



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de capacitación y competencias laborales de los  
trabajadores de salud del distrito de San Juan  
Bautista, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA**

Vela Bernal, Ana Victoria (ORCID: 0000-0002-0407-8337)

**ASESOR:**

Dr. Villanueva de la Cruz, Manuel Benigno (ORCID: 0000-0003-4797-653X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mis amados padres, por su apoyo y amor incondicional, guía y fuente de inspiración que me dieron la base para llegar a ser quien soy ahora.

A mis hermanos y mis sobrinos que con sus afecto y alegría me ayudaron a ser mejor cada día y a mi novio por su paciencia, comprensión, por su amor y cariño, por haber sido desde el inicio parte fundamental en este proyecto, por haberme enseñado lo que es el amor reciproco y porque siempre estuvo motivándome y alentándome en los momentos que más necesitaba.

### **Agradecimiento**

A Dios por estar siempre a mi lado en todo momento por su amor eterno y sus hermosas bendiciones que presencio en mi vida cada día, a mi maestro y asesores por su enseñanza y por los aportes brindados para la elaboración de mi Tesis, a la universidad Cesar Vallejo por brindarme las facilidades en todo el proceso, por último, mi gratitud va para las personas que participaron de forma directa o indirecta sus aportes brindados fueron de gran ayuda en la culminación de la presente tesis.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. MÉTODOLÓGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Niveles de porcentaje de la variable gestión de capacitación y sus dimensiones	18
Tabla 2 Niveles de porcentaje de la variable competencias laborales	19
Tabla 3 Correlación entre las variables gestión de capacitación y competencias laborales	20
Tabla 4 Correlación entre la dimensión planificación de la capacitación y las competencias laborales	21
Tabla 5 Correlación entre la dimensión ejecución de la capacitación y las competencias laborales	21
Tabla 6 Correlación entre la dimensión evaluación de la capacitación y las competencias laborales	22

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema del diseño de investigación	14
Figura 2 Niveles de percepción de la variable gestión de capacitación	18
Figura 3 Niveles de percepción de la variable competencias laborales	20

## Resumen

La presente tesis se enmarcó en la línea de investigación Reforma y modernización del Estado. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión de capacitación y las competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021. La investigación fue de tipo aplicada, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por los 135 de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario para medir la variable gestión de competencias estuvo conformado por 20 ítems y el cuestionario para medir la variable competencias laborales, por 22 ítems. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesar los datos. Los resultados de la investigación determinaron que la variable gestión de capacitación se relaciona directa y significativamente con la variable competencias laborales, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.467\*\*, con un p\_valor calculado de 0.000 lo que permitió la comprobación de la hipótesis planteada concluyendo que la relación entre las variables es positiva moderada.

**Palabras clave:** gestión de capacitación, competencias laborales, procesos.

## **Abstract**

This thesis was framed in the line of research Reform and modernization of the State. The objective of the research was to determine the relationship between training management and job competencies of health workers in the San Juan Bautista district, 2021. The research was of a basic type, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population was made up of 135 of the health workers of the San Juan Bautista district. The sample consisted of 100 workers. The technique used to collect information was the survey and the instrument was the questionnaire. The questionnaire to measure the competence management variable consisted of 20 items and the questionnaire to measure the labor competencies variable, by 22 items. The statistical software SPSS version 25 was used to process the data. The research results determined that the training management variable is directly and significantly related to the labor competencies variable, with a Spearman correlation coefficient of 0.467 \*\*, with a calculated p\_value of 0.000, which allowed the verification of the hypothesis raised. concluding that the relationship between the variables is moderately positive.

**Keywords:** training management, labor competencies, processes.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, encontramos la siguiente realidad: Según un artículo del diario La República (2018), nos dice que, al inicio del milenio, Colombia fue el único país que asignó el PIB a un indicador de formación superior a 0,1 % para tales proyectos. En términos de inversión, no fue superado por Costa Rica, Panamá, Brasil, Honduras y Chile hasta 2010. En los últimos siete años, la inversión de la región en programas de capacitación en general ha seguido aumentando, sin embargo, actualmente solo Colombia y Costa Rica han experimentado un crecimiento significativo, 0.34% y 0.32% respectivamente.

Según Khan y Abdullah (2019) las organizaciones deben reconocer la importancia de mejorar el conocimiento profesional y brindar servicios de calidad. De lo contrario, están destinados a caer al grado más bajo de cambio. Por eso es necesario brindar capacitación a largo plazo a sus empleados. Por su parte Terziev et al. (2017) indican que cada día son menos las entidades regionales y municipales interesadas en la capacitación y educación de sus funcionarios públicos, es cada vez más común que los trabajadores se mantengan alejados del desarrollo profesional y se contenten con lo que tienen. Por ende, Salgado-Cruz et al. (2017) indican que, en un determinado campo profesional, las habilidades de los individuos son determinantes. Obviamente, se necesita una gestión adecuada para cambiar las partes relevantes del proceso y la integración horizontal entre los diferentes elementos relevantes (Karanikola et al. (2018; Grosmans y De Cuyper, 2021).

En Chile: en una encuesta realizada por una empresa chilena, nos enteramos que solo el 7,4% de los empleados de la empresa afirmó que algunos de ellos participaron en un curso de capacitación formal financiado por la empresa (total o parcialmente) con o sin financiamiento de SENCE durante el período. En 2013, el 63,9% de las grandes empresas recibieron formación, mientras que las pymes no, solo el 8,2%. Esto se debe a que estas empresas están más atrasadas en términos de productividad y la formación útil puede ser más eficaz.

El factor humano siempre ha sido un factor importante en la sociedad, ya sea en el inicio de guerras, la innovación tecnológica o el logro de proezas científicas inimaginables, en este caso podemos estar seguros de que el factor humano es importante para cualquier tipo de institución. Establecimiento de metas, por lo que

los trabajadores deben tener habilidades laborales generales relacionadas con el trabajo que realizan dentro de la organización. Además de lo anterior, también se requiere un buen proceso de selección para determinar las personas adecuadas que cumplan con la capacidad laboral requerida para el puesto (Alles, 2009).

Las condiciones nacionales, especialmente en el sector público, pocas personas desarrollan las capacidades laborales generales necesarias para los resultados, porque no existen universidades o institutos de investigación que enseñen administración pública en el país. Por lo tanto, todos los funcionarios públicos o servidores públicos acuden a instituciones públicas para capacitarse en el proceso (Sánchez y Arévalo, 2016). Otro defecto que encontramos en el sector público es que la meritocracia es casi nula y muchos servidores públicos entran en el trabajo para obtener beneficios políticos y se niega a elegir a la persona apropiada para el puesto. Además, se encuentra que son consistentes en su trabajo en el sistema de nombramiento de personal también ha provocado una escasez de funcionarios públicos, porque no consideran la formación continua para mejorar su capacidad laboral general (Cuesta-Santos y Valencia-Rodríguez, 2018).

Actualmente se enfrenta a un nuevo desafío, su resistencia ha llegado al límite; lo mismo ocurre con la aparición repentina de una nueva enfermedad ocasionada por el SARS-CoV-2, generalmente llamado COVID-19, y así lo seguiremos llamando a partir de ahora. Esta enfermedad involucra cambiar las actividades diarias de las personas, especialmente en el contexto de la sociedad y la educación. Las organizaciones necesitan reconocer el aporte de la formación al desarrollo personal del capital humano, porque les permite aportar conocimientos, desarrollar habilidades y crear nuevas, lo que también contribuye al desarrollo de la empresa, así como también ayudar a hacer más llevadera la tarea de superar tiempos de crisis o cambios importantes, como los desafíos que enfrenta una pandemia (Peraza et al., 2020).

Sin embargo, en Perú, debido a la escasez de personal, diversas entidades han realizado operaciones de refuerzo, considerando que no toda organización cuenta con modelos de capacitación de personal, las tareas de capacitación de personal son pocas. Por tanto, la formación en desarrollo gerencial no es suficiente para generar la productividad prometida y esperada. Por lo tanto, considerando el

desafío el proceso de formación en el Perú es la necesidad de mejorar las habilidades laborales de los trabajadores para que puedan desempeñar con fluidez y plenitud cada rol en las áreas de liderazgo. Es así que, una apropiada gestión de capacitación está relacionada con el desarrollo de las habilidades laborales de los empleados para garantizar la eficacia de la institución.

En la realidad local, en las entidades de salud del distrito San Juan Bautista, Loreto, se evidenció que a pesar de la existencia de la ley marco del empleo público, encargada de la modernización de la administración pública, se ha hecho consuetudinario la incorporación de nuevo personal mediante favores políticos, que, en la práctica, impiden el avance acelerado de procesos de innovaciones para la eficiencia y eficacia de la oferta laboral de los servicios que presta la entidad, además en la entidad, la mayoría de los trabajadores desconocen o tienen dificultades de identificación o aplicación de factores de capacidad de desempeño; los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarias para lograr resultados u objetivos institucionales; el problema objeto de investigación, precisamente se encargará de explicar la mala prestación de servicios y la necesidad de implementar un plan de acción de capacitación y/o desarrollo del personal que ingresa a la entidad con el fin que contribuyan al óptimo desempeño laboral y mejora en la prestación de servicios del personal de la entidad.

En tanto, se formuló la interrogante, problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión de capacitación y las competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021? Los problemas específicos formulados serán: ¿Cómo se relaciona la dimensión planificación, ejecución, evaluación de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021?

El trabajo se justificó por las siguientes razones: teórica porque los hallazgos proporcionan información objetiva para el conocimiento científico. Estos aportes teóricos representan la base para futuras investigaciones, pues pocos estudios en los medios intentan describir las variables en la población mencionada, por lo que representa un aporte muy importante a la investigación científica. Práctica, porque permitieron comprender, consultar, describir y analizar variables de investigación. Los beneficiarios de los resultados de la encuesta fueron los miembros de la

entidad, ya que esto les permitió conocer el nivel de deficiencias y proponer medidas correctoras para mejorar su desarrollo profesional.

Finalmente, la justificación, porque ayudó a contextualizar la definición de conceptos, además de aplicar cuestionarios a las variables de investigación, también brindó nuevas herramientas efectivas y confiables que pueden ser utilizadas para futuras investigaciones. Los resultados de la aplicación de estas herramientas son reales, porque no hubo operaciones fraudulentas, por tanto, permitió el conocimiento directo de la realidad en cuestión, convirtiéndose así en un referente para la toma de decisiones y la realización de acciones cuando sea necesario.

Para responder las interrogantes, se formuló el objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre la gestión de competencia y las competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021. Los objetivos específicos formulados fueron: Determinar la relación entre la dimensión planificación, ejecución y evaluación de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021.

La hipótesis general por comprobar es: Existe relación entre la gestión de competencia y las competencias laborales de los de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021. Las hipótesis específicas formuladas fueron: Existe relación entre la dimensión planificación, ejecución y evaluación de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En precedente internacional, Haryono et al. (2020), cuya finalidad fue examinar el impacto de la capacitación y la promoción laboral en la motivación del trabajo y su impacto en el desempeño de los colaboradores. El diseño de la investigación utiliza un método descriptivo. Los resultados de la investigación manifiestan que la capacitación y la promoción tienen un efecto positivo y significativo en la motivación laboral, y la formación, la promoción tienen un efecto positivo y significativo en el desempeño laboral, concluyendo que se debe brindar a los empleados la oportunidad de participar en la capacitación con regularidad. Con la promoción y formación de puestos aumentará el entusiasmo por el trabajo, y el impacto es que mejorará el desempeño laboral de los empleados.

Porta y Tarrío (2019), determinaron que los aspectos clave y reflexivos de la formación para las competencias laborales, consideran la asociación con la productividad y la toma de decisiones organizacionales, definen y determinan qué puede complementar mejor las necesidades de formación y explicar el papel de las actitudes de los empleados en el vínculo entre la capacitación y competencias laborales. El diseño fue descriptivo. La conclusión es que la planificación, implementación y evaluación de las actividades de capacitación de los colaboradores de producción poseen un impacto relevante en el desarrollo de sus competencias laborales. Los resultados son significativos debido a que existe una relación positiva.

En el estudio de Hidayat y Budiartma (2018), tienen como objetivo determinar el impacto de la educación y la capacitación laboral en el desempeño de los empleados, asimismo 105 trabajadores conformaron la muestra. El estudio fue descriptivo. Se aplicó un cuestionario. Los resultados de dicho estudio manifiestan que las variables de educación y formación tienen un impacto en el desempeño de los empleados. Siendo el coeficiente de 0.416 y una significancia de 0.000. concluyendo que una buena educación y capacitación mejora la calidad de vida de los empleados.

Púm (2018), analizó el nivel específico de capacidad laboral de los empleados. El estudio se realizó utilizando métodos descriptivos y cuantitativos, utilizando una muestra de 22 trabajadores y utilizando cuestionarios para recopilar

información y determinación de competencias laborales. Los resultados manifiestan que el 79% de los encuestados posee un alto nivel de desarrollo de habilidades laborales. El estudio concluyó que la mayor parte de los colaboradores exhibe altos niveles de habilidades específicas; de manera similar, se ha observado que aquellos con más habilidades también son los que tienen mejor desempeño.

Al mismo tiempo, Yusuf y A biddin (2018), hicieron una investigación sobre la importancia de apoyar la formación a través del aprendizaje y la práctica (teoría del desarrollo de recursos humanos) para reforzar la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes de las personas para lograr un desempeño efectivo, que se considera uno de los factores en el logro de las metas organizacionales. Concluyeron que la formación mejora la eficiencia y eficacia de los colaboradores y de la propia organización. El desempeño de los empleados depende de muchos factores, pero el factor más importante es la capacitación. Por lo tanto, temas como la educación deben despertar el interés, realizar una formación continua de los empleados de acuerdo con los requisitos del entorno de trabajo y responder activamente a los comentarios de los empleados.

Por su parte, Carmona (2016), analizó la capacidad laboral de los trabajadores. La investigación se realizó desde las perspectivas de diseño cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo; se seleccionaron 66 empleados como muestra mediante muestreo de probabilidad. Los resultados manifestaron que el nivel aceptable de competencia laboral de los encuestados era del 69%. Las conclusiones de la encuesta pueden establecer que la entidad posee un nivel aceptable de capacidad laboral; asimismo, las habilidades de liderazgo y desarrollo de los empleados muestran un nivel bajo, en cambio, sus habilidades de toma de decisiones y comunicación muestran un nivel alto.

Entre los antecedentes nacionales, Jesús (2020), realizó una investigación con el propósito de establecer la asociación entre la formación profesional y las competencias laborales. El método de investigación es de diseño básico, cuantitativo, no experimental y de estilo transversal. El subconjunto de la población estadística consta de 86 personas. Utilizó dos cuestionarios como herramientas. Los resultados indican que el 47,67% de los encuestados cree que el nivel de formación de las variables es suficiente; por otro lado, según la encuesta al 44,19%

de los encuestados, cree que la capacidad para el trabajo con habilidades laborales también se encuentra en un nivel suficiente. La conclusión es que la formación y las habilidades laborales son dependientes (chi-cuadrado = 65,657), y existe una relación significativa (valor de  $p = 0,000$  menos de 0,05).

La investigación realizada por Vásquez (2020), tuvo el objetivo determinar el impacto de la formación profesional y el desarrollo de habilidades. El trabajo de investigación fue descriptiva, explicativa, causal. Se utilizaron tres cuestionarios con el fin de recolectar información. Los resultados evidenciaron que la formación profesional está en un nivel regular con un 25%, asimismo un 15% indicó que el desarrollo de habilidades específicas está en un nivel alto. Además, se observa que hay una incidencia e impacto de la formación profesional en el desarrollo de habilidades específicas. Concluyendo que se acepta la  $H_a$  planteada.

Yllesca (2018), investigó la capacitación laboral y el desarrollo de habilidades de los trabajadores manuales. Su investigación incluye métodos cuantitativos y relacionados. Trabajó con 118 profesionales y, además, estableció dos herramientas para recolectar datos sobre opiniones variables. A juzgar por los resultados del nivel de formación de los empleados en el lugar de trabajo, el 46,6% de los entrevistados opinó que era justo. Del mismo modo, los empleados tienen competitividad de desarrollo y el 47,8% de los encuestados tiene buenos estándares. Si bien los resultados de la inferencia muestran que los datos estadísticos del grado de correlación entre variables determinados por el Rho de Spearman 0.433 significa que hay una correlación positiva moderada entre las variables, comparadas (estadísticamente significativas),  $p = 0.000 < 0.05$  Por lo tanto, rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa de asumir y confirmar la existencia de una relación directa y significativa.

Por otro lado, Flores y Rodrigo (2018), realizaron una investigación para determinar la relación entre capacitación y competencias laborales. Se utilizó el método descriptivo. Los resultados muestran que el valor de "Sig" es 0.00, que es menor que 0.05, lo que indica que el plan de capacitación tiene un impacto del 100% en el trabajo de los empleados. En la última observación, los hechos muestran que los trabajadores y su entusiasmo son los más propensos a generar buenos objetivos y resultados.

Epiquén et al. (2018), estudiaron la formación gerencial para adquirir competencias laborales. Por su naturaleza, se utilizó un método descriptivo y diseños pre-experimentales, la población estuvo conformada por 29 trabajadores. Las técnicas de evaluación de habilidades y las herramientas de listas de verificación se utilizan para las capacidades de trabajo variables. Los resultados muestran que la gestión de la formación tiene un impacto significativo en el desempeño de la competencia laboral, con un nivel de significancia de 0.05 y un valor  $p = (0)$ , lo que indica que la gestión de la formación posee un impacto significativo en la optimización de la competencia laboral.

A su vez, Flores (2017), en su investigación para establecer el nivel de desarrollo de la capacidad laboral, se utilizó una población de 47 empleados, la encuesta fue descriptiva, no experimental. El resultado es que el 72% de los empleados tienen un nivel bajo en términos de desarrollo de habilidades. En el análisis final, estos empleados no tienen la capacidad para realizar con éxito sus funciones porque tienen muchas deficiencias en las capacidades integrales. La conclusión es que es necesario tomar medidas correctivas para desarrollar las habilidades de los empleados de los organismos públicos.

Como base de las variables, se consideraron las siguientes teorías: Teoría de sistemas, propuesta por el biólogo alemán Ludwingvon Bertalanffy en 1947, esta teoría se compone de múltiples disciplinas, y proporciona principios generales y modelos para todas las ciencias involucradas. Cada ciencia da los hallazgos que pueden ser utilizados por otras ciencias. Por lo tanto, se basa en la comprensión de la necesidad de interdependencia e integración de todas las disciplinas.

La teoría se basa en tres principios básicos: expansionismo, pensamiento integral y teleología. El expansionismo cree que cada fenómeno es parte de uno más amplio, y la visión de los elementos básicos se reemplaza por una visión del todo (enfoque sistémico). El pensamiento integral se refiere al enfoque sistemático que se enfoca más en unificar cosas que en dividir las. La teoría de Skopos es una disciplina que estudia la conducta encaminada a alcanzar metas específicas, por lo que trata de esclarecer los fenómenos a través de la generación o propósito del mismo; por las razones anteriores, el sistema es considerado como una entidad global y funcional que busca metas y objetivos (Soler, 2017).



Asimismo, se basa en la teoría clásica, que indica el propósito de incrementar el desempeño de la empresa a través de planes. En palabras de Baredo, otra área donde la psicología se ha realizado en las organizaciones es la formación o desarrollo de las habilidades y comportamientos de las personas. Principalmente porque “La Psicología reconoce la riqueza de la diversidad, y al incorporar en ella conceptos como modelos mentales y estilos de comportamiento, acerca esta premisa a la empresa”. En la práctica, el análisis del orden psicológico ayudará a diseñar programas de formación específicos para que cada grupo o individuo se sienta animado y atraído (Jiménez et al., 2018).

La investigación también se sustenta en teorías humanísticas, y su propósito es generar patrones de aprendizaje y comportamiento entre los individuos para gestionar sus esfuerzos e incorporarlos a grupos de trabajo. Teoría humanista (la creencia de que los seres humanos poseen la capacidad de descubrir y potenciar su potencial y determinar qué es útil y funcional para optimizar sus condiciones de vida). La aplicación se centra en la dirección de la capacidad y debe conducir a la formación de la cognición, las habilidades y la expresión de actitudes beneficiosas. El método de trabajo es una mezcla de aprendizaje colaborativo (construcción de conocimientos a partir de la interacción interpersonal) y el uso de habilidades lúdicas (aprendizaje a través de juegos); de esta manera, las personas pueden actuar sobre situaciones previamente desconocidas o resolver situaciones que causan preocupación, lo cual es beneficioso para el proceso de habilidades que son útiles para los entornos de vida y de trabajo (Sánchez-Bayón, 2017).

En cuanto a las definiciones de la variable gestión de capacitación, según la definición de Chiavenato (2011), señaló que estas son estrategias para que las empresas adquieran las cualidades y habilidades requeridas para sus gastos y así conseguir un excelente desempeño en cargos que promuevan el amaestramiento de los colaboradores; a discrepancia de la capacitación, se dice que es guiada por la empresa. El personal aporta nociones, instrumentales y técnicas específicas para optimizar e intervenir en los procedimientos de la organización. Servir (2016), aseveró que la formación es el contenido básico de la reforma de la función pública, orientada a optimizar el desempeño de los socios nacionales y brindar inconmensurables servicios a la sociedad; además, también enriquece y potencia

el conocimiento y la conciencia de los funcionarios públicos que han logrado metas organizacionales.

La Organización Mundial de la Salud señala que, debido al desarrollo de la educación, la formación tiene un significado estratégico. Mediante este tipo de formación, los empleados pueden adaptar y ampliar sus conocimientos laborales y generar valor añadido en la gestión (OMS, 2016). Los planes de formación son necesarios para abordar las condiciones necesarias para que las habilidades y motivaciones de los trabajadores sean beneficiosas para la organización. Por otro lado, según la definición de Moreno (2016), la gestión de la formación es un proceso importante de productividad organizacional y una respuesta a las necesidades empresariales de contar con socios calificados y productivos. La formación se combina con el desarrollo profesional y personal (Malek et al., 2018).

Respecto a la importancia de la gestión de capacitación Sabuncua y Karacaya (2016), señalan que para toda empresa es importante entender que brindar una formación continua y adecuada a sus socios para que puedan trabajar con otros empleados en la comprensión, planificación y ejecución de sus funciones, porque tienen que destacarse en términos de estándares de calidad y mejores para la toma de decisiones, el trabajo en equipo es fundamental. Todo esto se puede lograr mediante incentivos de liderazgo y comunicación activa entre diversos campos, de manera que cada colaborador pueda desempeñar eficazmente sus funciones, mejorando en gran medida la rentabilidad de la organización, de acuerdo con la cultura y / o entorno de la organización. El campo correspondiente dice que no es un gasto innecesario, sino una inversión productiva.

En conformidad con Servir (2016), existen tres etapas/dimensiones en las variables de gestión de capacitación, como se describe a continuación. La primera dimensión es planificación: En esta etapa se inicia el proceso de formación, que tiene como objetivo permitir que cada entidad determine y defina sus necesidades formativas de acuerdo con sus objetivos estratégicos, a fin de determinar las acciones formativas que implementará en un ejercicio. Consta de cuatro etapas: 1) la capacitación del comité de planificación de la capacitación, 2) la conciencia de la importancia de la capacitación, 3) la formulación del diagnóstico de las necesidades de capacitación y 4) la elaboración del plan de desarrollo del personal.

La segunda dimensión de ejecución, esta etapa incluye la selección de instituciones de capacitación que brinden servicios de alta calidad; y asegurar la implementación, seguimiento y monitoreo de las capacitaciones y acciones involucradas en el servidor. Solo se pueden implementar aquellas actividades de capacitación previamente aprobadas en el plan de desarrollo de empleados. La implementación de la capacitación debe registrar información en herramientas como la matriz de implementación del plan de desarrollo del empleado y el formulario de compromiso de capacitación. También incluye la consideración de estándares de calidad para la contratación de proveedores de capacitación, el establecimiento de compromisos o sanciones para los beneficiarios de la capacitación y la revisión de las pautas para los planes de desarrollo de los empleados.

En cuanto a la tercera dimensión de evaluación, en esta etapa se miden los resultados de las acciones formativas realizadas. La evaluación de la capacitación tiene cuatro niveles: respuesta, que mide la satisfacción de los participantes; conocimientos adquiridos según los objetivos de aprendizaje; mide el grado en que las habilidades o conocimientos adquiridos se transfieren al rendimiento del servidor; además de medir el impacto a medio plazo de la formación a través de la entidad con indicadores de gestión.

Respecto a los fundamentos de la variable competencias laborales según Chiavenato (2011), los resultados indican que el desempeño de la conducta es el principal atributo personal, distinguiendo los roles de los individuos. Cuando los empleados están altamente competentes y realizan horas extraordinarias, les mostrarán las habilidades necesarias para realizar las tareas indicadas.

Para Munyewende et al. (2016), señalo que este tipo de habilidad se refiere a la capacidad táctica, cognitiva y de actitud requerida para completar el trabajo; en otro campo, como mencionaron Jackson y Wilton (2016), la capacidad de gestionar el empleo es demostrar y mejorar el tema clave de los talentos personales para obtener oportunidades profesionales. Afecta la satisfacción personal y la tranquilidad, los títulos de posgrado obtenidos en el trabajo y el éxito laboral futuro.

Al respecto, Coste et al. (2019), cree que competencia laboral es una práctica eficaz para cultivar el sentido de responsabilidad. Esto no es solo

conocimiento técnico, sino pura tecnología exclusiva. Además, es a través de una formación a largo plazo para asegurar que el sujeto pueda afrontar los retos que se le imponen a la sociedad, pero esta capacidad necesita ser cultivada y requiere el uso de talentos. En su opinión, Alles (2012) señaló que la capacidad para el trabajo es el proceso de mantener la consistencia de los colaboradores para conseguir los objetivos estratégicos de la organización.

Del mismo modo, Presti et al. (2021), dice que la competencia es una lista de comportamientos que algunas personas tienen mejor que otras, lo que las hace efectivas en situaciones específicas. Está relacionado con los esfuerzos de la organización para mejorar la competitividad de los empleados y promover la innovación, el progreso, la eficiencia, la transferencia de conocimiento y la autorrealización.

En conformidad con Buendía et al. (2018), en términos de creación de capacidad, algunos de los objetivos son optimizar el nivel de vida de las personas, resolver y satisfacer individuos insuficientes, ajustar el desarrollo económico, social y cultural. Según Unigarro (2017), dice que la habilidad es una característica humana básica y, casualmente, está relacionada con un desempeño exitoso en el lugar de trabajo.

En conformidad con Ortega et al. (2017), una persona tiene la capacidad de realizar correctamente tareas con metas, conocimientos, habilidades y motivaciones específicas, lo cual es un requisito para acciones efectivas en situaciones específicas. Según MacVarish et al. (2018), muestra que la formación de la capacidad para el trabajo se basa en la evolución y evaluación de diferentes participantes, en los que el posicionamiento, la amistad, la imaginación y el entretenimiento, la capacidad de los departamentos y servicios de salud para descubrir y superar problemas resaltan ocupaciones en diferentes manifestaciones. Respecto a ellos, Torres y otros (2017), señalaron que el análisis de competencias laborales es una tarea altamente relacionada con la gestión del talento.

Montes et al. (2016), se refiere a la productividad de un individuo, que se define y mide de acuerdo con el desempeño en un entorno laboral específico, no solo los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes. Estos son necesarios, pero no son suficientes por sí mismos para lograr un desempeño efectivo. En tanto

Miranda et al. (2015), dice que es un conjunto de comportamientos socioemocionales y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que se pueden implementar por completo.

Las dimensiones de la variable se consideraron en base a la clasificación propuesta por Alles (2012), las cuales son: a) Dimensión competencias cardinales, hace referencia a la capacidad que deben poseer todos los miembros de la organización. Suelen reflejar valores o conceptos relacionados con la estrategia, y todos los socios deben demostrarlo hasta cierto punto, habilidad básica es aplicable a todos los miembros de una organización y relacionada con la misión y la ética general. Entre estas capacidades destacan el compromiso, el respeto, la integridad y la responsabilidad social (Lazarus y Ferris, 2016).

Dimensión competencias específicas o de dominio: como su nombre indica, se concentran en dominios específicos. Responden específicamente a las necesidades de la empresa, es decir, no siempre son aplicables al día a día ni a toda la organización. También se dice que gestión de crisis, estrategia de productividad y eficiencia técnica son algunas de sus habilidades.

### III. METODOLOGÍA

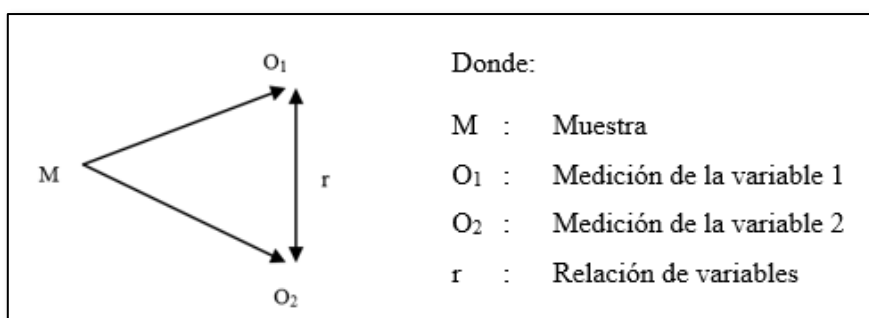
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo corresponde a la investigación aplicada, la investigación aplicada tiene como objetivo resolver un determinado problema o método específico, centrándose en la búsqueda e integración de conocimientos aplicados, enriqueciendo así el desarrollo cultural y científico (Eyisi, 2016). El enfoque de la investigación es cuantitativo, porque se utiliza la estadística para la medición de los datos recopilados, para luego explicar fenómenos específicos (Hernández y Mendoza, 2018).

En cuanto al diseño es no experimental, transeccional, correlacional, porque las variables y dimensiones no se manipulan deliberadamente; es transversal porque la indagación se recolecta en un momento específico (Hernández et al., 2014) y es correlacional porque la investigación busca encontrar la relación que existe entre las variables (Curtis et al., 2016).

#### Figura 1

*Esquema del diseño de investigación*



Para el presente estudio se utilizará el método hipotético deductivo, porque explicativas de los fenómenos observados se verifican deductivamente comparándolas con los datos disponibles (Hernández et al., 2014).

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### 3.2.1. Gestión de la capacitación

**Definición conceptual:** se entiende como una estrategia que debe aplicarse de manera paulatina y permanente en la organización actual, con el propósito de fortalecer a los trabajadores con habilidades y conocimientos básicos para

mantener y desarrollar el desempeño de la empresa y mejorar sus capacidades y niveles de eficiencia (Moreno et al., 2016).

### ***Definición operacional***

La escala de medición de la variable Gestión de la capacitación es ordinal, policotómica, tiene como dimensiones: Planificación de la capacitación, Ejecución de la capacitación y Evaluación de la capacitación, medibles por un cuestionario de 20 ítems, y para lo cual se establecieron tres niveles: Eficiente [75 - 100], Regular [47 - 74] y Deficiente [20 - 46].

### **3.2.2. Competencias laborales**

***Definición conceptual.*** La competencia es una serie de habilidades y destrezas para realizar una actividad de manera efectiva. Pero en la gestión del capital humano, también se consideran como una serie de comportamientos que promueven con éxito el desempeño general de las personas y las empresas (Alles, 2012).

***Definición operacional.*** La escala de medición de la variable competencias laborales es ordinal, policotómica, tiene como dimensiones: competencias cardinales, competencias específicas, para su medición se determinaron tres niveles: En inicio [22 – 50], En proceso [51 – 80] y Logrado [81 – 110].

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Una población es un conjunto de elementos finitos o no finitos, que pueden ser personas, animales u objetos con características similares, por lo que se puede investigar en un tiempo y espacio limitado (Hernández et al., 2014). La investigación estuvo conformada por 135 trabajadores de la salud en el distrito de San Juan Bautista.

Una muestra es una pequeña parte de un grupo de personas, objetos o artículos extraídos de un grupo más grande de personas que serán objeto de una investigación o encuesta. La muestra debe ser representativa, y luego incluir las características de la población para asegurar que los resultados de la muestra de investigación se puedan generalizar a toda la población (Hernández et al., 2014). En este estudio, dada la actual emergencia sanitaria provocada por Covid-19, la muestra estuvo formada por 90 trabajadores. En el presente estudio se utilizó el

muestreo no probabilístico por conveniencia.

Los razonamientos de selección considerados fueron:

*De inclusión:* Trabajadores que firmaron un contrato válido durante la encuesta y aceptaron responder el cuestionario.

*De exclusión:* Trabajadores con licencia, trabajadores de incorporación reciente.

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

Esta técnica es un procedimiento de recolección de información para su procesamiento y análisis (Hernández et al., 2014), en este estudio se utilizan técnicas de investigación para cada variable. En cuanto al recojo de información se elaboraron dos cuestionarios, el primer cuestionario midió a la gestión de capacitación el cual está conformado por 20 ítems divididos en tres dimensiones tales como: 7 ítems para la dimensión planificación, 7 ítems para la dimensión ejecución y finalmente 6 ítems para la dimensión evaluación.

Asimismo, se elaboró otro cuestionario que midió las competencias laborales el cual estuvo conformado por 22 ítems distribuidos entre sus dos dimensiones: 11 ítems para las competencias cardinales y 11 ítems para las competencias específicas.

Los instrumentos pasaron por dos pruebas antes de su aplicación: Validez y fiabilidad. La validez de contenido se evaluó mediante prueba de expertos quienes determinaron la relevancia, pertinencia y claridad de los ítems, señalando que los cuestionarios son aplicables (Véase anexo 4).

Se realizó una prueba piloto con la participación de 20 trabajadores. Se aplicó la prueba Alpha de Cronbach para determinar la confiabilidad de la medición, cuyos coeficientes 0.959 variable gestión de capacitación y 0.919 variable competencias laborales demuestran que los cuestionarios tienen una confiabilidad alta. (Ver anexo 5. Análisis de fiabilidad)

### **3.5. Procedimientos**

Primero se realizaron coordinaciones con las autoridades de las entidades públicas para obtener autorización para recolectar información, mediante la aplicación de herramientas a la muestra, invitándolos a participar de manera voluntaria y



anónima. Se utilizaron formularios electrónicos (Google) proporcionados por correo (correo electrónico), WhatsApp y, en algunos casos, por teléfono. La información recopilada se almacenó en una hoja de cálculo en la nube para su procesamiento futuro.

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

El método de análisis de datos utilizado fue: es el análisis descriptivo la base de datos se organizó de acuerdo con la operatividad de las variables. El análisis descriptivo permite el uso de SPSS y Microsoft Excel para procesar y presentar datos en tablas de frecuencia y digitales. Por otro lado, el análisis inferencial permitió verificar la hipótesis establecida, para lograrlo se determinó una prueba no paramétrica y se aplicó el coeficiente de Rho Spearman para verificar la relación de las variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para la realización de esta investigación se requiere que el personal de esta entidad participe de manera voluntaria y anónima, y la información recolectada solo será utilizada con fines de investigación para procesamiento y uso confidencial. El estándar APA se aplica a las citas y referencias con el fin de respetar los derechos de autor de aquellos que citaron en la investigación realizada. Asimismo, se seguirán las pautas marcadas por la universidad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

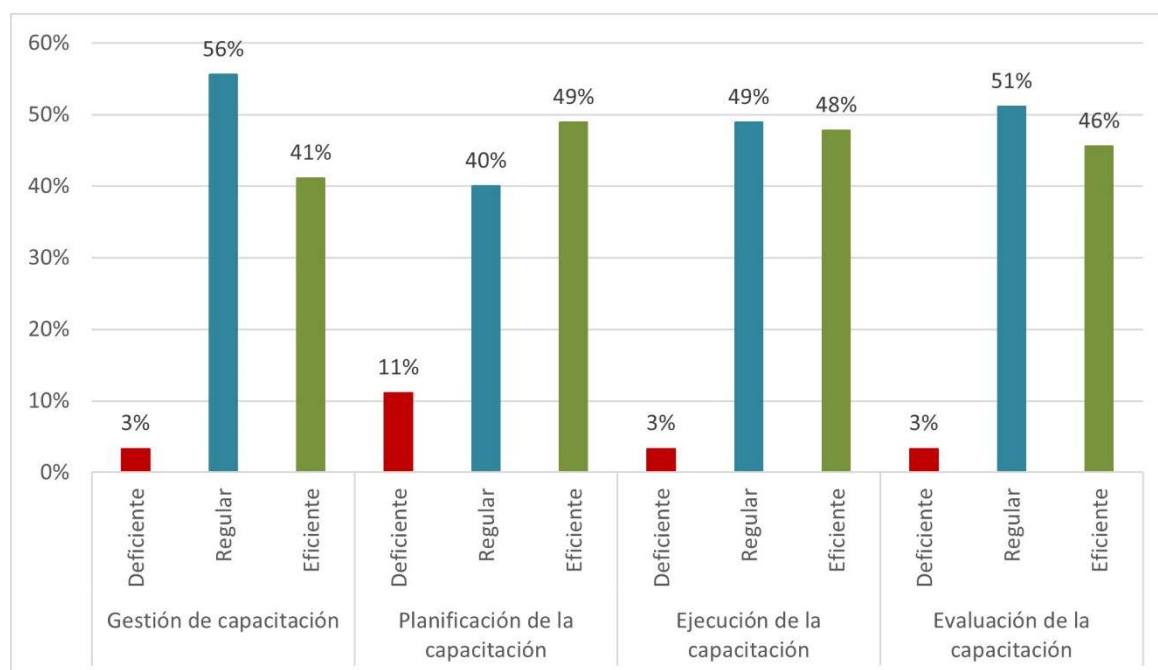
**Tabla 1**

*Niveles de porcentaje de la variable gestión de capacitación y sus dimensiones*

Nivel	Gestión de capacitación		Planificación de la capacitación		Ejecución de la capacitación		Evaluación de la capacitación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Deficiente</b>	3	3%	10	11%	3	3%	3	3%
<b>Regular</b>	50	56%	36	40%	44	49%	46	51%
<b>Eficiente</b>	37	41%	44	49%	43	48%	41	46%
<b>Total</b>	90	100%	90	100%	90	100%	90	100%

**Figura 2**

*Niveles de percepción de la variable gestión de capacitación*



Asimismo, los resultados presentados en la Tabla 1 y Figura 2 muestran los resultados descriptivos obtenidos a partir de las percepciones de los trabajadores de la entidad. Donde se observa que: Respecto a Gestión de capacitación, el 56%

de los encuestados considera que se encuentra en un nivel regular, seguidos por el nivel eficiente de 41% y solo un reducido porcentaje de 3% considera que el nivel es deficiente. En cuanto a Planificación de la capacitación, el 49% de los trabajadores considera que se encuentra en nivel eficiente, seguidos por el nivel regular de 40% y solo un reducido porcentaje de 11% considera que el nivel es deficiente. En Ejecución de la capacitación, el 49% de los encuestados considera que se encuentra en un nivel regular, seguidos por el nivel eficiente de 48% y solo un reducido porcentaje de 3% considera que el nivel es deficiente. En Evaluación de la capacitación, el 51% de los encuestados considera que se encuentra en un nivel regular, seguidos por el nivel eficiente de 46% y solo un reducido porcentaje de 3% considera que el nivel es deficiente.

**Tabla 2**

*Niveles de porcentaje de la variable competencias laborales*

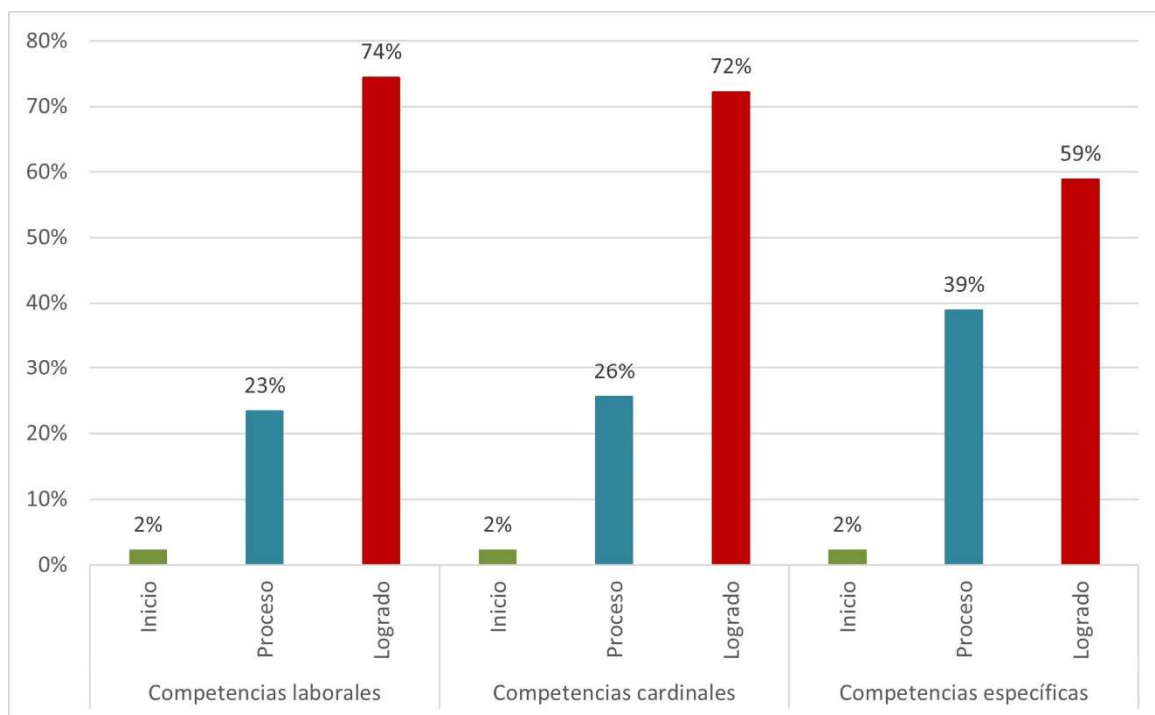
Nivel	Competencias laborales		Competencias cardinales		Competencias específicas	
	f	%	f	%		
Inicio	2	2%	2	2%	2	2%
Proceso	21	23%	23	26%	35	39%
Logrado	67	74%	65	72%	53	59%
Total	90	100%	90	100%	90	100%

Respecto al resultado obtenido la Tabla 2 y Figura 3 muestran los resultados descriptivos obtenidos a partir de las percepciones de los trabajadores de la entidad. Donde se observa que: Respecto a Competencias laborales, el 74% de los encuestados considera que se encuentra logrado, el 23% considera que se encuentra en proceso y solo un reducido porcentaje de 2% lo considera en inicio. En cuanto a Competencias cardinales, el 72% de los encuestados considera que se encuentra logrado, el 26% considera que se encuentra en proceso y solo un reducido porcentaje de 2% lo considera en inicio. En Competencias específicas, el 59% de los encuestados considera que se encuentra logrado, el 39% considera

que se encuentra en proceso y solo un reducido porcentaje de 2% lo considera en inicio.

**Figura 3**

*Niveles de percepción de la variable competencias laborales*



## 4.2. Resultados inferenciales

### Prueba de hipótesis general

**Tabla 3**

*Correlación entre las variables gestión de capacitación y competencias laborales*

		Competencias laborales
Gestión de capacitación	Coefficiente de correlación	0.467
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	90

Respecto al resultado de la relación entre las variables gestión de capacitación y competencias laborales se determinó que es significativa ( $p_{\text{valor}} = 0.000 < 0.05$ ), además de obtener un coeficiente de  $\rho = 0.467$  determinando que la relación entre las variables es moderada, positiva y directa, donde a un incremento en la variable

gestión de capacitación produce un incremento en la variable competencias laborales.

### Hipótesis específicas 1:

**Tabla 4**

*Correlación entre la dimensión planificación de la capacitación y las competencias laborales*

		<b>Competencias laborales</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	Planificación de la capacitación	Coeficiente de correlación	0.472
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	90

Para los resultados según la tabla 4 se determinó que la relación entre la dimensión planificación de la capacitación y las competencias laborales es significativa ( $p_{\text{valor}} = 0.000 < 0.05$ ), además de obtener un coeficiente de rho=0.472 determinando que la relación entre ambas es moderada, positiva y directa.

### Hipótesis específicas 2:

**Tabla 5**

*Correlación entre la dimensión ejecución de la capacitación y las competencias laborales*

		<b>Competencias laborales</b>	
	Ejecución de la capacitación	Coeficiente de correlación	0.435*
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	90

Respecto a la tabla 5 donde se visualiza la relación entre la dimensión ejecución de la capacitación y las competencias laborales es significativa ( $p_{\text{valor}} = 0.000 < 0.05$ ), con un coeficiente de rho=0.435 determinando que la relación entre ambas es moderada, positiva y directa.

### Hipótesis específicas 3:

**Tabla 6**

*Correlación entre la dimensión evaluación de la capacitación y las competencias laborales*

		Competencias laborales
Evaluación de la capacitación	Coefficiente de correlación	0.403
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	90

La correlación obtenida de la relación entre la dimensión evaluación de la capacitación y las competencias laborales es significativa ( $p\_valor = 0.000 < 0.05$ ), donde  $\rho=0.403$  determinando que la relación entre ambas es moderada, positiva y directa.

## V. DISCUSIÓN

Respecto a la hipótesis general la correlación obtenida de la relación entre las variables gestión de capacitación y competencias laborales es significativa ( $p\_valor = 0.000 < 0.05$ ), donde  $\rho=0.467$  determinando que la relación entre las variables es moderada, positiva y directa, donde a un incremento en la variable gestión de capacitación produce un incremento en la variable competencias laborales, respecto a los resultados descriptivos la tabla 1 y figura 2 muestran los resultados descriptivos obtenidos a partir de las percepciones de los trabajadores de la entidad. Donde se observa que: Respecto a Gestión de capacitación, el 56% de los encuestados considera que se encuentra en un nivel regular, seguidos por el nivel eficiente de 41% y solo un reducido porcentaje de 3% considera que el nivel es deficiente.

De acuerdo a los resultados encontrados se comparó con el trabajo de Haryono et al. (2020) cuya finalidad fue examinar el impacto de la capacitación y la promoción laboral en la motivación del trabajo y su impacto en el desempeño de los colaboradores. Los resultados de la investigación manifiestan que la capacitación y la promoción tienen un efecto positivo y significativo en la motivación laboral, y la formación, la promoción tienen un efecto positivo y significativo en el desempeño laboral.

También Yusuf y A biddin (2018) hicieron una investigación sobre la importancia de apoyar la formación a través del aprendizaje y la práctica (teoría del desarrollo de recursos humanos) para reforzar la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes de las personas para lograr un desempeño efectivo, que se considera uno de los factores en el logro de las metas organizacionales. Concluyeron que la formación mejora la eficiencia y eficacia de los colaboradores y de la propia organización. Por lo tanto, temas como la educación deben despertar el interés, realizar una formación continua de los empleados de acuerdo con los requisitos del entorno de trabajo y responder activamente a los comentarios de los empleados.

La tesis es similar también es la de Jesús (2020) realizó una investigación con el propósito de establecer la asociación entre la formación profesional y las competencias laborales. Los resultados indican que el 47,67% de los encuestados

crea que el nivel de formación de las variables es suficiente; por otro lado, según la encuesta al 44,19% de los encuestados, cree que la capacidad para el trabajo con habilidades laborales también se encuentra en un nivel suficiente. La conclusión es que la formación y las habilidades laborales son dependientes (chi-cuadrado = 65,657), y existe una relación significativa (valor de  $p = 0,000$  menos de 0,05).

Estos antecedentes y el resultado de la investigación se corroboran con lo expresado por Parra y Rodríguez (2015) quienes sostienen que gestión de la capacitación se define como un grupo de estrategias encaminadas a ayudar a los empleados a adquirir las cualidades y habilidades necesarias para conseguir un óptimo desempeño en sus puestos y promover su aprendizaje.

Una organización debe motivar, orientar y apoyar a sus colaboradores y gerentes para que desarrollen sus habilidades. Incrementar los conocimientos y habilidades de los empleados aumentará el capital humano de la entidad. Según este concepto, al adquirir capital humano, la empresa tiene ventaja sobre sus competidores, según Chiavenato (2009) la Gestión de la capacitación significa la necesidad de diagnosticar aprendizajes, planificar y diseñar respuestas formativas, implementar y promover procesos y evaluar los resultados alcanzados. Como sabemos, las organizaciones o entidades que están a la vanguardia de las tendencias de gestión en el campo de los recursos humanos determinan sus procesos de capacitación, con el foco en la mejora continua de su personal y procesos.

Desde su creación, la organización ha realizado programas de capacitación para el personal del área administrativa de acuerdo con los requisitos generales de las instrucciones de varios departamentos. No existe una estructura estandarizada de requisitos y, en algunos casos, se han presentado los requisitos de apoyo de la organización; por tanto, el programa de formación resultante no siempre cumple con las necesidades reales de formación de los recursos humanos, y en el peor de los casos, hará que la formación en determinadas áreas pierda credibilidad. Por tanto, es necesario implementar un modelo de formación integral.

En cuanto al objetivo e hipótesis 1, en la tabla 4 se presenta la relación entre la dimensión planificación de la capacitación y las competencias laborales es significativa ( $p\_valor = 0.000 < 0.05$ ), donde  $\rho=0.472$  determinando que la



relación entre ambas es moderada, positiva y directa, resultado que se asemeja a Vásquez (2020) sobre formación profesional y el desarrollo de competencias, quien concluyó la formación vocacional no afecta el desarrollo de habilidades específicas, al igual que a las habilidades técnicas de los empleados. Así también está la tesis de Porta y Tarrió (2019) quienes analizaron lo crítico y reflexivo de la capacitación en el desempeño laboral, el cual concluyeron que la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de capacitación de los colaboradores de producción poseen un impacto significativo en el desarrollo de sus capacidades laborales.

Es consistente con lo establecido en la Ley Servir (2016), que establece que la planificación hace referencia a los requerimientos y necesidades de las actividades de capacitación, con el objetivo de formular una ruta de desarrollo para la mejora de las actividades laborales.

Además, Pérez y Miranda (2016) consideran que la planificación es muy importante en la formación porque incluye planes estratégicos de desarrollo y competitividad en inversiones futuras, que beneficiarán a las entidades y / u organizaciones y a ellos mismos. La capacitación eficaz está estrechamente relacionada con el logro de objetivos predeterminados. Se necesitan ciertos tipos de desempeño para ayudar a la institución a cumplir sus objetivos, y la capacitación ayuda al proporcionar a los miembros de una organización las herramientas para lograr este objetivo. En la actualidad, la gestión de la capacitación es una acción necesaria para el desarrollo humano, responsable de dar respuesta a los requerimientos de la organización y aumentar el nivel de productividad.

Respecto al objetivo e hipótesis 2, en la tabla 5 se visualiza la relación entre la dimensión ejecución de la capacitación y las competencias laborales es significativa ( $p\_valor = 0.000 < 0.05$ ), donde  $\rho=0.435$  determinando que la relación entre ambas es moderada, positiva y directa, resultados que son semejantes al trabajo de Hidayat y Budiatma (2018) donde concluyeron que la educación y capacitación tienen efectos simultáneos en el desempeño de los empleados. Además, está la tesis de Yllesca (2018) sobre capacitación laboral y desarrollo de competencias en trabajadores de una entidad. Quienes encontraron que existe una correlación moderadamente positiva entre variables.

El contenido anterior se aprueba junto con lo dispuesto en la Ley Servir (2016), que establece que la implementación de la capacitación se refiere a la implementación del plan de actividades de capacitación, una vez determinada la estrategia y el plan alternativo directamente, es necesario que las entidades diagnostiquen las necesidades de capacitación, para determinar las fortalezas y debilidades de cada uno de los miembros del personal, y cuente con recursos humanos bien capacitados, si esta situación continúa, brindará mejores servicios a la población. Si no aplica el diagnóstico de necesidades formativas, no sabrá si los colaboradores necesitan ayudarles a mejorar su nivel de capacidad, referirse a conocimientos, habilidades y actitudes útiles para realizar eficazmente sus actividades en sus puestos

Asimismo, la dimensión de implementación de esta etapa incluye la selección de instituciones de capacitación que brinden servicios de alta calidad; y velar por la implementación, seguimiento y seguimiento de las capacitaciones y acciones en las que participa el servidor. Solo se pueden implementar aquellas actividades de capacitación previamente aprobadas en el plan de desarrollo de empleados. La implementación de la capacitación necesita registrar información en herramientas como la matriz de implementación del plan de desarrollo del empleado y el formato de compromiso de capacitación. Además, también incluye considerar los estándares de calidad para la contratación de proveedores de capacitación, establecer compromisos o sanciones para los beneficiarios de la capacitación y revisar los lineamientos para los planes de desarrollo de los empleados.

Asimismo, el objetivo e hipótesis 3, se presenta en la tabla 6 la relación entre la dimensión evaluación de la capacitación y las competencias laborales es significativa ( $p\_valor = 0.000 < 0.05$ ), donde  $\rho=0.403$  determinando que la relación entre ambas es moderada, positiva y directa, datos que son semejantes al trabajo de Púm (2018) sobre competencias laborales específicas en el personal. Quien concluyó que la mayoría de los colaboradores manifiestan altos niveles de habilidades específicas; de igual manera, se ha observado que aquellos con mayores habilidades también son los que tienen mayor desempeño.

Está también la tesis Flores y Rodrigo (2018) sobre el desarrollo de programas de capacitación para mejorar la capacidad laboral es que los hechos demuestran que los colaboradores y su entusiasmo son las habilidades más desarrolladas y son fáciles de generar oportunidades y optimizar resultados. Si lo anterior es confirmado por la Ley de Servicios (2016), muestra que la evaluación es la etapa de análisis de la efectividad y eficiencia de la formación. Asimismo, la evaluación es un proceso que se debe realizar en distintos momentos, comenzando desde el inicio del plan de capacitación, durante el plan y al final del plan.

Cuando los trabajadores ejecutan de manera efectiva de una manera que sus conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos conducen al éxito organizacional, debe tener una fuerza laboral que pueda aceptar el cambio y que siempre estén motivado. La gestión de la competencia es otra tarea importante, especialmente en el campo de la educación, porque es uno de los métodos más extensos para capacitar, evaluar y certificar el desempeño profesional.

En el contexto de los altos requisitos para la calidad de los servicios que brindan, el responsable de la institución educativa es la clave para su desarrollo. Además, la dimensión de evaluación, mide los resultados de las acciones formativas realizadas. La evaluación de capacitación tiene cuatro niveles: reacción, que mide la satisfacción de los participantes; los conocimientos adquiridos de acuerdo con los objetivos de aprendizaje; mide el grado en que las habilidades o conocimientos adquiridos se transfieren al desempeño del servidor; además de medir el impacto de mediano plazo que son atribuidos a la capacitación, a través de los indicadores de gestión de la entidad.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre las variables gestión de capacitación y competencias laborales es significativa ( $p\_valor = 0.000 < 0.05$ ), donde  $\rho=0.467$  determinando que la relación entre las variables es moderada, positiva y directa, donde a un incremento en la variable gestión de capacitación produce un incremento en la variable competencias laborales
2. Se determinó la relación entre la dimensión planificación de la capacitación y las competencias laborales es significativa ( $p\_valor = 0.000 < 0.05$ ), donde  $\rho=0.472$  determinando que la relación entre ambas es moderada, positiva y directa.
3. Se determinó la relación entre la dimensión ejecución de la capacitación y las competencias laborales es significativa ( $p\_valor = 0.000 < 0.05$ ), donde  $\rho=0.435$  determinando que la relación entre ambas es moderada, positiva y directa.
4. Se determinó la relación entre la dimensión evaluación de la capacitación y las competencias laborales es significativa ( $p\_valor = 0.000 < 0.05$ ), donde  $\rho=0.403$  determinando que la relación entre ambas es moderada, positiva y directa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a los directivos de la entidad organizarse periódicamente para que el rendimiento de los empleados sea el deseado, lo que inspirará un mejor rendimiento institucional y una mejor prestación de servicios.
2. Se recomienda a los directivos planificar programas de capacitaciones para desarrollar las capacidades que permitan a los colaboradores conseguir apropiados desempeños, y actuar basados en estándares de calidad, a efectuar un trabajo con orden y organización.
3. Se recomienda que el personal gerencial de la entidad diseñe e implemente el plan de desarrollo de la capacidad laboral de ayuda y servicio para que los trabajadores de la unidad sean más compasivos, tengan el servicio, la capacidad profesional personal y respondan adecuadamente a las necesidades de los demás.
4. Se recomienda que el personal gerencial de la entidad diseñe, implemente, evalúe y supervise el plan de desarrollo de la capacidad laboral para asegurar que los trabajadores desarrollen habilidades para que puedan promover el aprendizaje y la mejora continua de los demás, y puedan administrar, orientar y controlar de manera efectiva varios Procesos dentro de la unidad.
5. Se recomienda incrementar el tamaño de la muestra y hacerla más diversa, considerando al personal administrativo de otras entidades, lo que permitirá hacer comparaciones y conocer de mejor manera el comportamiento de las variables en toda la región Loreto.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2012). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Argentina Buenos Aires: Granica
- Alm News. (9 de abril de 2019). Retos para la capacitación corporativa en América Latina. Comunicados. <https://comunicados.co/2019/04/retos-para-lacapacitacion-corporativa-en-america-latina/>
- Buendía, X., Zambrano, L y Insuasty, E. (2018). El desarrollo de competencias investigativas de los docentes en formación en el contexto de la práctica pedagógica. *Revista folios*, 47 (1) 179-195. <http://www.redalyc.org/jatsRepo/3459/345958295012/345958295012.pdf>
- Carmona, A. (2016). *Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de una evaluación de 360 grados*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca – México].
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos* (8va edición). México: Editorial Mc Graw Hill educación. <https://issuu.com/fanypacheco/docs/244308029-chiavenato-administracion>
- Coste, L., Lugo, Z., Zambrano, E y García, C. (2017). Competencias laborales en el banco occidental de descuento. *Revista Orbis*, 12 (36) 45-64. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70950101003>
- Cuesta-Santos, A., y Valencia-Rodríguez, M. (2018). Capital humano: contexto de su gestión. *Desafíos para Cuba. Ingeniería Industrial*, 39(2), 135-145.
- Curtis, E. A., Comiskey, C., y Dempsey, O. (2016). Importance and use of correlational research. *Nurse researcher*, 23(6). <https://journals.rcni.com/nurse-researcher/importance-and-use-of-correlational-research-nr.2016.e1382>
- Epiquén, A. C., Paucarchuco, K. M. M., y Chávez, Z. R. M. (2018). Capacitación en gestión universitaria para lograr competencias laborales en el personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2017. *Horizonte de la Ciencia*, 8(14), 131-139. <http://167.114.2.69/index.php/horizontedelaciencia/article/view/305/321>

- Eyisi, D. (2016). The Usefulness of Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Researching Problem-Solving Ability in Science Education Curriculum. *Journal of Education and Practice*, 7(15), 91-100. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1103224>
- Flores, A. (2017). *Evaluación de competencias laborales genéricas del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N°01 El Porvenir, Trujillo2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11508/flores\\_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11508/flores_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Flores, J. y Rodrigo, S. (2018). *Desarrollo de un programa de capacitación para la mejora de competencias laborales*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7288>
- Grosemans, I., & De Cuyper, N. (2021). Career competencies in the transition from higher education to the labor market: Examining developmental trajectories. *Journal of Vocational Behavior*, 128. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879121000749>
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107-2112. <http://m.growing-science.com/beta/msl/3742-the-effect-of-training-and-job-promotion-on-work-motivation-and-its-implications-on-job-performance-evidence-from-indonesia.html>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª ed.). McGraw-Hill Interamericana, S. A. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hidayat, R., & Budiartma, J. (2018). Education and job training on employee performance. *International journal of social sciences and humanities*, 2(1), 171-181.

- Jackson, D. y Wilton, N. (2016) Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning, *Teaching in Higher Education*, 21:3, 266-286
- Jesús, J. (2020). *Capacitación en competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47773/Jesus\\_EJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47773/Jesus_EJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jiménez, R. A., Campos, P. C., & Vargas-Hernández, J. G. (2018). Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. *Revista Científica" Visión de Futuro"*, 22(1), 1-18.
- Karanikola, Z., Nikos, K., y Panagiotopoulos, G. (2018). The contribution of educational staff training to crisis management among teachers: A case study of the prefecture of ilia. *Br. J. Educ*, 6, 15-23.
- Khan, S., y Abdullah, N. N. (2019). The impact of staff training and development on teachers' productivity. *Economics, Management and Sustainability*, 4(1).
- Lazarus, D. and Ferris, T (2016) Assessing self-responsibility in employability competencies development among Australian engineering students: introductory report, 2016 International Conference on Industrial Engineering and Operations, Kuala Lumpur, 8th-10th March 2016
- MacVarish, K., Kenefick, H., Fidler, A., Cohen, B., Orellana, Y., y Todd, K. (2018). Building Professionalism Through Management Training: New England Public Health Training Center's Low-Cost, High-Impact Model. *Journal of public health management and practice*, 24(5), 479–486. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6078487/>
- Malek, K., Kline, S.F. and DiPietro, R. (2018), "The impact of manager training on employee turnover intentions", *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, Vol. 1 No. 3, pp. 203-219. <https://doi.org/10.1108/JHTI-02-2018-0010>
- Miranda, E., Torres, A., Torondo, E y Mostajo, P. (2015). Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de monitoreo, evaluación y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo. Un aporte para las decisiones basadas en evidencias. *Anuales de la Facultad de Medicina*



<http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v76nspe/a09v76nspe.pdf>

- MINSA. (2018). Plan nacional de formación profesional y desarrollo de capacidades de los recursos humanos en salud 2018-2021. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264001/Resoluci%C3%B3n\\_Ministerial\\_N\\_\\_1337-2018-MINSA.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264001/Resoluci%C3%B3n_Ministerial_N__1337-2018-MINSA.PDF)
- Montes, M., Rivera, R., Bermúdez, J y García, L. (2016). Aprender a Aprender en un modelo de competencias laborales. *Zona Próxima*, (25), 1-21. <http://www.redalyc.org/pdf/853/85350504002.pdf>
- Moreno, M., Ortiz, Y. y Gonzales, M. (2016). Capacitación de docentes en procesos neurocognitivos para atender la deserción escolar asociada a aprovechamiento académico. *Revista de psicología*, 27 (2) 304-318. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233247620008>
- Munyewende, P., Levin, J. y Rispel, L. (2016). An evaluation of the competencies of primary health care clinic nursing managers in two South African provinces. *Global Health Action* 9(1). 30-37. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3402/gha.v9.32486>
- OMS. (2016). Plan de desarrollo de las personas de ESSALUD. [http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/RPE\\_643\\_PE\\_ESSALUD\\_2016.pdf](http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/RPE_643_PE_ESSALUD_2016.pdf)
- Ortega, C., Passailaigue, R., Febles, A y Estrada V. (2017). El desarrollo de competencias científicas desde los programas de posgrado. *Revista redvet*, 18 (11) 1-16. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63653574007>
- Peraza, M. A. C., Perez, N. A. J., & Marquetti, M. R. C. (2020). Capacitación para la COVID-19: Experiencias del Instituto de Medicina Tropical Pedro Kourí. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 57. <http://revepidemiologia.sld.cu/index.php/hie/article/view/669>
- Porta, S. y Tarrió, C. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Pedagogía Profesional*, 17(1). <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/752/1031>

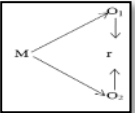
- Púm, K. (2018). *Competencias laborales específicas en el personal de una empresa privada de la ciudad de Quetzaltenango*. [Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango – Honduras].
- Sabuncua, K y Karacaya, G. (2016). Exploring Professional Competencies for Talent Management in Hospitality and Food Sector in Turkey. *Procedia - Ciencias Sociales y del Comportamiento*, 235 443-452. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816315890>
- Salgado, M., Gómez, O., y Carvajal, D. (2017). Niveles para la capacitación en una organización. *Ingeniería Industrial*, 38(2), 154-160. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362017000200004&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000200004&lng=es&tlng=es)
- Sánchez, A y Arévalo, M. (diciembre, 2016). La gestión del talento humano en la economía del conocimiento. *Revista UPSE*, 3(3) 59-70. <https://bit.ly/2lrP9Lx>
- Sánchez-Bayón, A. (2017). Apuntes para una teoría crítica humanista y su praxis económico-empresarial en la posglobalización. *Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 75(147), 305-329.
- Santos, C. (2017). Organización del trabajo: base de la gestión del capital humano. *Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial*, 1(2), 107-119.
- Scott, T. M. (2017). Training classroom management with preservice special education teachers: Special education challenges in a general education world. *Teacher Education and Special Education*, 40(2), 97-101.
- SERVIR. (2016). Directiva Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/directiva-normas-para-la-gestion-del-proceso-de-capacitacio-resolucion-no-141-2016-servir-pe-1415160-1>
- Soler, Y. (2017). Teorías sobre los sistemas complejos. *Administración & Desarrollo*, 47(2), 52-69.

- Terziev, V., Latyshev, O., & Georgiev, M. (2017). Building competencies for social work through continuing vocational training. *International E-Journal of Advances in Education*, 3(9), 638-659.
- Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P y Lugo, J. (2017). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Revista ingeniería industrial*, 39 (2). <http://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458488003/360458488003.pdf>
- Unigarro, M. (2017). *Un modelo educativo crítico con enfoque de competencias*. Colombia: Editorial. Geen Papers. <https://issuu.com/universidadcooperativasitiooficial/docs/modelo-educativoenfoque-critico>
- Vásquez, A. (2020). *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de JH Travel de Trujillo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49309/V%C3%A1squez\\_NA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49309/V%C3%A1squez_NA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yllesca, A. (2018). *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de enfermería del Hospital de Vitarte – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22138>
- Yusuf, M. A., & Abiddin, N. Z. (2018). Relationship between Training and Job Performance to Enhance Human Resource Development. *EDUCARE*, 11(1). <https://journals.mindamas.com/index.php/educare/article/view/1048>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>							
<b>TÍTULO:</b> Gestión de competencia y las competencias laborales de los trabajadores de salud de la jurisdicción de Quistococha, 2021							
<b>AUTORA:</b>							
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>				
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión de capacitación y las competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a) ¿Cómo se relaciona la dimensión planificación de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021?</p> <p>b) ¿Cómo se relaciona la dimensión ejecución de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021?</p> <p>c) ¿Cómo se relaciona la dimensión evaluación de la capacitación y las</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión de competencia y las competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a) Determinar la relación entre la dimensión planificación de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021</p> <p>b) Determinar la relación entre la dimensión ejecución de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021,</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación entre la gestión de competencia y las competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a) Existe relación entre la dimensión planificación de la capacitación y las competencias de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021,</p> <p>b) Existe relación entre la dimensión ejecución de la capacitación y las competencias</p>	<b>Variable independiente: Gestión de la capacitación</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel y rango</b>
			Planificación de la capacitación	Diagnóstico de necesidades de desarrollo de personas	1 - 7	1=completamente en desacuerdo 2=en desacuerdo 3=ni de acuerdo, ni desacuerdo 4=de acuerdo 5= completamente de acuerdo	Deficiente [20 - 46] Regular [47 - 74] Eficiente [75 - 100]
			Ejecución de la capacitación	Estrategias de Acciones de capacitación	8 - 14		
			Evaluación de la capacitación	Reacción Aprendizaje Aplicación Impacto	15 - 20		
			<b>Variable: Competencias laborales</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel y rango</b>
			Competencias cardinales	Desarrollo profesional	3 -4 5 - 7	Ordinal  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	En inicio [22 - 50] En proceso [51 - 80] Logrado [81 - 110]
				Innovación y creatividad	8 - 10 14 - 16		
			Tolerancia a la presión				
Trabajo en equipo							
Competencias específicas	Compromiso con la institución	1 -2  11 - 13					

<p>competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021?</p>	<p>c) Determinar la relación entre la dimensión evaluación de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021.</p>	<p>laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021,</p> <p>c) Existe relación entre la dimensión evaluación de la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021</p>		<p>Adaptabilidad a entornos diversos Planificación y organización Comunicación asertiva</p>	<p>17 – 19 20 - 22</p>		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS	
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Donde:</p>  <p>M = Muestra</p> <p>O1 = Observación de la V1: gestión de capacitación</p> <p>O2 = Observación de la V2: competencias laborales</p> <p>R = Correlación entre dichas variables</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>		<p><b>Población:</b> 135 trabajadores.</p> <p><b>Muestra:</b> 100 trabajadores.</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico, intencional por conveniencia.</p>		<p><b>Variable 1:</b> Gestión de capacidades Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p><b>Variable 2: Competencias laborales</b> Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>		<p><b>Estadística descriptiva:</b> Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p><b>Estadística inferencial:</b> Se aplicará el estadístico rho spearman para conocer la relación de las variables</p>	

## Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Gestión de capacitación	La variable gestión de la capacitación se entiende como una estrategia que se debe aplicar de manera progresiva y permanente en las actuales organizaciones, con el propósito de afianzar a los trabajadores con aptitudes y conocimientos imprescindibles para mantener y desarrollar el desempeño de las empresas, incrementando sus niveles de competencia y eficiencia (Moreno et al., 2016)	La variable Gestión de capacitación es ordinal, policotómica, cualitativa y categórica tiene tres niveles: Eficiente, Regular y Deficiente.	Planificación de la capacitación	Diagnóstico de necesidades Plan desarrollo de personas	1 – 7	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
			Ejecución de la capacitación	Estrategias Acciones de capacitación	8 – 14	
			Evaluación de la capacitación	Reacción Aprendizaje Aplicación Impacto	15 – 20	
Competencias laborales	Las competencias laborales corresponden al principal atributo personal para realizar acciones de superación y mejoramiento profesional en las funciones que realiza el trabajador. Cuando los empleados alcanzan altas competencias, mostrarán las destrezas que se desean en realizar sus actividades laborales (Chiavenato, 2011)	La variable competencias laborales es ordinal, policotómica, cualitativa y categórica, tiene tres niveles: En inicio, En proceso y Logrado.	Competencias cardinales	Desarrollo profesional	3, 4	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Innovación y creatividad Tolerancia a la presión Trabajo en equipo	5, 6, 7 8, 9, 10 14, 15,16	
			Competencias específicas	Compromiso con la institución Adaptabilidad a entornos diversos Planificación y organización Comunicación asertiva	1 -2 11, 12, 13 17, 18, 19 20, 21, 22	

### Anexo 3. Instrumentos

#### Cuestionario de gestión de capacitación

El presente cuestionario constituye parte de una investigación de título: “Gestión de capacitación y competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos, donde la información que proporcione se mantendrá en absoluta discreción

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

#### Escala autovalorativa

Completamente de acuerdo	(TdA) = 5
De acuerdo	(DA) = 4
Ni de acuerdo ni desacuerdo	(I) = 3
En desacuerdo	(ED) = 2
completamente en desacuerdo	(TeD) = 1

	Ítem o preguntas	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Planificación de la capacitación</b>						
1	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación					
2	La entidad dispone de un programa anual de capacitación					
3	Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente					
4	Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación programados					
5	Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores					
6	La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad					
7	La planificación de actividades de capacitación se realiza considerando las tendencias tecnológicas actuales					
<b>Dimensión 2: Ejecución de la capacitación</b>						
8	Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario					
9	Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales					
10	Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo					
11	El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación					
12	Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática					



13	Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos					
14	Las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento necesarios para su desarrollo					
	<b>Dimensión 3: Evaluación de la capacitación</b>					
15	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias					
16	Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias					
17	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.					
18	La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje					
19	El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad					
20	La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados					

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

## Cuestionario: Competencias laborales

El presente cuestionario constituye parte de una investigación de título: “Gestión de capacitación y competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos, donde la información que proporcione se mantendrá en absoluta discreción

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

### Escala autovalorativa

Siempre (S) = 5

Casi siempre (CS) = 4

A veces (A) = 3

Casi nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

	Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Competencias cardinales</b>					
3	Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución					
4	El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución					
5	Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución					
6	Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución					
7	Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios					
8	Su organización y programación estratégica en técnicas, metodologías, buenas prácticas de aprendizaje para el desarrollo de su clase contribuyen a la misión de la Institución					
9	Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su clase					
10	Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución					
14	Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la Misión de la institución					
15	Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los estudiantes o compañeros de trabajo para contribuir a una educación de la calidad					
16	Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)					

	<b>Dimensión competencias específicas</b>					
1	La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional					
2	Siente motivación para Incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución					
11	Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución					
12	Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad					
13	Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas					
17	Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad					
18	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia					
19	Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución					
20	Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución					
21	Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución					
22	Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.					

Fuente: Alles, M. (2012). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Argentina Buenos Aires: Granica

## Anexo 4. Certificados de validación



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE CAPACITACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1: Planificación de la capacitación</b>							
1	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación	/		/		/		
2	La entidad dispone de un programa anual de capacitación	/		/		/		
3	Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente	/		/		/		
4	Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación programados	/		/		/		
5	Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores	/		/		/		
6	La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad	/		/		/		
7	La planificación de actividades de capacitación se realiza considerando las tendencias tecnológicas actuales	/		/		/		
	<b>Dimensión 2: Ejecución de la capacitación</b>							
8	Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario	/		/		/		
9	Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales	/		/		/		
10	Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo	/		/		/		
11	El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación	/		/		/		
12	Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática	/		/		/		
13	Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos	/		/		/		



ESCUELA DE POSTGRADO

14	Las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento necesarios para su desarrollo	/		/		/		
	<b>Dimensión 3: Evaluación de la capacitación</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias	/		/		/		
16	Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias	/		/		/		
17	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.	/		/		/		
18	La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje	/		/		/		
19	El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad	/		/		/		
20	La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: HUMBERTO NAVARRO ROS   DNI: 07479117

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

<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

\_\_\_ de Setiembre del 2021

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>Dimensión 1: Competencias cardinales</b>							
3	Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución	/		/		/		
4	El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución	/		/		/		
5	Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución	/		/		/		
6	Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución	/		/		/		
7	Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios	/		/		/		
8	Su organización y programación estratégica en técnicas, metodologías, buenas prácticas de aprendizaje para el desarrollo de su clase contribuyen a la misión de la institución	/		/		/		
9	Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su clase	/		/		/		
10	Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución	/		/		/		
14	Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la Misión de la Institución	/		/		/		
15	Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los estudiantes o compañeros de trabajo para contribuir a una educación de la calidad	/		/		/		
16	Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)	/		/		/		
	<b>Dimensión competencias específicas</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional	/		/		/		
2	Siente motivación para incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen	/		/		/		





ESCUELA DE POSTGRADO

	a la visión de institución	/	/	/		
11	Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución	/	/	/		
12	Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad	/	/	/		
13	Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas	/	/	/		
17	Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad	/	/	/		
18	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia	/	/	/		
19	Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución	/	/	/		
20	Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución	/	/	/		
21	Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución	/	/	/		
22	Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ (R): HUMBERTO NAVARRO ROS   DNI: 02479117

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

- <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

30 10 de Setiembre del 2021

Firma del Experto Informante.





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE CAPACITACION**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1: Planificación de la capacitación</b>							
1	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación	/		/		/		
2	La entidad dispone de un programa anual de capacitación	/		/		/		
3	Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente	/		/		/		
4	Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitación programados	/		/		/		
5	Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores	/		/		/		
6	La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad	/		/		/		
7	La planificación de actividades de capacitación se realiza considerando las tendencias tecnológicas actuales	/		/		/		
	<b>Dimensión 2: Ejecución de la capacitación</b>							
8	Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario	/		/		/		
9	Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales	/		/		/		
10	Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo	/		/		/		
11	El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación	/		/		/		
12	Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática	/		/		/		
13	Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos	/		/		/		

14	Las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento necesarios para su desarrollo	/		/		/	
	<b>Dimensión 3: Evaluación de la capacitación</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO
15	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias	/		/		/	
16	Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias	/		/		/	
17	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.	/		/		/	
18	La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje	/		/		/	
19	El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad	/		/		/	
20	La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Elores Tang Juan Pío    DNI: 05359042

Especialidad del validador: Gestión Pública

<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

\_\_\_ de Setiembre del 2021

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABOLARES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Competencias cardinales</b>							
3	Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución	/		/		/		
4	El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución	/		/		/		
5	Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución	/		/		/		
6	Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución	/		/		/		
7	Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios	/		/		/		
8	Su organización y programación estratégica en técnicas, metodologías, buenas prácticas de aprendizaje para el desarrollo de su clase contribuyen a la misión de la Institución	/		/		/		
9	Realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control del desarrollo de su clase	/		/		/		
10	Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución	/		/		/		
14	Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la Misión de la institución	/		/		/		
15	Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los estudiantes o compañeros de trabajo para contribuir a una educación de la calidad	/		/		/		
16	Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)	/		/		/		
	<b>Dimensión competencias específicas</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional	/		/		/		
2	Siente motivación para Incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen	/		/		/		





## Anexo 5. Confiabilidad

### Variable gestión de capacitaciones

#### *Estadísticas de fiabilidad gestión de capacitaciones*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	20

---

---

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	67,65	261,292	,675	,957
P2	67,85	245,818	,843	,955
P3	68,05	251,208	,850	,955
P4	67,85	256,345	,671	,957
P5	68,15	246,661	,826	,955
P	67,35	260,766	,740	,957
P7	67,20	265,326	,473	,960
P8	67,35	255,818	,687	,957
P9	67,75	253,145	,806	,956
P10	67,20	269,116	,405	,960
P11	67,90	246,726	,885	,954
P12	68,25	244,408	,823	,955
P13	67,80	240,379	,925	,954
P14	67,80	251,432	,720	,957
P15	67,85	248,134	,810	,955
P16	67,70	257,379	,587	,959
P17	67,60	258,779	,681	,957
P18	67,45	266,366	,457	,960
P19	68,00	256,737	,797	,956
P20	67,95	250,261	,682	,958

---

## Variable competencias laborales

### *Estadísticas de fiabilidad competencias laborales*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	22

#### **Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	80,82	126,632	,614	,915
P2	80,86	126,600	,622	,915
P3	81,05	122,141	,764	,911
P4	81,00	126,952	,583	,915
P5	81,27	127,732	,686	,914
P6	81,05	128,426	,512	,917
P7	81,05	125,474	,632	,914
P8	81,14	126,028	,694	,914
P9	81,36	125,576	,598	,915
P10	81,05	129,188	,514	,917
P11	82,55	124,355	,412	,922
P12	81,41	128,729	,456	,918
P13	81,32	122,513	,732	,912
P14	81,50	121,881	,710	,912
P15	81,14	128,219	,559	,916
P16	82,45	129,784	,321	,921
P17	81,00	127,524	,600	,915
P18	81,68	129,370	,390	,919
P19	81,91	127,706	,484	,917
P20	81,64	127,766	,601	,915
P21	81,32	124,894	,702	,913
P22	81,23	125,041	,482	,918

## Base de datos prueba piloto

	V1. Gestión de capacitación																			
	D1. Planificación de la capacitación							D2. Ejecución de la capacitación							D3. Evaluación de la capacitación					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
E1	2	1	2	2	2	4	2	4	2	4	2	1	2	2	2	4	2	3	1	1
E2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
E4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	2	2	2	3	2	4	4	1	1
E5	2	3	2	4	2	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
E6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E7	1	3	2	4	1	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3
E8	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E9	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2
E10	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	2	3	5	4	4	3	5	4	2	3
E11	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2
E12	3	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2
E13	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
E14	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3
E15	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
E16	3	5	3	5	2	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4
E17	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
E18	3	2	2	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	1
E19	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2
E20	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4

	V2. Competencias laborales																					
	D1. Competencias cardinales											D2. Competencias específicas										
	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42
E1	4	5	4	5	4	3	5	3	2	5	3	3	4	5	3	3	5	3	5	5	5	5
E2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
E3	5	3	5	5	5	3	5	4	3	5	1	3	5	4	5	2	4	4	2	3	4	5
E4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	2	5	5	4	3	4	4
E5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
E6	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E7	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	2	3	3	5	5	1	4	3	3	3	3	2
E8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
E9	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	4
E10	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	3	3	4	5
E11	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3
E12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3
E13	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	1	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
E14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
E15	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4
E16	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	2	4	5	4	4	3	1
E17	5	5	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4
E18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	3	4	3	5	3	5	3	3	4	5	5
E19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5
E20	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	5	4	3	3	3	3