percibieron que la capacitación posee un nivel regular con un total de 31 personas y finalmente el 16,28% de personas encuestadas percibieron a la capacitación como inadecuada con un total de 14 personas.

## Variable Competencias Laborales

Tabla 9

*Distribución de frecuencia de la variable Competencias Laborales*

V2A: Competencias Laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	16	18,6	18,6
	Regular	32	37,2	55,8
	Adecuado	38	44,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

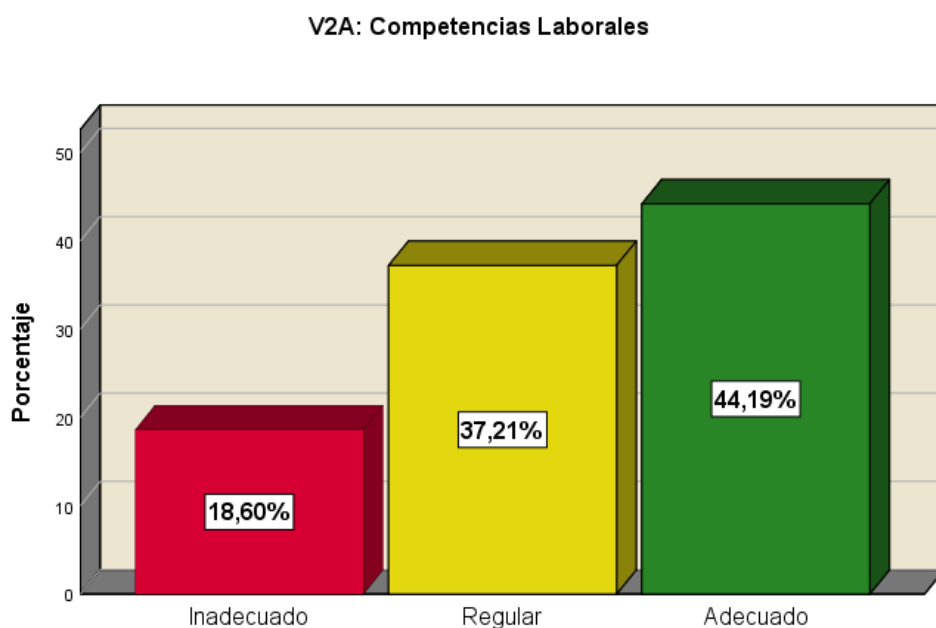


Figura 3. *Diagrama de barras de la variable Competencias Laborales.*

Se observa que el mayor porcentaje de la muestra opinó que las competencias laborales poseen un nivel adecuado con un porcentaje del 44,19%, es decir, un total de 38 personas. Así mismo, el 37,21% de los encuestados percibieron que la capacitación posee un nivel regular con un total de 32 personas y finalmente el 18,60% de personas encuestadas percibieron a la capacitación como inadecuada con un total de 16 personas.



Tabla 10

*Distribución de frecuencia de la dimensión Planificación.*

D1A: Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	26	30,2	30,2	30,2
	Regular	48	55,8	55,8	86,0
	Adecuado	12	14,0	14,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

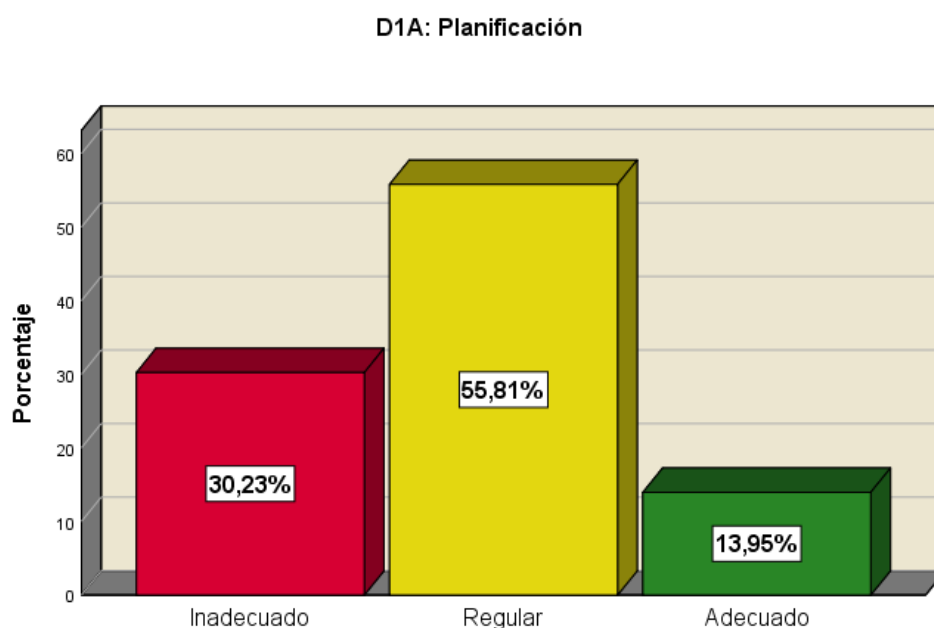


Figura 4. *Diagrama de barras de la dimensión Planificación.*

Se observa que el mayor porcentaje de la muestra opinó que la planificación posee un nivel regular con un porcentaje del 55,81%, es decir, un total de 48 personas. Así mismo, el 30,23% de los encuestados percibieron que la planificación posee un nivel inadecuado con un total de 26 personas y finalmente el 13,95% de personas encuestadas percibieron a la planificación como adecuada con un total de 12 personas. En conclusión, podemos inferir que la planificación puede mejorarse.

Tabla 11

*Distribución de frecuencia de la dimensión ejecución.*

D2A: Ejecución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	19	22,1	22,1	22,1
	Regular	55	64,0	64,0	86,0
	Adecuado	12	14,0	14,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

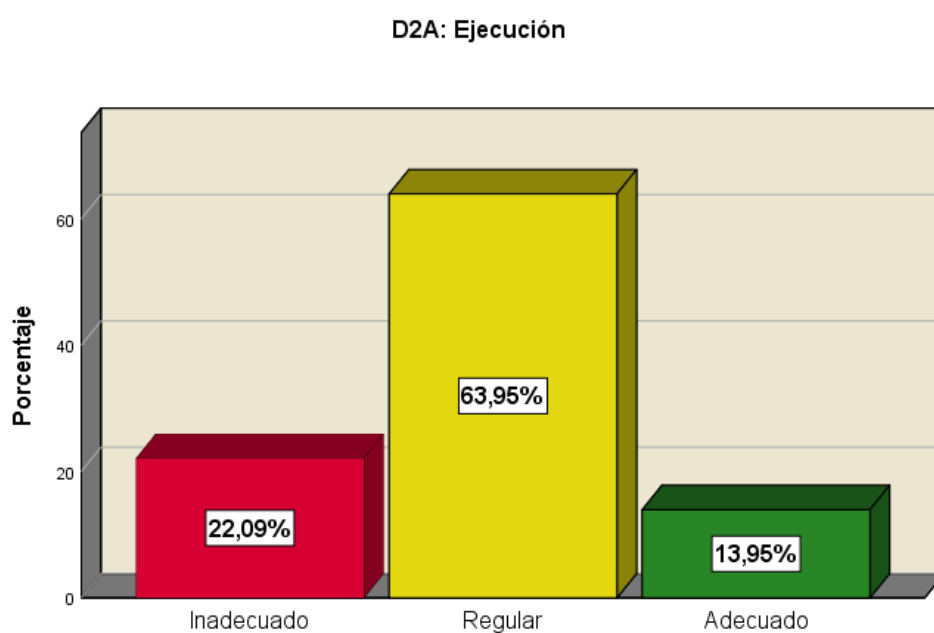


Figura 5. *Diagrama de barras de la dimensión Ejecución.*

Se observa que el mayor porcentaje de la muestra opinó que la ejecución posee un nivel regular con un porcentaje del 63,95%, es decir, un total de 55 personas. Así mismo, el 22,09% de los encuestados percibieron que la ejecución posee un nivel inadecuado con un total de 19 personas y finalmente el 13,95% de personas encuestadas percibieron a la ejecución como adecuada con un total de 12 personas. En conclusión, podemos inferir que la ejecución puede mejorarse.

Tabla 12

*Distribución de frecuencia de la dimensión Evaluación.*

D3A: Evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	21	24,4	24,4	24,4
	Regular	43	50,0	50,0	74,4
	Adecuado	22	25,6	25,6	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

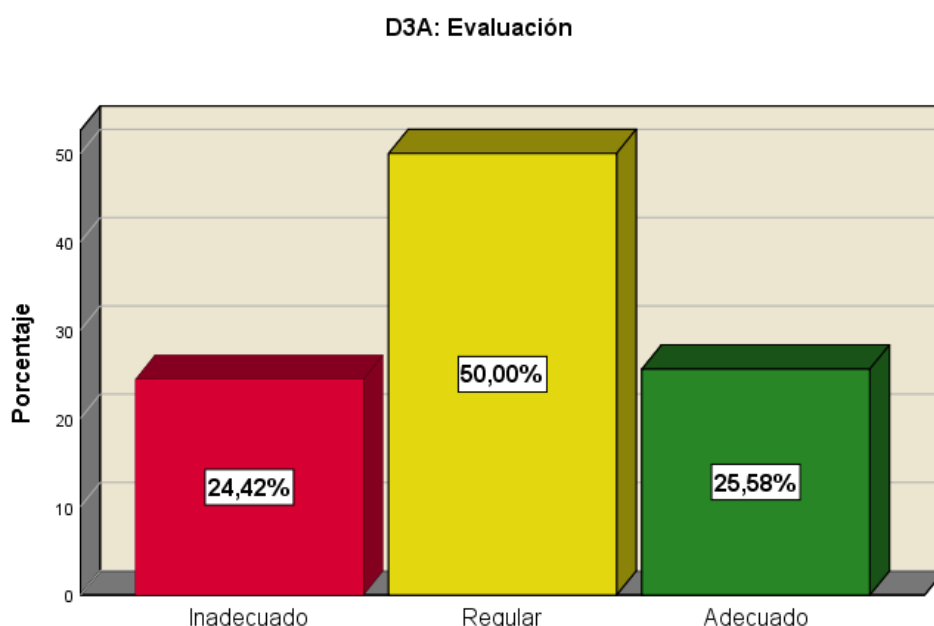


Figura 6. *Diagrama de barras de la dimensión Evaluación.*

Se observa que el mayor porcentaje de la muestra opinó que la evaluación posee un nivel regular con un porcentaje del 50,00%, es decir, un total de 43 personas. Así mismo, el 25,58% de los encuestados percibieron que la evaluación posee un nivel adecuado con un total de 22 personas y finalmente el 24,42% de personas encuestadas percibieron a la evaluación como inadecuada con un total de 21 personas. En conclusión, podemos inferir que la evaluación puede mejorarse.

Tabla 13

*Distribución de frecuencia de la dimensión Cognoscitivos.*

D4A: Cognoscitivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Inadecuado	16	18,6	18,6	18,6
Regular	57	66,3	66,3	84,9
Adecuado	13	15,1	15,1	100,0
Total	86	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

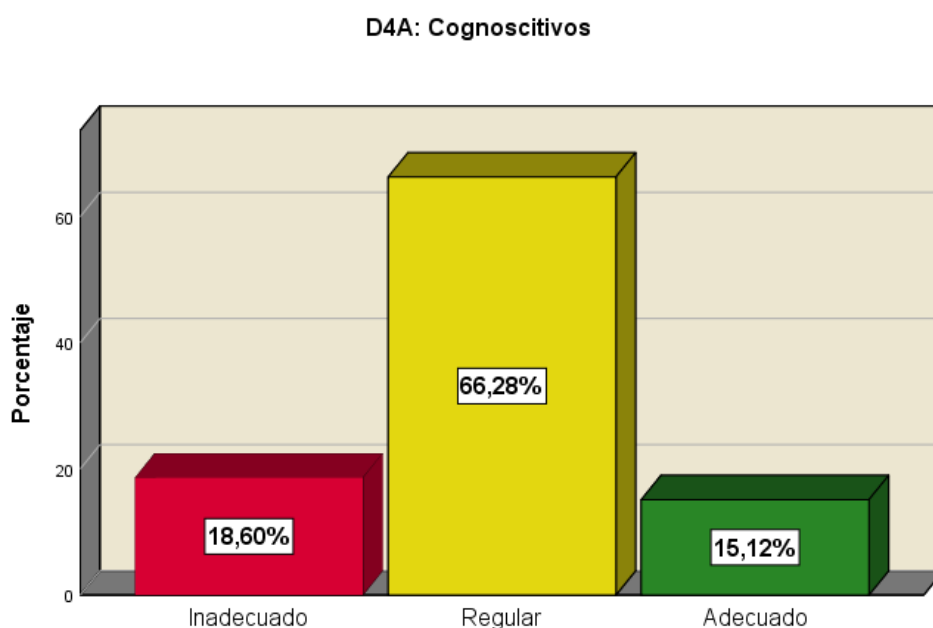


Figura 7. *Diagrama de barras de la dimensión Cognoscitivos*

Se observa que el mayor porcentaje de la muestra opinó que las competencias cognoscitivas poseen un nivel regular con un porcentaje del 66,28%, es decir, un total de 57 personas. Así mismo, el 18,60% de los encuestados percibieron que las competencias cognoscitivas poseen un nivel inadecuado con un total de 16 personas y finalmente el 15,12% de personas encuestadas percibieron a las competencias cognoscitivas como adecuada con un total de 13 personas. En conclusión, podemos inferir que las competencias cognoscitivas pueden fortalecerse.

Tabla 14

*Distribución de frecuencia de la dimensión Actitudinales.*

D5V: Actitudinales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	18	20,9	20,9	20,9
	Regular	50	58,1	58,1	79,1
	Adecuado	18	20,9	20,9	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

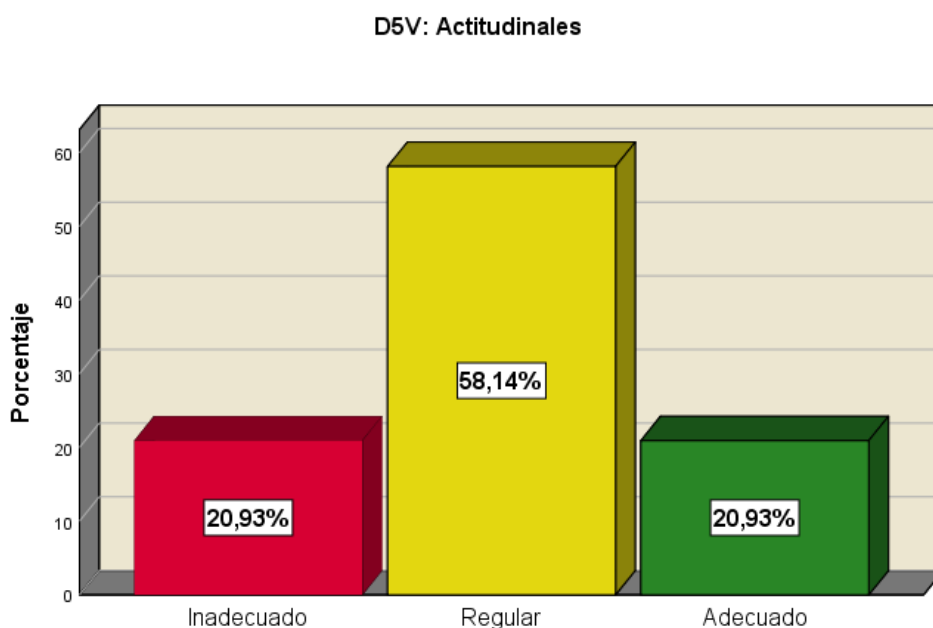


Figura 8. *Diagrama de barras de la dimensión Actitudinales.*

Se observa que el mayor porcentaje de la muestra opinó que las competencias actitudinales poseen un nivel regular con un porcentaje del 58,14%, es decir, un total de 50 personas. Así mismo, el 20,93% de los encuestados percibieron que las competencias actitudinales poseen un nivel inadecuado con un total de 18 personas y finalmente el 20,93% de personas encuestadas percibieron a las competencias actitudinales como adecuada con un total de 18 personas. En conclusión, podemos inferir que las competencias actitudinales pueden fortalecerse.

Tabla 15

*Distribución de frecuencia de la dimensión Procedimentales.*

D6V: Procedimentales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	23	26,7	26,7
	Regular	48	55,8	82,6
	Adecuado	15	17,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

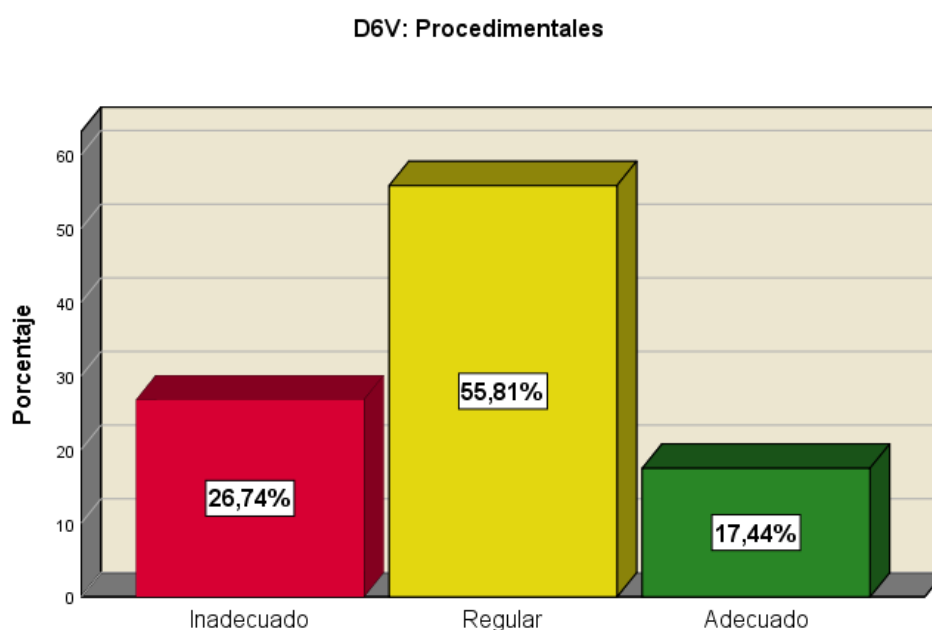


Figura 9. *Diagrama de barras de la dimensión Procedimentales.*

Se observa que el mayor porcentaje de la muestra opinó que las competencias procedimentales poseen un nivel regular con un porcentaje del 55,81%, es decir, un total de 48 personas. Así mismo, el 26,74% de los encuestados percibieron que las competencias procedimentales poseen un nivel inadecuado con un total de 23 personas y finalmente el 17,44% de personas encuestadas percibieron a las competencias procedimentales como adecuada con un total de 15 personas. En conclusión, podemos inferir que las competencias procedimentales pueden fortalecerse.

Tabla 16

*Tabla cruzada de las dos variables.*

		Tabla cruzada V1A: Capacitación*V2A: Competencias Laborales				Total
		V2A: Competencias Laborales				
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
V1A: Capacitación	Inadecuado	Recuento	11	3	0	14
		% dentro de V2A: Competencias Laborales	68,8%	9,4%	0,0%	16,3%
	Regular	Recuento	5	20	6	31
		% dentro de V2A: Competencias Laborales	31,3%	62,5%	15,8%	36,0%
	Adecuado	Recuento	0	9	32	41
		% dentro de V2A: Competencias Laborales	0,0%	28,1%	84,2%	47,7%
Total		Recuento	16	32	38	86
		% dentro de V2A: Competencias Laborales	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Se observa de un total de 86 casos, que 14 personas percibieron que el nivel de la Capacitación fue Inadecuado (equivalente al 16,3%), 31 regular (equivalente al 36,0%) y 41 adecuado (equivalente al 47,7%), por otro lado 16 personas percibieron que el nivel de las competencias laborales fue Inadecuado (equivalente al 18,6%), 32 regular (equivalente al 37,2%), y 38 percibieron que el nivel fue adecuado (equivalente al 44,1%).

Tabla 17

*Tabla cruzada de la primera dimensión Planificación.*

		Tabla cruzada D1A: Planificación*V2A: Competencias Laborales				
		V2A: Competencias Laborales			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
D1A: Planificación	Inadecuado	Recuento	11	14	1	26
		% dentro de V2A: Competencias Laborales	68.8%	43.8%	2.6%	30.2%
	Regular	Recuento	5	16	27	48
		% dentro de V2A: Competencias Laborales	31.3%	50.0%	71.1%	55.8%
	Adecuado	Recuento	0	2	10	12
		% dentro de V2A: Competencias Laborales	0.0%	6.3%	26.3%	14.0%
Total		Recuento	16	32	38	86
		% dentro de V2A: Competencias Laborales	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Se observa de un total de 86 casos, que 26 personas percibieron que el nivel de la Planificación fue Inadecuado (equivalente al 30,2%), 48 regular (equivalente al 55,8%) y 12 adecuado (equivalente al 14,0%), por otro lado 16 personas percibieron que el nivel de las competencias laborales fue Inadecuado (equivalente al 18,6%), 32 regular (equivalente al 37,2%), y 38 percibieron que el nivel fue adecuado (equivalente al 44,1%).



Tabla 18

*Tabla cruzada de la segunda dimensión Ejecución.*

		Tabla cruzada D2A: Ejecución*V2A: Competencias Laborales				
		V2A: Competencias Laborales			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
D2A: Ejecución	Inadecuado	Recuento	13	6	0	19
		% dentro de				
		V2A: Competencias Laborales	81.3%	18.8%	0.0%	22.1%
	Regular	Recuento	3	24	28	55
		% dentro de				
		V2A: Competencias Laborales	18.8%	75.0%	73.7%	64.0%
	Adecuado	Recuento	0	2	10	12
		% dentro de				
		V2A: Competencias Laborales	0.0%	6.3%	26.3%	14.0%
Total	Recuento	16	32	38	86	
	% dentro de					
	V2A: Competencias Laborales	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Se observa de un total de 86 casos, que 19 personas percibieron que el nivel de la Ejecución fue Inadecuado (equivalente al 22,1%), 55 regular (equivalente al 64,0%) y 12 adecuado (equivalente al 14,0%), por otro lado 16 personas percibieron que el nivel de las competencias laborales fue Inadecuado (equivalente al 18,6%), 32 regular (equivalente al 37,2%), y 38 percibieron que el nivel fue adecuado (equivalente al 44,1%).

Tabla 19

*Tabla cruzada de la tercera dimensión Evaluación.*

		Tabla cruzada D3A: Evaluación *V2A: Competencias Laborales				
		V2A: Competencias Laborales			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
D3A: Evaluación	Inadecuado	Recuento	13	7	1	21
		% dentro de V2A: Competencias Laborales	81.3%	21.9%	2.6%	24.4%
	Regular	Recuento	3	22	18	43
		% dentro de V2A: Competencias Laborales	18.8%	68.8%	47.4%	50.0%
	Adecuado	Recuento	0	3	19	22
		% dentro de V2A: Competencias Laborales	0.0%	9.4%	50.0%	25.6%
Total		Recuento	16	32	38	86
		% dentro de V2A: Competencias Laborales	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Se observa de un total de 86 casos, que 21 personas percibieron que el nivel de la Evaluación fue Inadecuado (equivalente al 24,4%), 43 regular (equivalente al 50,0%) y 22 adecuado (equivalente al 25,6%), por otro lado 16 personas percibieron que el nivel de las competencias laborales fue Inadecuado (equivalente al 18,6%), 32 regular (equivalente al 37,2%), y 38 percibieron que el nivel fue adecuado (equivalente al 44,1%).

### 3.2. Resultados inferenciales

Tabla 20

*Prueba de Hipótesis Chi Cuadrado para V1: Capacitación1 y V2: Competencias Laborales*

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	65,657 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	65,975	4	,000
Asociación lineal por lineal	49,204	1	,000
N de casos válidos	86		

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,60.

Se observa de un total de 86 casos, que el valor Chi cuadrado es 65,657 y que la magnitud del error que aceptemos la hipótesis de que existe relación entre la Capacitación en las Competencias Laborales, Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020 es del ( ,000), por lo tanto, se concluye que se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alternativa de que existe relación entre la Capacitación en las Competencias laborales, Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020.

Tabla 21

*Prueba de Hipótesis Chi Cuadrado para D1: Planificación y V2: Competencias Laborales*

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,621 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	36.731	4	,000
Asociación lineal por lineal	27.355	1	,000
N de casos válidos	86		

a. 3 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.23.

Se observa de un total de 86 casos, que el valor Chi cuadrado es 30,621 y que la magnitud del error que aceptemos la hipótesis específica de que existe relación entre la Planificación en las Competencias Laborales, Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020 es del ( ,000), por lo tanto, se concluye que se rechaza la hipótesis Nula y acepta la hipótesis alternativa de que existe relación entre la Planificación en las Competencias laborales, Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020.

Tabla 22

*Prueba de Hipótesis Chi Cuadrado para D2: Ejecución y V2: Competencias Laborales*

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47,942 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	49.584	4	,000
Asociación lineal por lineal	35.489	1	,000
N de casos válidos	86		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,23.

Se observa de un total de 86 casos, que el valor Chi cuadrado es 47,942 y que la magnitud del error que aceptemos la hipótesis específica de que existe relación entre la Ejecución en las Competencias Laborales, Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020 es del ( ,000), por lo tanto, se concluye que se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alternativa de que existe relación entre la Ejecución en las Competencias laborales, Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020.

Tabla 23

*Prueba de Hipótesis Chi Cuadrado para D3: Evaluación y V2: Competencias Laborales*

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	50,298 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	50.885	4	,000
Asociación lineal por lineal	38.637	1	,000
N de casos válidos	86		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,91.

Se observa de un total de 86 casos, que el valor Chi cuadrado es 50,298 y que la magnitud del error que aceptemos la hipótesis específica de que existe relación entre la Evaluación en las Competencias Laborales, Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020 es del ( ,000), por lo tanto, se concluye que se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alternativa de que existe relación entre la Evaluación en las Competencias laborales, Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La presente investigación se desarrolló con la finalidad general de determinar la relación entre la capacitación en las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. Gracias al análisis inferencial, se examinó la hipótesis general que plantea la existencia de una relación entre ambas variables (la capacitación y las competencias laborales) del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. En relación a esto, las variables conseguidas en la prueba de hipótesis demuestran que la capacitación posee una relación de dependencia con las competencias laborales, donde el Chi Cuadrado es igual a 65,657, así como significativa, donde el p valor es igual a 0,000 (menor a 0,05), con respecto a las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. Además, el análisis estadístico descriptivo permitió evidenciar que existe un 47,67% de las personas encuestadas, las cuales percibieron que la capacitación tiene un nivel adecuado; de igual forma, las competencias laborales alcanzaron una percepción de nivel adecuado según opinaron el 44,19% de los encuestados del presente trabajo.

Así pues, se evidencia relación con la investigación realizada por Saavedra (2016), quien concluyó que existe relación altamente significativa, obteniendo un rho igual a 0,803, entre la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores. Estos resultados presentan similitud a los obtenidos en tabla 19, donde se muestra los resultados del Chi cuadrado donde de la significancia es de 0,000 menor a 0,005 y, entonces existe relación y dependencia entre capacitación y competencias laborales. Situación similar con el trabajo de Huaccha y Machado (2019). Concluyó que existe relación altamente significativa entre la capacitación y las competencias laborales, además se observó una percepción desfavorable relacionada con la valoración de las competencias laborales de los colaboradores en la entidad. Además, se mostró relación con respecto a la investigación de Yllesca (2018), quien concluyó en su estudio que existe relación significativa entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias. Por otro lado, además se mostró relación con respecto a la investigación de Martínez, Palos y Vargas (2017) quien concluyó que la capacitación permite el crecimiento sostenido de las empresas a través de las competencias laborales de los trabajadores.

De acuerdo con la hipótesis específica 1 se planteó que existe relación entre la planificación y las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. Al respecto, los valores alcanzados en la prueba de hipótesis de Chi Cuadrado evidenciaron

que la planificación tiene relación y dependencia, donde el Chi cuadrado es igual a 30,621, así como significativa, donde el p valor es igual a 0,000 (menor a 0,05), con respecto a las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. Además, se observó que el mayor porcentaje de la muestra opinó que la planificación posee un nivel regular con un porcentaje del 55,81%, es decir, un total de 48 personas. Así mismo, el 30,23% de los encuestados percibieron que la planificación posee un nivel inadecuado con un total de 26 personas y finalmente el 13,95% de personas encuestadas percibieron a la planificación como adecuada con un total de 12 personas.

Situación similar con el trabajo de León, (2017), que enfatizó que los trabajadores sienten la necesidad de capacitarse, es por ello que el proceso de capacitación tiene que fortalecerse en nuestro país de lo contrario puede convertirse en una grave desventaja para nuestra economía, esto nos permite abarcar el tema de la planificación como medio para el desarrollo de las competencias laborales cada uno de ellos, con la primordial finalidad de mejorar el desempeño de sus funciones y que las empresas puedan contar con mejores capacidades que les permitan alcanzar metas y objetivos organizativos trazados. Asimismo, al igual que Castañeda (2020), quien afirmó que el hecho de capacitar a sus trabajadores, implementando la planificación para gestionar su capacitación con el fin de que estos puedan desarrollar sus competencias laborales a través de una óptima capacitación y hacer frente a la demanda del mercado actual. Situación similar con el trabajo de Arteaga y Silvera (2019). Quienes concluyeron que la planificación de la capacitación genera un gran impacto positivo en el desarrollo óptimo de competencias en los trabajadores y en el plan de desarrollo de los capacitados. Así mismo, Parra y Rodríguez (2016). Coinciden en los resultados en que la planificación influye directamente en el plan de desarrollo de la capacitación, sobre todo en la calidad aportando nuevos conocimientos, competencias y destrezas; fortaleciendo y mejorando el desarrollo de la calidad del trabajador dentro de la organización.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se planteó que existe relación entre la ejecución y las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. Al respecto, los valores alcanzados en la prueba de hipótesis de Chi Cuadrado evidenciaron que la ejecución tiene relación y dependencia, donde el Chi cuadrado es igual a 47,942, así como significativa, donde el p valor es igual a 0,000 (menor a 0,05), con respecto a las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. Además, se observó que el mayor porcentaje de la muestra opinó que la ejecución posee un nivel regular con un

porcentaje del 63,95%, es decir, un total de 55 personas. Así mismo, el 22,09% de los encuestados percibieron que la ejecución posee un nivel inadecuado con un total de 19 personas y finalmente el 13,95% de personas encuestadas percibieron a la ejecución como adecuada con un total de 12 personas.

Al respecto, Yllesca (2018). Coincide en los resultados que existe relación significativa entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias, con un Coeficiente de correlación rho Spearman = ,433 y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ , se concluye que existe relación significativa entre la ejecución de la capacitación laboral y el Desarrollo de Competencias en el personal de enfermería. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud moderada indicando que a mayor nivel de capacitación mejor nivel de desarrollo de competencias de los trabajadores. Situación similar con el trabajo de Peñafiel, Sánchez, Barahona y Nivelá (2019). Quienes concluyeron que profesores mejor capacitados impactan positivamente en la formación de las competencias de los estudiantes. Situación similar con el trabajo de Labrador, Bustio, Reyes y Carvalhais (2019). Quienes indicaron que la capacitación influye potencialmente en el funcionamiento de las entidades, apoyándose en la mejora de competencias de los trabajadores para lograrlo.

Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 3 se planteó que existe relación entre la evaluación y las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. Al respecto, los valores alcanzados en la prueba de hipótesis de Chi Cuadrado evidenciaron que la evaluación tiene relación y dependencia, donde el Chi cuadrado es igual a 50,298, así como significativa, donde el  $p$  valor es igual a 0,000 (menor a 0,05), con respecto a las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. Además, se observó que el mayor porcentaje de la muestra opinó que la evaluación posee un nivel regular con un porcentaje del 50,00%, es decir, un total de 43 personas. Así mismo, el 25,58% de los encuestados percibieron que la evaluación posee un nivel adecuado con un total de 22 personas y finalmente el 24,42% de personas encuestadas percibieron a la evaluación como inadecuada con un total de 21 personas.

Dichos resultados coinciden con el trabajo de investigación de Córdova (2017), quien evidenció con los resultados que existe una relación significativa entre la capacitación de los ingenieros de obras viales y el desarrollo de las competencias laborales de los técnicos, con un coeficiente de correlación de Pearson = 0,700 se concluye que existe relación

significativa entre la capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los técnicos. Dando a entender que el proceso de evaluación cumple un rol fundamental en la capacitación y la obtención de los resultados esperados propios de una adecuada implementación de la capacitación dentro de la organización. Situación similar con el trabajo de Arteaga y Silvera (2019). Quien concluyó que la evaluación de la capacitación genera un gran impacto positivo en la generación de competencias en los trabajadores.

Al respecto, Cionza, Davis, y Labrador (2019). quienes plantearon un procedimiento para la gestión de la capacitación, con enfoque de aprendizaje, en miras del desarrollo organizativo. Concluyeron que la capacitación se proyecta en base a las necesidades y para ello es necesario elaborar un plan de capacitación y evaluación que permita desarrollar y determinar el aporte de las capacitaciones a las competencias laborales de los trabajadores, y el beneficio que obtiene el trabajador de las capacitaciones. Situación similar con el trabajo de Cárdenas, Pérez, González y Marrero (2020). Quienes concluyeron al elaborar un manual de trabajo que facilite el diseño de perfiles de cargos por competencias laborales en los diferentes departamentos del centro, que las competencias laborales permiten elevar el desempeño del capital humano en las organizaciones, por lo cual deben evaluarse constantemente para lograr un mejor desarrollo de ellas y el beneficiario sea netamente el trabajador. Pues se fortalecerán sus competencias y realizar un mejor aporte a su desarrollo personal y profesional.

Para contrastar los resultados obtenidos a nivel general, se destacaron las investigaciones de Berney (1991) y Becker (1961) como se desarrollará en los siguientes párrafos. En primer lugar, en la investigación de Berney (1991) expone el autor la teoría de recursos y capacidades expone que diagnosticar la situación inicial de una organización sirve para poder identificar el potencial de todos los recursos y capacidades que posea dicha entidad, de esta forma se facilita el localizar las debilidades y fortalezas propias de la misma. Es sumamente importante para la entidad que los trabajadores puedan potenciar sus conocimientos y competencias laborales para lograr una sostenibilidad a largo plazo, la cual va a ser muy importante para el desarrollo y fortalecimiento de la propia organización.

Así pues, se evidencia relación con la investigación realizada por Cárdenas, Pérez, González y Marrero (2020). Quienes concluyeron al elaborar un manual de trabajo que facilite el diseño de perfiles de cargos por competencias laborales en los diferentes departamentos del centro, que las competencias laborales permite elevar el desempeño del



capital humano en las organizaciones y que se debe realizar primero un diagnóstico previo de los trabajadores para identificar las competencias a desarrollar y aquellas existentes que deben fortalecerse para mejorar el desempeño, productividad del trabajador obtener un mayor aporte a la organización.

Por su parte, en su trabajo de investigación, Becker (1961), expone el proceso de capacitación que llevan a cabo las organizaciones, las cuales se dividen en dos tipos: general y específico. El primero, el general, hace referencia a aquellos resultados o conocimientos generales obtenidos tras el proceso de capacitación el cual puede beneficiar a diversas entidades pues abarca temas generales, pero el mayor beneficio lo obtiene en sí el trabajador y el segundo hace referencia a aquellos resultados o conocimientos específicos que obtuvo el trabajador después del proceso de capacitación y que solo puede ser aprovechado por la entidad que lleva a cabo el proceso de capacitación, a través de una mejorara en su productividad. Por otro lado, el autor menciona que las organizaciones generalmente optan por la capacitación específica pues esta les asegura un beneficio y solo optan por la capacitación general del trabajador, solo cuando esta no se ve como un gasto, en la que tiene por seguro que el trabajador no abandonará la organización de la noche a la mañana.

Al respecto, se evidencia relación con la investigación realizada por McCarthy y Ford (2020). Quienes concluyeron al brindar evidencia teórica para implementar sesiones de asesoramiento basadas en evidencia de la capacitación y el desarrollo de los trabajadores, que la capacitación promueve resultados positivos de comportamiento laboral en áreas específicas y satisfacción laboral general en áreas generales de productividad.

Situación similar con el trabajo de Putriené (2015). Quien determinó que las competencias necesarias para el mercado laboral actual que se desarrollan a través de un aprendizaje en equipo y de estudios interdisciplinarios, podrían desarrollar las competencias específicas requeridas por el mercado actual a la par que las competencias generales las cuales pueden aportar a mejorar la productividad de la organización a través de estudios interdisciplinarios y enseñanza en equipo a través de la capacitación.

Finalmente, el presente trabajo sirve como base para futuras investigaciones que puedan o no incluir los puntos abarcados. Así como también da a conocer a la población

involucrada con relación al tema para que adopten una opinión fundamentada y hace un llamado a las autoridades pertinentes a escoger la decisión más óptima que involucran a la capacitación y a las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesus María, 2020.

## V. CONCLUSIONES

Primero: De acuerdo con el objetivo general se determinó la relación entre la capacitación en las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. En relación a los valores obtenidos determinaron que la capacitación tiene relación dependiente ( $\chi^2 = 65,657$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) con las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. Además, se observó de un total de 86 casos, que 14 personas percibieron que el nivel de la Capacitación fue Inadecuado (equivalente al 16,3%), 31 regular (equivalente al 36,0%) y 41 adecuado (equivalente al 47,7%), por otro lado 16 personas percibieron que el nivel de las competencias laborales fue Inadecuado (equivalente al 18,6%), 32 regular (equivalente al 37,2%), y 38 percibieron que el nivel fue adecuado (equivalente al 44,1%).

Segundo: En cuanto al objetivo específico 1, se determinó que la planificación tiene relación dependiente ( $\chi^2 = 30,621$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) con las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. Además, se observó de un total de 86 casos, que 26 personas percibieron que el nivel de la Planificación fue Inadecuado (equivalente al 30,2%), 48 regular (equivalente al 55,8%) y 12 adecuado (equivalente al 14,0%), por otro lado 16 personas percibieron que el nivel de las competencias laborales fue Inadecuado (equivalente al 18,6%), 32 regular (equivalente al 37,2%), y 38 percibieron que el nivel fue adecuado (equivalente al 44,1%).

Tercero: En cuanto al objetivo específico 2, se determinó que la ejecución tiene relación dependiente ( $\chi^2 = 47,942$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) con las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. Además, se observó de un total de 86 casos, que 19 personas percibieron que el nivel de la Ejecución fue Inadecuado (equivalente al 22,1%), 55 regular (equivalente al 64,0%) y 12 adecuado (equivalente al 14,0%), por otro lado 16 personas percibieron que el nivel de las competencias laborales fue Inadecuado (equivalente al 18,6%), 32 regular (equivalente al 37,2%), y 38 percibieron que el nivel fue adecuado (equivalente al 44,1%).

Cuarto: En cuanto al objetivo específico 3, se determinó que la evaluación tiene relación dependiente ( $\chi^2 = 50,298$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) con las

competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. Además, se observó de un total de 86 casos, que 21 personas percibieron que el nivel de la Evaluación fue Inadecuado (equivalente al 24,4%), 43 regular (equivalente al 50,0%) y 22 adecuado (equivalente al 25,6%), por otro lado 16 personas percibieron que el nivel de las competencias laborales fue Inadecuado (equivalente al 18,6%), 32 regular (equivalente al 37,2%), y 38 percibieron que el nivel fue adecuado (equivalente al 44,1%).

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primero: Se sugiere a los representantes gestores del Ministerio de Trabajo realizar de forma adecuada la ejecución de la capacitación respetando lo programado en el Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2020 del Ministerio de Trabajo.

Segundo: Se recomienda al director de presupuesto del Ministerio de Trabajo, respetar la meta señalada y presupuestada para las ejecuciones de los procesos de capacitación, para lograr fortalecer las competencias laborales de las personas que conforman el capital humano del país.

Tercero: Se aconseja a los capacitadores realizar la capacitación identificando mejor el público objetivo para un mejor diagnóstico del capital humano que requiere el fortalecimiento en sus competencias laborales, los cuales darán a conocer el fortalecimiento de sus competencias como resultado después del proceso de capacitación.

Cuarto: Finalmente, a los investigadores, se sugiere implementar nuevas técnicas que faciliten información de las capacitaciones realizadas con el objetivo de cuantificar el impacto, determinar las mejoras de productividad del trabajador en el entorno laboral y el valor público generado especialmente en aquellas áreas donde se brindaron las capacitaciones.

## REFERENCIAS

- Álvarez, S. (2017). *Capacitación y su impacto en la Productividad Laboral de las empresas Chilenas*. (Tesis de Licenciatura). De la base de datos de repositorio.udec.cl
- Arteaga, P, y Silvera, G. (2019). Procedure to evaluate the impact of the training of academic programs for social development ; Procedimiento para evaluar el impacto de la capacitación de programas académicos para el desarrollo social. 243-253. Recuperada de <http://coodles.upr.edu.cu/index.php/coodles/article/view/224/420>
- Babatope A, Samuel, T, Ajewole, P y Anyanwu, O. (2020). Competence-Driven Engineering Education: A Case for T-Shaped Engineers and Teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(1), 32–38. Recovered from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1246395.pdf>
- Barney (1991). *Teoría de Recursos y Capacidades*. Recuperado de [https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA545\\_Fall%202019/Barney%20\(1991\).pdf](https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA545_Fall%202019/Barney%20(1991).pdf)
- Basudewa, R., Ilmi, Z., y Lestari, D. (2020). The effect of job training and job promotion on the performance of employees of pt badak ngl bontang; *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman* 4 (2). Recovered from <https://doi.org/10.29264/jimm.v4i2.4178>
- Becker (1961). *Teoría del Capital Humano*. Recuperado de <file:///C:/Users/Intel/Downloads/DialnetLaTeoriaDelCapitalHumanoLlevadaALaPracticaEnLasCiu-5480847.pdf>
- Camarena, M. (2019). Training in SME Directed by Women in the City of Mexico ; Capacitação nas MPE dirigidas por mulheres na Cidade do México. *Revista Universidad y Empresa*; Vol. 21, Núm. 37, 76-107. Recuperada de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/6467>

- Cárdenas, A, Pérez, C, González, P, y Marrero, D. (2020). Manual de trabajo para diseñar los perfiles de cargos por competencias laborales en las Universidades. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación* Vol 7, 207-219. Recuperado de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1631/1110>
- Castañeda, V. (04 de enero del 2020). El valor público en la gestión pública. (Mensaje en un blog). Recuperado de: <https://inedi.edu.pe/2020/01/04/el-valor-publico-en-la-gestion-publica-por-vlado-castaneda/>
- Castillo, S y Villalpando, C. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 14(1), 30–51. Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=a8a30ac2-57aa-428b8d43-3ba72f0a0d23%40pdc-v-sessmgr05>
- Cejas, M. (2016). Gestión de los recursos humanos: Un enfoque estratégico en el marco de las competencias laborales. *Revista Ciencia y tecnología al servicio del pueblo*. 2(1) 14-23. Recuperado de <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/utciencia/article/view/20/22>
- Cionza V, Davis, B, y Labrador, M. (2019). Procedure for the management of human resources training with a learning approach ; Procedimiento para la gestión de la capacitación de los recursos humanos con enfoque de aprendizaje. *Revista COODES*, Vol. 7, 2, 195-211. Recuperada de <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/245/414>
- Córdova, S (2017). *Capacitación de los ingenieros de obra en construcción vial y su relación con el desarrollo de las competencias fundamentales de los técnicos, en la UCV, Lima norte, 2016*. (Tesis de Maestría). De la base de datos de [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

- Duque, C, García, S, y Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Revista Estudios Gerenciales*.33(2017) 250-260. Recuperado de [https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/2553/3196](https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2553/3196)
- Gardner, H. (1983). *Teoría de Inteligencias Múltiples*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21514003.pdf>
- Galarza, I., Aguinaga, C., López, P., Molina, R. y Rosero, G. (2020). Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencias clave para su gestión. *Revista Turismo y Sociedad*, xxvii, 161-181. Recuperado de <https://doi.org/10.18601/01207555.n27.09>
- Genc, V., y Akoglan, K. (2020). Emotional and social competence in the aestheticization of labor in the restaurant industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(3), 1201–1225. Recovered from <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2019-0011>
- Gray, N., Basualto, C. y Sisto, V. (2017). Política pública sobre capacitación y empleo en Chile: Inclusión/exclusión de una fuerza laboral que envejece. *Polis [online]*, vol.16, 48, 81-106. Recuperada de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v16n48/0718-6568-polis-16-48-00081.pdf>
- Griselda, C. (2019). La gestión de capital humano en la detección de competencias laborales de docentes, para su selección y contratación en una universidad privada de la cdmx desde una perspectiva humanista. *Revista Boletín Recipe* 8(11) 69-90. Recuperado de <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i11.850>
- Grover, K, y Miller, M. (2018). Issues Facing Community College Job Training Programs: A Delphi Approach. *Journal of Continuing Higher Education*, 66(3), 170–175. Recovered from <https://doi.org/10.1080/07377363.2018.1525523>

- Huaccha, P. y Machado, B. (2019). *Capacitación y Competencias Laborales de la UGEL Santa, 2019*. (Tesis de Licenciatura). De la base de datos de repositorio.ucv.edu.pe
- Infante, M, Infante, Moro. J., y Gallardo, P. (2019). The Importance of ICTs for Students as a Competence for Their Future Professional Performance: The Case of the Faculty of Business Studies and Tourism of the University of Huelva. *Journal of New Approaches in Educational Research*, 8(2), 201–213. Recovered from <https://eric.ed.gov/?id=EJ1223105>
- Keiper, M, Sieszputowski, J., Morgan, T., y Mackey, M. (2019). Employability Skills: A Case Study on a Business-Oriented Sport Management Program. *E-Journal of Business Education and Scholarship of Teaching*, 13(1), 59–68. Recovered from <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=6d015a42-f803-4b21-ab78-0daa9b1545e8%40pdc-v-sessmgr02>
- Labrador, M, Bustio, R, Reyes, H, y Carvalhais, C. (2019). *Management of training and training for better management in the Cuban socioeconomic context; Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano*. Recuperada de <http://coodles.upr.edu.cu/index.php/coodles/article/view/222/393>
- León, V. (2017). *Capacitación y servicios Públicos*. Recuperado de <http://www.elperuano.pe/noticia-capacitacion-y-servicios-publicos-54167.aspx>
- Lukasz, H. y Piotr, J. (2015). Expected Leadership Competences in the Labour Market in Alumni's Career Paths: a Study in Poland and Other Cee Countries. *Journal of Intercultural Management*, 7(4), 35–53. Recovered from <https://doi.org/10.1515/joim-2015-0029>
- Lyons, E. (2020). The impact of job training on temporary worker performance: Field experimental evidence from insurance sales agents. *Journal of Economics & Management Strategy*. 29(1) 122-146. Recovered from <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=4d830d06-7941-4d0d-9697->

95926c0afa35%40sessionmgr103&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=bth&AN=141231412

Maldonado, R. (2017). *El Impacto de la Capacitación n los Resultados Operacionales: Los Bronces, un caso de Éxito*. (Tesis de Maestría). De la base de datos de repositorio.Uchile.cl.

Marchant, O, Milicic, M. y Soto, V. (2020). Educación Socioemocional: Descripción y Evaluación de un Programa de Capacitación de Profesores. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 13(1), 185-203. Recuperada de <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/riee2020.13.1.008/11996>

Martínez, M, Palos, G y Vargas, J. G. (2017). Entrenamiento, capacitación y financiamiento con crecimiento sostenido en las pequeñas empresas del sector industrial en San Luis Potosí. *Revista EAN*, 82, 95-122. Recuperada de <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1650>

McCarthy, M. y Ford, D. Integrating Evidenced-Based Counseling Interventions into Employee Development and Training: A Narrative Discussion on Counseling Professionals and Business Owners Working Together to Better Serve the Employee and Workplace Environment. *TechTrends* 64, 260–264. Recovered from <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=2beb9d16-4797-4e4f-8b91-f4c73227f590%40pdc-v-sessmgr04&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=EJ1243328&db=eric>

McClelland, D. (1973). *Teoría de necesidades aprendidas*. Recuperado de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm>

Ministerio de trabajo y Promoción del empleo (2016). *La inadecuación ocupacional del sector privado formal*. Recuperado de [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL\\_44-032018.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_44-032018.pdf)



- Muñiz, G, Montenegro M, y Batista G. (2018). Experiencias del proceso de capacitación en la actualización del modelo económico cubano. *Revista Folletos Gerenciales*, 22(2), 94–103. Recuperada de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=c7721b39-afd0-46d1-9484-efa40cf6b173%40sessionmgr4006>
- Muñoz, G (2016). *La detección de necesidades de capacitación frente al ejercicio presupuestal: retos y oportunidades*. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BA485BBF4DC0D96B0525815200702421/\\$FILE/munozalf.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BA485BBF4DC0D96B0525815200702421/$FILE/munozalf.pdf)
- Negassa, T. (2019). Current Development, Non-Formal Vocational Training of Adults Fosters Employment Opportunities in Small Scale Industries. *African Educational Research Journal* 7(3) 118-129. Recovered from <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=496e15cc-8f39-4858-a65c-e5abceddc0f7%40pdc-v-sessionmgr06&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc210ZT11ZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=EJ1225036&db=eric>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Capacitación y Orientación Personal*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/training-and-vocational-guidance/lang--es/index.htm>
- Parra, C. y Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 6(2), 131-143. Recuperada de <https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacióndui-tama/article/view/4602/3821>
- Pérez, C, Marta, L, y Nogales, B. (2020). Design of a Project of Training in Digital Competitions of the Vulnerable Groups, Mediating Agents in Lifelong Education and MSES-SMES in Aragon (Spain); Diseño de un proyecto de capacitación en competencias digitales de los colectivos vulnerables, mediadores en educación permanente y MYPES-PYMES en Aragón. *Revista Index Information*. 10(01) 75-96. Recuperada de <https://journals.sfu.ca/indexcomunicacion/index.php/Indexcomunicasi>

on/article/view/497/769

- Peñafiel, P, Sánchez, S, Barahona, T, y Nivelá, Z. (2019). Valoración de la situación de la capacitación tanto de los estudiantes como de los profesores en la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES). (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(1), 1–16. Recuperada de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=2056dbe8-ef23-4be1-a27e-b8dc06906e0e%40pdc-v-sessmgr01>
- Przytuła, S. (2018). Global Labor Market Trends and Their Significance for the Future Employees' Competences. *Journal of Intercultural Management*, 10(4), 5–38. Recovered from <https://doi.org/10.2478/joim-2018-0023>
- Penkauskiene, D., Railiene, A., & Cruz, G. (2019). How Is Critical Thinking Valued by the Labour Market? Employer Perspectives from Different European Countries. *Studies in Higher Education*, 44(5), 804–815. Recovered from <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=b133841d-078d-44f9-ab49-5d577109540f%40sessionmgr101&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=EJ1216709&db=eric>
- Pukelis, K., y Pileickiene, N. (2012). Matching of Developed Generic Competences of Graduates in Higher Education with Labour Market Needs. *Quality of Higher Education*, 9, 140–167. Recovered from <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=fbc3c726-223e-4ee5-b541-cad8d09345d4%40sessionmgr4007>
- Putrienė, N. (2015). The Links Between Competences Acquired through Interdisciplinary Studies and the Needs of the Labour Market. *Social Sciences*, 88(2), 54–64. Recovered from <https://doi.org/10.5755/j01.ss.88.2.12741>
- Rodrigo, J., Ferreiro, A., González, M. (2018). La Capacitación de Directivos, una perspectiva para el logro de una Gestión Empresarial Sostenible. *Revista DidasCalia: Didáctica y Educación*, 10(1), 253-268. Recuperado de

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=d7fcea2a-8192-4df0-8763-246b61d82fee%40sdc-v-sessmgr02>

Rojas, S. (2017). *Capacitación y Desempeño Laboral*. (Tesis de Maestría). De la base de datos de repositorio.Url.edu.gt

Rueda, J y Portilla, S. (2020). Competencias laborales generales, desafío de la educación superior. *Revista de Investigaciones*, 15(1), 37-44. Recuperado de <http://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/232/284>

Sá, M. y Serpa, S. (2018). Transversal Competences: Their Importance and Learning Processes by Higher Education Students. *Education Sciencies*, 8. Recovered from <https://eric.ed.gov/?id=EJ1200534>.

Saavedra, R. (2016). *La Capacitación y su relación con la Competencia Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín – Moyobamba*. (Tesis de Licenciatura). De la base de datos de repositorio.ucv.edu.pe

Yllesca, R. (2017). *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de enfermería del Hospital de Vitarte*. (Tesis de Maestría). De la base de datos de repositorio.ucv.edu.pe

## Anexo 1 Matriz de consistencia

<b>Matriz de consistencia</b>									
<b>Título:</b> “CAPACITACIÓN EN COMPETENCIAS LABORALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO, JESÚS MARÍA, 2020”									
<b>Autor/a:</b> JOSE ANTONIO JESUS ENRIQUEZ									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre la capacitación en las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Qué relación existe entre la planificación en las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020? ¿Qué relación existe entre la ejecución en las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020? ¿Qué relación existe entre la evaluación en las competencias laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la capacitación en las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación que existe entre la planificación en las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, ¿2020? Determinar la relación que existe entre la ejecución en las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, ¿2020? Determinar la relación que existe entre la evaluación en las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre la capacitación en las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación entre la planificación en las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. Existe relación entre la ejecución en las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020. Existe relación entre la evaluación en las competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020.</p>	<b>Variable X: Capacitación</b>			Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>					
			Planificación	Diagnóstico de necesidades Objetivos Plan de desarrollo Características de los participantes Certificación					Del 1 al 5
			Ejecución	Estrategia Procesos de capacitación Medios de información Cantidad de participantes Tiempo					Del 6 al 10
			Evaluación	Reacción Aprendizaje Aplicación Resultado Impacto					Del 11 al 15
			<b>Variable Y: Competencias Laborales</b>						
			Cognoscitivos	Liderazgo Competencia Cognitiva Comunicativa Afrontamiento al cambio Matemática					Del 16 al 20
			Actitudinales	Adaptabilidad Trabajo en equipo Resolución de problemas Gestión de recursos Emprendimiento					Del 21 al 25
			Procedimentales	Manejo de Tics Análisis Numérico Capacidad Analítica Capacidad Crítica Capacidad Psicomotriz					Del 26 al 30

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo Correlacional Causal</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p>	<p><b>Población:</b> La población presente de estudio está constituida por 111 personas capacitadas por el Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Probabilístico Aleatorio Simple</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> La muestra se obtuvo empleando la fórmula para población finita y dio como resultado 86 personas.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Técnica:</b> Se aplicará la técnica de la encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> Se aplicará el instrumento de cuestionario con escala tipo Likert.</p> <p><b>Autor:</b> Lic. Jose Antonio Jesus Enriquez</p> <p><b>Año:</b> 2020</p> <p><b>Ámbito de aplicación:</b> 15 min</p> <p><b>Forma de administración:</b> Individual</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Técnica:</b> Se aplicará la técnica de la encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Se aplicará el instrumento de cuestionario con escala tipo Likert.</p> <p><b>Autor:</b> Lic. Jose Antonio Jesus Enriquez</p> <p><b>Año:</b> 2020</p> <p><b>Ámbito de aplicación:</b> 15 min</p> <p><b>Forma de administración:</b> Individual</p>	<p>Este trabajo de investigación utilizó dos tipos de estadística para analizar la información y dar con los resultados, la estadística descriptiva y la estadística inferencial. La primera de ellas para obtener los resultados descriptivos contemplándolos en tablas y gráficos que posteriormente fueron analizados y finalmente, la segunda se empleó para obtener los resultados inferenciales que comprobaron cada hipótesis utilizando el Chi Cuadrado.</p>

## Anexo 2 Instrumentos de medición

### CUESTIONARIO N° 01: CAPACITACIÓN

Buenas tardes, el propósito de esta encuesta es evaluar la capacitación brindada por el Ministerio de Trabajo. Sus respuestas, pensadas cuidadosamente, formarán parte de un estudio de investigación. Constará de las siguientes alternativas, por favor marque aquella que mas se ajuste a su percepción. Gracias.

Completamente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Completamente de acuerdo (5)

CAPACITACIÓN			Escala del Instrumento				
DIMENSIÓN	NRO	PREGUNTA	1	2	3	4	5
<b>Planificación</b>	1	¿Las capacitaciones son producto de un diagnóstico de las necesidades laborales de la empresa?					
	2	¿Los objetivos trazados involucran las necesidades de todos los participantes?					
	3	¿Puede la capacitación organizar un plan de desarrollo para las personas?					
	4	¿Se ha tomado en consideración las características más relevantes de los asistentes para la capacitación?					
	5	¿Se han entregado los certificados a los asistentes de forma eficiente?					
<b>Ejecución</b>	6	¿Las estrategias indicadas en las capacitaciones, son aplicadas en el método de trabajo diario?					
	7	¿Los procesos de capacitación se desarrollan de forma					

		efectiva?					
	8	¿Las capacitaciones son comunicadas por diversos medios de difusión?					
	9	¿La cantidad de participantes es óptima para facilitar el aprendizaje?					
	10	¿La cantidad de horas de las capacitaciones se adapta a las necesidades de los participantes?					
<b>Evaluación</b>	11	¿La reacción por parte del personal es positiva frente a las capacitaciones?					
	12	¿El aprendizaje fortalece los conocimientos de los participantes?					
	13	¿Se ejecuta la aplicación de las técnicas aprendidas para la evolución del trabajo diario?					
	14	¿El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de la capacitación?					
	15	¿El impacto de la capacitación se da de forma positiva en beneficio de los participantes?					

## CUESTIONARIO N° 02: COMPETENCIAS LABORALES

Buenas tardes, el propósito de esta encuesta es evaluar la capacitación brindada por el Ministerio de Trabajo. Sus respuestas, pensadas cuidadosamente, formarán parte de un estudio de investigación. Constará de las siguientes alternativas, por favor marque aquella que mas se ajuste a su percepción. Gracias.

Completamente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Completamente de acuerdo (5)

COMPETENCIAS LABORALES			Escala del Instrumento				
DIMENSIÓN	NRO	PREGUNTA	1	2	3	4	5
<b>Cognoscitivos</b>	1	¿Las habilidades de dirección se enfocó en mi avance diario y mejora personal?					
	2	¿La predisposición en el aula me permitió el desarrollo de mi competencia cognitiva?					
	3	¿El ambiente laboral me permitió una fluida comunicación en mis capacitaciones?					
	4	¿La capacitación me permitió fortalecer mis competencias y facilitar mi integración?					
	5	¿Se estimuló mi pensamiento matemático a través de ejercicios prácticos?					
<b>Actitudinales</b>	6	¿Se desarrolló mis competencias laborales de acorde a la demanda del mercado laboral actual?					
	7	¿Se fomentó mi trabajo en equipo con actividades grupales?					
	8	¿Existió predisposición en las capacitaciones que me					



		permitted to acquire greater knowledge in my area?						
	9	¿Se emplearon eficientemente los recursos en mis capacitaciones?						
	10	¿Se brindó programas de emprendimiento para que pueda iniciar mi propio negocio?						
<b>Procedimentales</b>	11	¿La enseñanza me permitió desarrollar mis conocimientos tecnológicos?						
	12	¿Se fortaleció mi análisis numérico por medio de material lógico matemático?						
	13	¿Se incentivó mi capacidad de análisis con actividades integradoras?						
	14	¿Se estimuló mis capacidades críticas con material didáctico?						
	15	¿La capacitación me permitió fortalecer mi desarrollo psicomotriz con ejercicios remotos?						

### Anexo 3 Certificado de validez de Capacitación

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN</b>								
1	Las capacitaciones son producto de un diagnóstico de las necesidades laborales de la empresa	X		X		X		
2	Los objetivos trazados involucran las necesidades de todos los participantes	X		X		X		
3	Puede la capacitación organizar un plan de desarrollo para las personas	X		X		X		
4	Se ha tomado en consideración las características más relevantes de los asistentes para la capacitación	X		X		X		
5	Se han entregado los certificados a los asistentes de forma eficiente	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN EJECUCIÓN</b>								
6	Las estrategias indicadas en las capacitaciones, son aplicadas en el método de trabajo diario	X		X		X		
7	Los procesos de capacitación se desarrollan de forma efectiva	X		X		X		
8	Las capacitaciones son comunicadas por diversos medios de difusión	X		X		X		
9	La cantidad de participantes es óptima para facilitar el aprendizaje	X		X		X		
10	La cantidad de horas de las capacitaciones se adapta a las necesidades de los participantes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN EVALUACIÓN</b>								
11	La reacción por parte del personal es positiva frente a las capacitaciones	X		X		X		
12	El aprendizaje fortalece los conocimientos de los participantes	X		X		X		
13	Se ejecuta la aplicación de las técnicas aprendidas para la evolución del trabajo diario.	X		X		X		
14	El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de la capacitación	X		X		X		
15	El impacto de la capacitación se da de forma positiva en beneficio de los participantes	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Menacho Vargas Isabel    DNI: 09968395**  
**Especialidad del validador: Dra. Gestión pública y gobernabilidad**

**10 de julio del 2020.**

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> 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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN</b>								
1	Las capacitaciones son producto de un diagnóstico de las necesidades laborales de la empresa	✓		✓		✓		
2	Los objetivos trazados involucran las necesidades de todos los participantes	✓		✓		✓		
3	Puede la capacitación organizar un plan de desarrollo para las personas	✓		✓		✓		
4	Se ha tomado en consideración las características más relevantes de los asistentes para la capacitación	✓		✓		✓		
5	Se han entregado los certificados a los asistentes de forma eficiente	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN EJECUCIÓN</b>								
6	Las estrategias indicadas en las capacitaciones, son aplicadas en el método de trabajo diario	✓		✓		✓		
7	Los procesos de capacitación se desarrollan de forma efectiva	✓		✓		✓		
8	Las capacitaciones son comunicadas por diversos medios de difusión	✓		✓		✓		
9	La cantidad de participantes es óptima para facilitar el aprendizaje	✓		✓		✓		
10	La cantidad de horas de las capacitaciones se adapta a las necesidades de los participantes	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN EVALUACIÓN</b>								
11	La reacción por parte del personal es positiva frente a las capacitaciones	✓		✓		✓		
12	El aprendizaje fortalece los conocimientos de los participantes	✓		✓		✓		
13	Se ejecuta la aplicación de las técnicas aprendidas para la evolución del trabajo diario.	✓		✓		✓		
14	El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de la capacitación	✓		✓		✓		
15	El impacto de la capacitación se da de forma positiva en beneficio de los participantes	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** **Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón**        **DNI: 43580084**        **10 de Julio del 2020**

**Especialidad del validador:** **Metodólogo**

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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



**Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón**  
**Metodólogo en Gestión Pública**  
**DTP.UVCV.LN**

Nº	DIMENSIONES/ ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN</b>								
1	Las capacitaciones son producto de un diagnóstico de las necesidades laborales de la empresa	✓		✓		✓		
2	Los objetivos trazados involucran las necesidades de todos los participantes	✓		✓		✓		
3	Puede la capacitación organizar un plan de desarrollo para las personas	✓		✓		✓		
4	Se ha tomado en consideración las características más relevantes de los asistentes para la capacitación	✓		✓		✓		
5	Se han entregado los certificados a los asistentes de forma eficiente	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN EJECUCIÓN</b>								
6	Las estrategias indicadas en las capacitaciones, son aplicadas en el método de trabajo diario	✓		✓		✓		
7	Los procesos de capacitación se desarrollan de forma efectiva	✓		✓		✓		
8	Las capacitaciones son comunicadas por diversos medios de difusión	✓		✓		✓		
9	La cantidad de participantes es óptima para facilitar el aprendizaje	✓		✓		✓		
10	La cantidad de horas de las capacitaciones se adapta a las necesidades de los participantes	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN EVALUACIÓN</b>								
11	La reacción por parte del personal es positiva frente a las capacitaciones	✓		✓		✓		
12	El aprendizaje fortalece los conocimientos de los participantes	✓		✓		✓		
13	Se ejecuta la aplicación de las técnicas aprendidas para la evolución del trabajo diario.	✓		✓		✓		
14	El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de la capacitación	✓		✓		✓		
15	El impacto de la capacitación se da de forma positiva en beneficio de los participantes	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Nilsa Sifuentes Pinto        DNI: 09098353**  
**Especialidad del validador:... Dra. Gestión pública y gobernabilidad**

**10 de Julio del 2020.**

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> 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 medirla dimensión.



-----  
**Firma del Experto Informante.**

### Anexo 3. Certificado de validez de Competencias Laborales

Nº	DIMENSIONES/ ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN COGNOSCITIVOS</b>								
1	Las habilidades de dirección se enfocó en mi avance diario y mejora personal	X		X		X		
2	La predisposición en el aula me permitió el desarrollo de mi competencia cognitiva	X		X		X		
3	El ambiente laboral me permitió una fluida comunicación en mis capacitaciones	X		X		X		
4	La capacitación me permitió fortalecer mis competencias y facilitar mi integración	X		X		X		
5	Se estimuló mi pensamiento matemático a través de ejercicios prácticos	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN ACTITUDINALES</b>								
6	Se desarrolló mis competencias laborales de acorde a la demanda del mercado laboral actual	X		X		X		
7	Se fomentó mi trabajo en equipo con actividades grupales	X		X		X		
8	Existió predisposición en las capacitaciones que me permitió adquirir mayores conocimientos en mi área	X		X		X		
9	Se emplearon eficientemente los recursos en mis capacitaciones	X		X		X		
10	Se brindó programas de emprendimiento para que pueda iniciar mi propio negocio	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN PROCEDIMENTALES</b>								
11	La enseñanza me permitió desarrollar mis conocimientos tecnológicos	X		X		X		
12	Se fortaleció mi análisis numérico por medio de material lógico matemático	X		X		X		
13	Se incentivó mi capacidad de análisis con actividades integradoras	X		X		X		
14	Se estimuló mis capacidades críticas con material didáctico	X		X		X		
15	La capacitación me permitió fortalecer mi desarrollo psicomotriz con ejercicios remotos	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Menacho Vargas Isabel            DNI: 09968395**  
**Especialidad del validador... Dra. Gestión pública y gobernabilidad**

**10 de julio del 2020.**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>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 medirla dimensión.

-----  
**Firma del Experto Informante.**



Nº	DIMENSIONES/ ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN COGNOSCITIVOS</b>								
1	Las habilidades de dirección se enfocó en mi avance diario y mejora personal	✓		✓		✓		
2	La predisposición en el aula me permitió el desarrollo de mi competencia cognitiva	✓		✓		✓		
3	El ambiente laboral me permitió una fluida comunicación en mis capacitaciones	✓		✓		✓		
4	La capacitación me permitió fortalecer mis competencias y facilitar mi integración	✓		✓		✓		
5	Se estimuló mi pensamiento matemático a través de ejercicios prácticos	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN ACTITUDINALES</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se desarrolló mis competencias laborales de acorde a la demanda del mercado laboral actual	✓		✓		✓		
7	Se fomentó mi trabajo en equipo con actividades grupales	✓		✓		✓		
8	Existió predisposición en las capacitaciones que me permitió adquirir mayores conocimientos en mi área	✓		✓		✓		
9	Se emplearon eficientemente los recursos en mis capacitaciones	✓		✓		✓		
10	Se brindó programas de emprendimiento para que pueda iniciar mi propio negocio	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN PROCEDIMENTALES</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	La enseñanza me permitió desarrollar mis conocimientos tecnológicos	✓		✓		✓		
12	Se fortaleció mi análisis numérico por medio de material lógico matemático	✓		✓		✓		
13	Se incentivó mi capacidad de análisis con actividades integradoras	✓		✓		✓		
14	Se estimuló mis capacidades críticas con material didáctico	✓		✓		✓		
15	La capacitación me permitió fortalecer mi desarrollo psicomotriz con ejercicios remotos	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Carlos Humberto Fabián Falcón            DNI: 43580084**

**10 de Julio del 2020**

**Especialidad del validador: Metodólogo**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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



**Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón**  
Metodólogo en Gestión Pública  
DTP.UVCV.LN

Nº	DIMENSIONES/ ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN COGNOSCITIVOS</b>								
1	Las habilidades de dirección se enfocó en mi avance diario y mejora personal	✓		✓		✓		
2	La predisposición en el aula me permitió el desarrollo de mi competencia cognitiva	✓		✓		✓		
3	El ambiente laboral me permitió una fluida comunicación en mis capacitaciones	✓		✓		✓		
4	La capacitación me permitió fortalecer mis competencias y facilitar mi integración	✓		✓		✓		
5	Se estimuló mi pensamiento matemático a través de ejercicios prácticos	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN ACTITUDINALES</b>								
6	Se desarrolló mis competencias laborales de acorde a la demanda del mercado laboral actual	✓		✓		✓		
7	Se fomentó mi trabajo en equipo con actividades grupales	✓		✓		✓		
8	Existió predisposición en las capacitaciones que me permitió adquirir mayores conocimientos en mi área	✓		✓		✓		
9	Se emplearon eficientemente los recursos en mis capacitaciones	✓		✓		✓		
10	Se brindó programas de emprendimiento para que pueda iniciar mi propio negocio	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN PROCEDIMENTALES</b>								
11	La enseñanza me permitió desarrollar mis conocimientos tecnológicos	✓		✓		✓		
12	Se fortaleció mi análisis numérico por medio de material lógico matemático	✓		✓		✓		
13	Se incentivó mi capacidad de análisis con actividades integradoras	✓		✓		✓		
14	Se estimuló mis capacidades críticas con material didáctico	✓		✓		✓		
15	La capacitación me permitió fortalecer mi desarrollo psicomotriz con ejercicios remotos	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Nilsa Sifuentes Pinto    DNI: 09098353**  
**Especialidad del validador:... Dra. Gestión pública y gobernabilidad**

**10 de Julio del 2020.**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 4 Base de Datos SPSS 25

DATA 86.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 variables

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	var	var	
1	3	1	2	2	1	4	4	2	3	3	2	4	2	3	2	5	2	2	1	3	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2			
2	2	2	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3	2			
3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4			
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4		
5	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5		
6	4	1	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
7	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
9	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4		
10	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5			
11	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
13	1	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
14	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4		
15	4	3	2	1	1	1	1	1	4	2	3	3	3	4	3	2	3	1	4	5	1	5	4	5	4	5	4	3	2	5			
16	2	2	4	2	1	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3			
17	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4			
18	2	3	5	3	1	4	4	2	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	4	2	5	4	2	5	5	1			
19	3	3	4	3	1	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3			
20	4	4	3	3	2	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	3			
21	4	3	3	4	1	4	4	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	5	3	2	4	3	2			
22	2	2	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3			

Vista de datos Vista de variables





Visible: 30 de 30 variables

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	var	var	
22	2	2	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3				
23	4	4	3	3	1	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	2	4	3	2	4	4	3				
24	4	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3				
25	3	4	4	3	1	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	1	4	4	4	4	5	3	2	4	2	3			
26	4	3	5	4	5	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4	2	2	4	5	2	4	5	4	2	4	4	1	4	5	3			
27	2	2	3	2	1	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4	2	4	4	1	3	4	4	2	4	1	2	4	2	3			
28	5	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4			
29	3	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2			
30	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	4	5			
31	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4			
32	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4			
33	3	4	3	5	5	5	4	2	5	4	5	3	3	3	2	5	2	5	5	1	2	2	5	4	3	4	3	5	4	4			
34	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	5	3	3	2	4	5	4	4	3	5			
35	1	2	3	1	2	2	3	1	3	4	4	4	1	2	3	3	2	4	4	1	3	4	3	4	3	2	2	4	2	2			
36	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	5	4	3	5	3	3	5	4	2			
37	1	1	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	1	3	3	4	2	1	3	2	2			
38	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4			
39	3	2	3	2	2	2	3	1	4	4	3	3	4	2	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3			
40	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1		
41	3	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	2	3	3	4	4	2	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	2			
42	3	3	1	4	5	2	2	5	2	3	1	1	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	3	5			
43	1	2	2	3	5	2	1	1	1	1	4	3	3	2	3	1	1	3	3	1	2	3	3	3	4	1	2	2	3	1			



Visible: 30 de 30 variables

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	var	var	
44	1	3	1	2	2	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	2	3	4	5	3	4	3			
45	3	3	2	1	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	5	4	4	2	5	4	2	2	2				
46	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4			
47	1	1	3	4	4	3	4	4	1	4	4	3	3	4	4	2	3	3	5	3	3	1	3	1	4	1	1	1	1	1			
48	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	3	3	4	3	2	3			
49	4	3	3	4	4	5	2	2	4	5	4	4	5	5	4	5	1	2	2	2	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3			
50	4	5	4	5	3	5	3	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	3	5	3	3	4	3			
51	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1			
52	4	4	4	3	4	1	1	1	4	4	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1			
53	1	2	1	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	3	1	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1			
54	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	2	4	5	5	4	3	3	4	5	5	3	3	3	3			
55	3	4	5	5	3	3	3	5	4	3	4	4	2	1	1	4	3	3	2	1	1	2	3	2	5	3	3	3	4	3			
56	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	3	2	1	3	3	3	3	2	1	1	3			
57	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3			
58	1	1	2	1	2	2	3	3	4	4	3	1	1	3	3	4	4	3	4	3	1	2	4	1	2	3	5	3	2	3			
59	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	3	2	3	1	2	1	2	1	3	2	1	2	3	1	3	1	2	1	2	1			
60	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5		
61	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	2	2	1	4	4	4	4	2	4	4	5	2	4	1	3	4	2	4	4			
62	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4		
63	5	5	5	4	5	4	1	5	3	5	3	1	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4			
64	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4			
65	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4			

DATA 86.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 variables

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	var	var	
66	2	3	4	3	4	4	5	4	1	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2	2	4	4	3	2	3	1	1	2				
67	3	2	1	3	2	1	2	2	2	3	2	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	1	3				
68	2	3	4	5	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	2	1	2	3	2	4	3	2	2	1	3	3	1	2	2	2			
69	1	1	2	2	1	2	3	2	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	3	2	1	3	2			
70	2	2	3	2	1	4	2	1	4	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2			
71	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	1	4	3	3	1	4	5	1	4	4	4	1	1	5	4	4	4			
72	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4			
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2			
74	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4			
75	4	33	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	5	4	4			
76	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	3	4	3			
77	1	1	2	2	3	3	2	1	3	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	1	2			
78	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3			
79	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2			
80	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	2			
81	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1			
82	2	1	2	2	2	3	3	1	3	2	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	1	2			
83	1	2	2	3	1	2	2	1	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	1	1			
84	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4			
85	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2			
86	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2			
87																																	

Vista de datos Vista de variables