



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión de la capacitación en las competencias laborales de los
colaboradores de un organismo técnico adscrito a un Ministerio
- Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Quesada Peralta, Bertha Rosa (orcid.org/0000-0002-7870-8012)

ASESORA:

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta (orcid.org/0000-0002-4526-2309)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por guiar cada paso de mi vida. A mis padres, por su aliento y motivación constantes para conseguir mis metas.

Agradecimiento

El agradecimiento para mi familia por siempre confiar en mí y estar en cada momento para compartir mi felicidad y tristezas, levantarme cuando estuve casi derrotada. También agradecer a mi asesora, Dra. Violeta Cadenillas, por escucharme, comprender y contribuir a continuar el camino hacia la culminación de mi investigación.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1	Prueba de KMO Gestión de la capacitación	20
Tabla 2	Prueba de KMO Competencias laborales	20
Tabla 3	Análisis de confiabilidad Gestión de la capacitación	21
Tabla 4	Análisis de confiabilidad de la Competencias laborales	21
Tabla 5	Distribución de niveles de la variable gestión de la capacitación y sus dimensiones	23
Tabla 6	Distribución de niveles de la variable competencias laborales y sus dimensiones	24
Tabla 7	Información sobre el ajuste del modelo y pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias laborales	25
Tabla 8	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias laborales de los colaboradores	25
Tabla 9	Información sobre el ajuste del modelo y pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias cardinales.	26
Tabla 10	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias cardinales	27
Tabla 11	Información sobre el ajuste del modelo y pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias específicas.	27
Tabla 12	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias específicas.	28

Índice de figuras

Figura 1	Distribución de niveles de la variable gestión de la capacitación y sus dimensiones	24
Figura 2	Distribución de niveles de la variable competencia laboral y sus dimensiones	25

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio, Lima- 2022. El enfoque fue cuantitativo, método hipotético deductivo, de tipo básica, nivel correlacional-causal, diseño no experimental. La recolección de datos se realizó a través de la técnica de la encuesta y, por ello se aplicaron dos cuestionarios: con 20 preguntas para la gestión de la capacitación y el otro con 18 las competencias laborales. La población estuvo constituida por 80 trabajadores. La confiabilidad, se aplicó el estadístico coeficiente alfa Cronbach a los datos obtenidos a una muestra referencial de 30 personas, obteniéndose para las preguntas de la variable gestión de capacitación con un valor de 0,926, siendo un valor alto y la variable competencias laborales con un valor de 0,934 considerada alto. Se concluyó que existe incidencia de la variable gestión de la capacitación en la variable competencias laborales con el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,415), indica que el modelo propuesto explica el 41.5% de la gestión de la capacitación a las competencias laborales.

Palabras clave: gestión de la capacitación, competencias laborales, competencias cardinales, competencias específicas, planificación.

Abstract

The objective of the research was to determine the incidence of training management in the labor competencies of the collaborators of a technical organization attached to a Ministry, Lima-2022. The approach was quantitative, hypothetical deductive method, basic type, correlation-causal level, non-experimental design. Data collection was carried out through the survey technique and, therefore, two questionnaires were applied: with 20 questions for training management and the other with 18 for job skills. The population consisted of 80 workers. For reliability, the Cronbach alpha coefficient statistic was applied to the data obtained from a referential sample of 30 people, obtaining for the questions of the training management variable a value of 0.926, being a high value, and the labor competencies variable a value of 0.934 considered high. It was concluded that there is an incidence of the training management variable in the labor competencies variable with the value of Pseudo - Nagelkerke's R square (0.415), indicating that the proposed model explains 41.5% of the training management of labor competencies.

Keywords: training management, labor competencies, cardinal competencies, specific competencies, planning.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, las organizaciones afrontan una multiplicidad de retos, debido a los constantes cambios que se van suscitando, dado el continuo avance de la tecnología, las características de la globalización y del desarrollo de la sociedad del conocimiento (Leyva et al., 2018), aspectos que exigen mantener una adecuada gestión de la capacitación para fortalecer las competencias laborales de los colaboradores, con el objeto de elevar la calidad del servicio y responder a las necesidades del mercado, situación que aún no se ha logrado implementar de manera homogénea (León et al., 2021), especialmente en lo que respecta a los organismos públicos los cuales adquieren especial connotación ya que se encuentran directamente ligados a promover y alcanzar el bienestar de la comunidad (Soledipa et al., 2020).

Ante ello la gestión de la capacitación, por compleja que sea, es útil porque ayuda a identificar y mejorar las habilidades de los empleados, obtener nueva información, adquirir un sentido de autodesarrollo y atraer personas útiles a la entidad.

En América Latina, de acuerdo con lo señalado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE (2019), una de las principales problemáticas que enfrentan los organismos públicos es la desconexión con sus ciudadanos, a causa de la falta de identificación de los trabajadores con la labor asumida dentro de dichas instituciones.

En el Perú, la situación es muy similar y el bajo desempeño productivo en las diversas instituciones públicas se ha debido al casi nulo desarrollo de actividades formativas, de investigación e innovación, las cuales solo han evidenciado una inversión total de 0.12% respecto al producto bruto interno (PBI). Estos datos reflejan la situación que se vive respecto a la actualización y formación de los colaboradores, como mecanismo insoslayable para lograr que tengan un aporte significativo a la potenciación de las actividades organizacionales, situación que en gran medida no se produce debido a una ineficiente gestión (Crespi & Castillo, 2020).

En el ámbito institucional el Organismo Técnico Adscrito a un Ministerio peruano, se determina la problemática desde la perspectiva al bajo nivel del

desarrollo profesional de los servidores, por falta de innovación en temas de capacitación tecnológica, la tolerancia al trabajo bajo a presión debido a la demanda de usuarios que requieren ser atendidos de una forma eficaz y eficiente ya que cuentan con un tiempo limitado para el trámite por la institución, sumado a ello la adaptación de los servidores que no se integran fácilmente a los horarios heterogéneos que toma la institución para el reforzamiento de competencias creando una desnivel de aprendizaje debido al desinterés por gestionar horarios adecuados para la participación de todo los colaboradores de la organización.

De continuar así, se pone en riesgo la eficiencia del personal que labora en este organismo público, debido a que no podrán mantener el ritmo de actualización inherente a este organismo público, pues los cambios son constantes debido a la permanente emisión de normas y disposiciones que se deben conocer de manera detallada. Además, vale la pena señalar que las gestiones de la capacitación pueden identificar nivel progreso de cada trabajador y tener muy claro de donde proviene el problema entre el desempeño actual y el requerido. Con una adecuada capacitación, es más práctico realizar buenas decisiones (reducir o eliminar esas brechas. Por ello en el proceso del cambio se requiere una debida gestión de las responsabilidades pertinentes y horizontales entre los diversos componentes involucrados (Grosemans y De Cuyper, 2021).

Para contrarrestar esta problemática, ha sido necesario desarrollar la investigación propuesta, dentro de la línea investigada centrada en la reforma y la modernización del Estado, pues ello permitió obtener información y datos respecto a las variables de estudio. Para poder realizarlo, se ha plasmado la siguiente interrogante: ¿De qué manera la gestión de la capacitación incide en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio - Lima, 2022? Así también, se precisan las siguientes preguntas específicas: 1. ¿De qué manera la gestión de la capacitación incide en las competencias cardinales?; 2. ¿De qué manera la gestión de la capacitación incide en las competencias específicas?

En cuanto a la justificación teórica, se basó en el aporte que significa para llenar los vacíos del conocimiento respecto a la problemática de estudio, más aún porque ambas variables se encuentran contextualizadas en el ámbito de las organizaciones públicas, entorno poco abordado y que requiere profundizarse.

También se consideró importante las bases teóricas propuestas bajo el enfoque de la modernización pública que, para el caso de la gestión de la capacitación se sustenta en los postulados vertidos por (Chiavenato, 2019) la gestión del talento humano y en lo que respecta a competencias laborales, se fundamenta en el enfoque de competencias (McClelland, 1973).

La justificación metodológica se centró en los instrumentos aplicados para este trabajo de investigación, pues responden a la realidad de las variables de estudio dentro del ámbito público (Ñaupas et al., 2018). Mientras que la justificación práctica, encontró su principal referente en la contribución que significa para el Organismo técnico adscrito a un Ministerio, disponer de datos actualizados, contextualizados y confiables (Gallardo y Calderón, 2017).

Otro aspecto importante que es necesario destacar, radica en las limitaciones que conllevó el estudio y que encontraron su principal barrera en la dificultad para reunir a todas las unidades que componen la muestra en un solo momento, debido a la variabilidad de los horarios que tienen los colaboradores, situación que llevó a tomar estrategias que permitieron aplicar los instrumentos.

Con respecto al objetivo general de la investigación, se centró en determinar la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio - Lima, 2022. Del mismo modo, los objetivos específicos buscaron: 1. Determinar la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias cardinales y 2. Determinar la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias específicas. En cuanto a la hipótesis general se estableció que la gestión de la capacitación incide significativamente en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio - Lima, 2022.

Las hipótesis específicas son dos: 1. La gestión de la capacitación incide significativamente en las competencias cardinales y 2. La gestión de la capacitación incide significativamente en las competencias específicas.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de todo marco teórico es relevante considerar los antecedentes de investigación. De esta forma, en el caso de los estudios nacionales se puede citar el trabajo desarrollado por Vela (2022) con el propósito de analizar la relación en la gestión de capacitación y las competencias laborales de profesionales de sanitarios. El estudio es aplicado, correlacional y transversal. Participaron 100 trabajadores. Se aplicaron dos cuestionarios. Se halló que existe un $Rho=0.467^{**}$ y un $p=0.000$, resultados que permitió concluir la existencia de una relación positiva y moderada.

Ramos (2022) desarrolló su trabajo con el objetivo de determinar la gestión de capacitación en el desarrollo de competencias laborales por lo que utilizó un diseño correlacional y no experimental, transversal. Concluyó en que existe la relación entre las dos variables, por ello es alta debido a que lo determino la rho de Spearman = 0,793 y tiene un valor de p de 0,000. En cuanto a las dimensiones, Dimensión 1: competencias cardinales, el 53,3% de los encuestados considero que está en progreso, el 1,0% de los empleados considero que se ha logrado y solo el 1% del 5,7% considero que es la primera.

En esa misma línea en cuanto a la hipótesis 2, la Dimensión 2: Competencias específicas, el 48.6% de empleados opina que se ha logrado, el 44.8% de empleados opina que se encuentra en proceso y solo un porcentaje de 6.7% con opina que se encuentra en inicio.

López (2021) su investigación se realizó con la finalidad de analizar el la relación de la gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales de servidores de la unidad de educación. Se desarrolló bajo los lineamientos de la investigación básica, explicativa, descriptiva. Participaron 100 personas. Se aplicó el cuestionario para ambas variables. Se halló un Chi cuadrado que alcanzó 50.540, dando por aceptada la hipótesis alterna.

Jesús (2020) realizó su estudio estableciendo el objetivo el cual fue analizar la relación entre la capacitación y las competencias laborales del Ministerio de Trabajo. La investigación fue cuantitativa, básica, no experimental y transversal. Participaron 111 trabajadores. Los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios. Se encontró que el 47,67% tiene un adecuado nivel de capacitación,

y el 44,19% muestra un nivel adecuado de competencias laborales. Así también se halló un $p=0.0000 <0,05$, comprobando la relación entre variables.

En la investigación hecha por Astocondor (2019) que tuvo como finalidad explicar el impacto del programa nacional de educación y capacitación en las competencias y de desempeño laboral, realizadas en formas cuantitativas, básicas, descriptivas y no experimentales. La población estuvo constituida por 230 personas y se utilizó como herramienta de encuesta el cuestionario. Según la opinión de los encuestados, los resultados obtenidos fueron que el 28,9%, el 60,2% se clasificaron como medio y el 10,9% se clasificaron como medio en el programa nacional de formación. Los resultados de la variable competencia demostraron que el 11, % de los individuos se encuentran en un nivel bajo, el 71,6% en niveles medios y el 16,9% en niveles altos. Con base en la estimación pseudo r cuadrada del 65,1 % de Nagelkerke, los resultados de la inferencia muestran que el programa nacional de educación y capacitación afectan la competencia y el desempeño. $=0,651$.

Saavedra (2019) desarrolló su trabajo con el objetivo de analizar la relación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los servidores de un organismo administrativo de salud. El estudio fue básico, cuantitativo, transversal y no experimental. La muestra contó con 80 colaboradores. Los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios. La gestión de la capacitación tuvo nivel medio para el 62,50% de la muestra, mientras que la segunda variable obtuvo nivel moderado en el 61,25%. Se halló relación positiva con un $Rho = ,690$ y un $p=0.000$, comprobando la relación existente.

Yllesca (2018) realizó una investigación que tuvo por finalidad analizar la relación de la capacitación laboral y desarrollo de competencias en trabajadores. El trabajo consistió en un enfoque cuantitativo y correlacional. Se trabajó con 118 expertos para construir dos formas de recopilar información sobre sus dos variables. A juzgar por los resultados de la formación de los trabajadores en su centro laboral, el 46,6% de los encuestados la considera regular. De igual forma los empleados son viables y 47.8 encuestados se encuentran en un buen nivel, pero los resultados de la inferencia muestran que el dato estadístico sobre el nivel de correlación entre las variables fue determinado por $\rho = 0.433$ es una variable razonablemente positiva, es decir que existe una correlación entre ellos comparado con (significación estadística), $p = 0,000$.

En el panorama internacional, se halló el estudio realizado por Chávez y Henríquez (2020) con la finalidad de analizar la relación entre la gestión del conocimiento mediante la capacitación con el desempeño laboral. La metodología fue descriptiva y correlacional. La muestra contó con 260 profesionales. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Se obtuvo un Pearson = 0,984, concluyendo que hay relación entre variables.

En el mismo ámbito también se encuentran Abubakar et al. (2020) es su indagación tuvieron el objetivo de evaluar hasta qué punto la capacitación fortalece las habilidades, competencias y capacidades de los trabajadores para mejorar su rendimiento. El estudio fue cuantitativo y cualitativo. Participaron 331 individuos. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario y la entrevista. Se halló una significancia de 0,0000b, mientras que el coeficiente capacitación con habilidades, competencias y capacidades registró un $r=.611$, concluyendo que el procedimiento de capacitación tiene influencia en el aumento de las habilidades, competencias y capacidades de los trabajadores.

Asimismo, se encontró con Kusnawan et al. (2020) en su investigación plasmaron como finalidad determinar el efecto de la capacitación en el desempeño y competencias de los trabajadores. Su enfoque fue cuantitativo y diseño correlacional, la muestra fue de 87 empleados. Los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios. Concluyendo que un aumento de acciones de capacitación promueve una elevación significativa en el desempeño y competencias de los trabajadores.

Zubairi y Zaman (2018) en su investigación tuvieron como propósito determinar el efecto de la capacitación y el desarrollo en las competencias, motivación, habilidades y la satisfacción de los empleados de Mahindra Group, India. El enfoque fue cuantitativo y el diseño correlacional. Participaron 150 individuos. Se aplicó el cuestionario para realizar la medición de variables. Se halló $r = .821$, $p < .05$ entre la capacitación y la motivación, $r=.480$, $p < .05$ entre capacitación, competencias y habilidades y un $r=.943$, $p < .05$. Se concluye que la relación entre las variables de investigación.

Mariño (2018) desarrolló su investigación con la finalidad de analizar el proceso de capacitación para una mejoría las competencias laborales de sus trabajadores en la empresa Bioalimentar. La muestra estuvo conformada por 172

colaboradores. El estudio fue descriptivo, cuantitativo. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Se halló un $Rho=0,715^*$, resultado que permitió establecer que las dos variables tienen relación entre sí.

Las bases teóricas que sustentan la variable gestión de la capacitación, la cual fue definida como un proceso que se realiza dentro del sistema administrativo de gestión de recursos humanos con el fin de optimizar la labor que realizan los trabajadores mediante el desarrollo de conocimientos y competencias, alineada al cargo que asumen y los objetivos estratégicos que tiene la institución (Servir, 2022). De esta forma, se puede aseverar que su rol dentro de todo sistema organizativo es relevante, dado que permitirá contar con personal debidamente preparado para realizar las actividades que le han sido designadas.

Otra definición relevante es la que define la gestión de la capacitación como un sistema de mejora continua y crecimiento que diseña una organización para obtener resultados que se desean obtener respecto al desempeño de los trabajadores, considerando competencias, capacidades de liderazgo, trabajo en equipo, dentro de un ámbito global sumamente competitivo (Labrador et al., 2019). Estas aseveraciones se condicen con los criterios de calidad que actualmente se propugnan, en aras de brindar un servicio óptimo a los usuarios y responder de manera satisfactoria a sus expectativas.

En esta misma línea, se resalta la necesidad de implementar modelos de calidad que permitan mejorar los procedimientos que se llevan dentro de la entidad y así poder optimizar la atención de forma integral (León et al., 2021). En este sentido, la gestión de la capacitación se convierte en uno de los pilares que sostienen las acciones para alcanzar las metas planteadas por la entidad. Cabe indicar aquí que la palabra gestión proviene del término latino “gestio” que se refiere a la acción de administrar (Villasana et al., 2021). En otras palabras, tomar las acciones y decisiones necesarias para estructurarlas de acuerdo a las necesidades de la organización.

La gestión de la capacitación es importante, pero ayuda a allanar el camino para el proceso de formación sui Generis, que facilita cambios significativos en los comportamientos y métodos de proyección basados en una gestión eficiente y eficaz. Se fortalece con el tiempo y prospera en su mejor momento ético. -Valores profesionales. Además de desarrollar habilidades, el liderazgo, la colaboración y la

cultura del trabajo en equipo también son importantes. En definitiva, una cultura organizacional acorde con los principios de una sociedad socialista próspera y sustentable que estamos tratando de crear (Labrador et al., 2019).

Desde esta perspectiva, los modelos de gestión de la calidad emergen como base neurálgica para sustentar el accionar dentro de la organización, especialmente en lo que respecta a los procesos que contribuyan a elevar los estándares del servicio que se despliega (Bellomo y Oszlak, 2020). Es decir, mientras más se nutran las competencias de los colaboradores y se enfoquen en el camino correcto, mejores serán los resultados y la imagen que se proyecte dentro y fuera de la organización.

En ese contexto, dentro de la gestión pública, es necesario referirse al enfoque de la modernización pública que acoge la entidad en la que se ha desarrollado el estudio y que se encuentra precisada dentro del objetivo estratégico 4 de dicha entidad, centrado en fortalecer la gestión y la transformación digital (Superintendencia Nacional de Migraciones, 2022). En ese camino, una de sus principales acciones es la implementación de un programa de capacidades fortalecido de forma permanente para los colaboradores de la organización y que siguen los lineamientos establecidos para todos los colaboradores a nivel nacional

Cabe indicar aquí que el enfoque de modernización de la gestión pública se constituye en una política de Estado que compromete de forma tácita a todas las personas que laboran en este ámbito, tanto naturales como jurídicas, y se fundamenta en realizar acciones orientadas a alcanzar un mejor nivel de eficiencia respecto al servicio que se brinda, la calidad de los servicios ciudadanos y la transparencia que debe prevalecer dentro de todo organismo (Delgado, 2022). Con ello, se podrá lograr la articulación requerida entre todos los agentes internos y externos de la institución, con el objeto de aunar esfuerzos que conlleven a lograr un servicio que realmente contribuya dentro de su ámbito de desempeño y se proyecte hacia la comunidad.

En esta línea, las entidades que laboran dentro de la administración pública tienen como aspiración máxima lograr una mejora continua que les permita ser cada vez más eficaces y eficientes en el servicio que se brinda al ciudadano y a los diversos actores de la sociedad (Machín et al., 2019). No en vano, lo que

actualmente se proyecta a nivel de organizaciones públicas es realizar un servicio que cumpla con estándares de calidad que aseguren el bienestar de las personas.

Asimismo, cabe resaltar la necesidad de contar con personal que se encuentre debidamente actualizado en lo que respecta a los procesos inherentes al servicio que se brinda, así como en las habilidades blandas que coadyuven a optimizar su accionar en la organización con miras a alcanzar los objetivos estratégicos planteados (Espinoza y Gallegos, 2020). Desde esa perspectiva, la constante capacitación y actualización en temas específicos de los trabajadores públicos debe ser integral y holística, de forma que puedan cultivarse los aspectos cognoscitivos que contribuyan a desarrollar una praxis acorde a los requerimientos de la población.

Desde esta perspectiva, la gestión de la capacitación se convierte en una piedra angular dentro de la administración pública, pues, de acuerdo con investigaciones recientes, en la actualidad se necesita tener una mirada transdisciplinaria que considere planes de capacitación, programas y proyectos de gobierno y políticas públicas que se integren para satisfacer las expectativas de los usuarios (Franco y Roldán, 2019). De esta forma se podrán optimizar las acciones que conlleven a la mejorar continua.

Por otra parte, no se puede dejar de lado la relevancia de la gestión de la capacitación en toda institución, dado que esta es manejada por personas que necesitan estar preparadas para asumir las funciones asignadas de manera eficaz y eficiente; para ello requieren manejar competencias laborales que contribuyan a alcanzar los objetivos institucionales (Ferreiro et al., 2019). Estos criterios cobran mayor sentido si se considera que la capacitación es una forma de inversión dado su impacto en construir la excelencia organizacional y generar satisfacción en los colaboradores, haciéndolos más productivos.

Sin embargo, para lograr una gestión de la capacitación se requiere la utilización de diversas estrategias para lograr los fines de aprendizaje establecidos y garantizar el éxito de cada una de las etapas establecidas para el proceso (Maris y Zerbini, 2020); de ahí la valía de su elección dentro de la planificación, pues ello contribuirá a que los aprendizajes individuales se vean potenciados y respondan a las necesidades de capacitación existentes.

Así también, conviene tener en cuenta que la transformación y sostenibilidad de una organización dependen en gran parte de la innovación, la articulación de conocimientos y del trabajo en equipo (Navarrete y Sánchez, 2022). Aspectos que deben ser nutridos mediante acciones de capacitación y desarrollar competencias laborales que respondan a las exigencias del complejo mercado global y lograr ventajas competitivas.

Al respecto, se puede señalar que la gestión de la capacitación se caracteriza por una búsqueda de mejora continua para alcanzar un desempeño laboral que permita construir la calidad en el servicio, elemento fundamental en el marco de la gestión pública (León et al., 2021). Ello permitirá adaptarse a los continuos cambios inherentes al contexto global y a las diversas disposiciones normativas que se emitan a nivel de Estado.

En este contexto, conviene precisar que para efectos de acciones de capacitación en el sector público rige la Resolución 141-2016-SERVIR-PE con la que se formalizan todas las acciones destinadas a capacitar al personal que labora en todas las instancias públicas a nivel nacional y que también es implementada en el área de migraciones donde se ha llevado a cabo este trabajo (El Peruano, 2016).

Respecto a las dimensiones que se consideran para esta variable se han considerado las que propuso la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2022) dado que el estudio ha sido direccionado al enfoque de la gestión pública. En esa línea, se puede señalar que la primera dimensión es la planificación de la capacitación, definida como la etapa en la que se establecen todas las necesidades de capacitación con el objeto de precisar y priorizar el plan de desarrollo. El primer indicador es el diagnóstico de las necesidades es identificar lo que se requiere para poder realizar un mejor desempeño laboral. El segundo indicador es el plan para promover competencias, es desarrollar estrategias para mejorar el nivel de competitivo del servidor.

La segunda dimensión es la ejecución de la capacitación la cual se definió como la realización de las actividades aprobadas dentro del plan de capacitación, asegurando la participación de los servidores públicos (SERVIR, 2022). El primer indicador son las estrategias, son medidas a tomar para desarrollar y fortalecerla habilidades del servidor para ejercer destreza. El segundo indicador es las

acciones formativas, enseñanzas que se desarrollan en un momento determinado para tener el conocimiento requerido.

La tercera dimensión asociada a la evaluación de la capacitación se define como la medición de la actividad y los resultados realizados (SERVIR, 2022). El primer indicador es el impacto, identificando las fortalezas y debilidades de los trabajadores para alcanzar un nivel eficiente en el lugar de trabajo. El segundo indicador es el aprendizaje es el entrenamiento que se hace para el trabajo correcto.

Cabe señalar que la competencia ha tomado mucha fuerza desde su importancia en estos últimos años, la causa son los cambios que se han originado en el mundo como consecuencia de la globalización (García et al., 2021). Por esta razón, el mercado laboral se ha convertido en un escenario competitivo altamente exigente, y existe la necesidad de recursos humanos que puedan resolver diversos problemas que se presentan a diario en diversas situaciones y espacios.

En esta línea, las competencias también pueden ser definidas como el conjunto evaluable e identificable de capacidades que permite a la persona desempeñarse de manera satisfactoria en situaciones y contextos reales de trabajo, en función a las exigencias y estándares vigentes (Casimiro et al., 2020). Es decir, que la propia persona, a partir de una reflexión continua, puede ir midiendo sus fortalezas a nivel personal y profesional, así como aquellos aspectos que requiere ir corrigiendo progresivamente para optimizar su desempeño.

Respecto a la variable competencias laborales, es preciso mencionar en primer lugar a Nahum et al. (2021), quienes la definieron como el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten realizar una actividad laboral o profesional de acuerdo con las exigencias de empleo y producción.

Asimismo, los espacios formativos, desde un enfoque ontológico del capital intelectual, permitirán a los colaboradores sentirse identificados con la organización y motivados a actualizarse en los temas que corresponden a sus funciones y a aquellas que contribuyan a desarrollar competencias laborales que aporten de manera efectiva a alcanzar los objetivos establecidos por la institución (Nedoluzhko y Nigay, 2020). En esa línea, una permanente formación en temas inherentes a su labor sumado a su expertis, permitirán ir mejorando los procesos que desarrolla en su labor, haciendo que se sienta parte integrante de la misma y

generando la motivación de trascender la responsabilidad asignada para buscar mecanismos de colaboración que contribuyan a lograr un trabajo conjunto.

En ese contexto, las bases teóricas que corresponden a la variable competencias laborales toman como fundamento los postulados del modelo de gestión del talento humano, que propugnan la importancia de poner en marcha acciones orientadas a fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de una organización, mediante diversas acciones que contribuyan a su optimizar su desempeño (Chiavenato, 2019).

Asimismo, se resalta que la gestión del talento humano son todas aquellas políticas y prácticas que se realizan dentro de la organización respecto a las personas en aspectos relacionados con la selección, formación, remuneración o evaluación del desempeño, siendo la capacitación uno de los principales aspectos, pues de ello depende el adecuado desempeño laboral (Chiavenato, 2009). En suma, un proceso que involucra muchas acciones y criterios para garantizar que los colaboradores que se integran reúnan el perfil que se requiere de acuerdo al puesto que ocupan.

Por otra parte, se tomará con fundamento teórico el enfoque por competencias el cual se origina dentro del entorno productivo entre las décadas del sesenta y setenta, siendo Chiavenato y Deming algunos de sus principales propulsores y promotores con sus aportes al área de Psicología Industrial y Organizacional (Blanco, 2020).

Sin embargo, David McClelland (1973), propuso el concepto de competencias dentro del ámbito de trabajo con el afán de medir el esfuerzo laboral, señalando que debían ser observadas durante el desempeño de las funciones de los servidores de esta forma se articula la gestión de recursos humanos con las competencias como medio para optimizar la productividad (Lubos, 2020). De ahí que se considere a McClelland como el pionero dado que desarrolló toda una metodología para la medición de las competencias laborales (Fontaines et al., 2018), siendo una de las más utilizadas dentro del ámbito organizacional, por sus aportes y los criterios que considera para detectar los niveles que cada colaborador va logrando dentro de la organización.

No se puede dejar de mencionar aquí los aportes que se realizaron respecto a las competencias laborales en el Proyecto Tuning el cual se originó en Europa el

año 2001 y que sirvió como base para que el concepto de competencias se incluyera en los planes de estudio de 175 universidades de ese continente, iniciativa que es acogida en América Latina en el año 2004, logrando que 190 universidades la incluyeran como criterio de formación. Más adelante en el 2010 es rescatable la posición de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) quien propone un marco de competencias y habilidades como criterios para mejorar la competitividad (Ramírez, 2020).

Este proyecto se ido renovando a través de los años pasando de contener perfiles de grado, tareas y roles sociales dentro de la formación profesional a buscar directrices que permitan encajar las competencias a contexto más amplios relacionados con las cualificaciones y las competencias laborales en diferentes ámbitos de desempeño (Gobbi y Kaunonen, 2018).

Estos criterios cobran especial significado en el contexto de la gestión pública ya que la esencia de esta labor debe estar orientada al ciudadano y, el hecho de desarrollar competencias laborales en los trabajadores permitirá reducir las barreras que subsisten dentro de este ámbito (Jara et al. 2018). De no ser así la gestión pública se puede tornar ineficiente e incapaz para dar solución a las diferentes problemáticas que se suscitan en el entorno social.

Esto, en gran medida, también depende de la cualificación de los colaboradores que, muchas veces, no presentan las competencias laborales que contribuyan a alcanzar los fines y objetivos organizativos, generando retrasos en los procesos o en la atención que deben recibir los usuarios (Rodríguez et al., 2021). En este sentido, corresponde a la organización ir tomando las acciones necesarias para elevar la productividad de los colaboradores, sobre la base del conocimiento y el desarrollo de competencias que les permita desempeñarse de forma óptima y dar aquellas soluciones necesarias frente a la problemática que se desarrolló en el transcurso del día a día.

Así también, se considera pertinente mantener el mejoramiento continuo dentro del ámbito del talento humano, de forma que puedan responder a los múltiples cambios que se suscitan en la actualidad y contribuir con las organizaciones para obtener ventajas competitivas (Mabaso et al., 2021). Asimismo, para optimizar la productividad de los colaboradores, mejorando el uso de recursos de acuerdo con los diferentes documentos normativos y las políticas

que debe tener en cuenta un organismo que brinda servicio a la sociedad (Herrera et al., 2021). De ahí que se debe tener como centro de interés a la persona y la atención a sus necesidades individuales como parte de una sociedad.

Estos criterios cobran especial consideración si se toma en cuenta que el desempeño laboral es un aspecto importante para desarrollar las actividades orientadas a optimizar las funciones que se realizan y alcanzar los objetivos institucionales propuestos, mediante la integración y articulación de todos los procesos (Zavaleta, 2021). En esa línea, es importante que las actividades y procedimiento que se manejan dentro de la institución se encuentren debidamente integradas, pues cada uno de ellos aporta para realizar un servicio acorde a los requerimientos de los usuarios.

Asimismo, sirven como un medio para utilizar de manera eficiente de los recursos públicos, aumentando la efectividad en la atención a los usuarios, el profesionalismo para realizar asumir sus funciones y la aplicación de una moderna gestión pública en consonancia con los criterios que se establecen actualmente para todos los trabajadores que se desempeñan dentro de este ámbito (Días, 2019). Para ello, se requiere del apoyo de todos los colaboradores, buscando que su desempeño contribuya de manera efectiva a elevar la calidad del servicio y satisfacer las necesidades de atención requerida por los usuarios (Acurio et al., 2020).

En este contexto, las dimensiones que se acogieron para este trabajo de investigación son las que propusieron Nahum et al. (2021) indicaron que para el desarrollo de las competencias y que se dividen en dos aspectos esenciales: (1) competencias cardinales y (2) competencias específicas.

Asimismo, se señala que las competencias cardinales son aquellas que se relacionan con todos los individuos que integran una organización y que implican aspectos de colaboración, compromiso con resultados, eficiencia para alcanzar un servicio de calidad y la pasión por servir a los ciudadanos (Alles, 2021). En suma, una serie de características que deben sumarse para potenciar el desempeño laboral y permitir que cada función se realice dentro de los mejores y más altos niveles de calidad.

La primera dimensión competencias cardinales, se puede definir como aquellas que toda persona que integra una organización debe poseer (Nahum et

al., 2021). De ello se desprende el primer indicador es desarrollo profesional son aquellas acciones que realizamos para desempeñarnos eficientemente en el ámbito laboral. El segundo indicador es la innovación es ir avanzando de acuerdo a la tecnología. El tercer indicador es la creatividad el cual es convertir ideas reales que beneficien en el aspecto laboral las ideas nuevas. El cuarto indicador es la tolerancia al trabajo bajo presión es la capacidad del servidor público para actuar realizando diversas tareas de forma eficiente ante situaciones de alta exigencia. El quinto indicador es el trabajo en equipo, son habilidades de los integrantes para realizar un trabajo de manera organizada para alcanzar metas en común.

La segunda dimensión es las competencias específicas son inherentes a los individuos o a un grupo de personas y se constituyen en sus características resaltantes durante el desempeño de sus labores, ya sea por áreas o funciones (Nahum et al., 2021). Es decir, les permite asumir de manera organizada y responsable cada una de las acciones que lleva a cabo dentro de la organización. Su primer indicador es el compromiso con la organización es la actitud del servidor público con la entidad para poder realizar un trabajo eficiente frente a otros. El segundo indicador es la adaptación al entorno, es la capacidad que un servidor se adapte en el ámbito laboral. El tercer indicador es la planificación y organización es determinar las metas y organizarlas de acuerdo al objetivo de la entidad. Y finalmente el cuarto indicador es la comunicación, esta permite que todos se entiendan con el objetivo de lograr cumplimientos de las metas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio se desarrolló dentro del paradigma positivista. Esto se debe a que la prueba de hipótesis se realizó con el observador como un objeto neutral sin interferir o influir en la realidad investigada. (Miranda y Ortiz, 2020).

Igualmente, se prosiguió un enfoque cuantitativo, debido a que se utilizó la sistematización de investigación para confirmar las hipótesis a través la medición numérica y métodos estadísticos, lo cual facilitó confirmar la variedad de fundamentos teóricos que aclararían dichos fenómenos (Hernández et al., 2014).

Esta investigación fue de tipo básico, porque se caracteriza por haberse originado en un marco teórico permaneciendo en él y teniendo como propósito incrementar el conocimiento de los fenómenos a investigar desde su realidad y su naturaleza (Ñaupas et ál., 2018).

Por otro lado, el procedimiento aplicado fue hipotético deductivo ya que se siguieron diversos pasos que iniciaron con la observación de la problemática para su formulación de hipótesis orientadas a explicar su ocurrencia, contextualizando la teoría existente sobre las variables de estudio hacia una situación o campo específico de investigación (Cabezas et al., 2018).

En lo concerniente al diseño fue no experimental, pues no hubo manipulación alguna de las variables y transversal porque se recogen datos en un momento único del tiempo, y se desarrolla el diseño correlacional - causal, siendo que se basó en planteamientos e hipótesis, el cual estableció la incidencia de la variable independiente sobre la dependiente, se midió la unión de un determinado momento, contiene diferentes niveles, delimitaciones o variables (Hernández et al., 2014).

X → Y

Donde:

X = Gestión de la capacitación

Y = Competencias laborales

En extracto, el trabajo investigado fue de tipo básico, pues produjo entendimientos a las variables aplicadas a la existencia nacional concretamente, en trabajadores de un Organismo adscrito de un Ministerio, es cuantitativa, puesto que la información recabada fue examinada estadísticamente para acreditar las hipótesis planteadas. Explicativa causal, porque midió la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias laborales. Su diseño, no experimental, ya que no se ejecutó experimento y transversal puesto que los datos condujeron a alcanzar la aplicación de un cuestionario en un solo momento. En síntesis, de la metodología se muestra en la matriz de consistencia (ver anexo 1).

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de las variables

Variable 1: Gestión de la capacitación

Es un proceso del Sistema Administrativo de la Gestión de Recursos Humanos para aumentar el desempeño de los/as servidores civiles, a través del desarrollo de competencias o conocimientos (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2022).

Variable 2: competencias laborales

Conjunto de conocimientos y capacidades que permiten realizar una actividad laboral o profesional de acuerdo con las exigencias de empleo y producción (Nahum et al., 2021).

Definición operacional de las variables

Variable 1: Gestión de la capacitación

Es el proceso que sigue un organismo técnico adscrito a un Ministerio de Lima, para mejorar el desempeño del personal considerando tres dimensiones: planificación de la capacitación, ejecución de la capacitación y evaluación de la capacitación, los cuales se medirán a través de un cuestionario que considera los niveles: deficiente, regular y eficiente.

Variable 2: competencias laborales

Conjunto de conocimientos y capacidades que poseen los colaboradores de un organismo técnico adscrito a un Ministerio de Lima en función a dos dimensiones: competencias cardinales y competencias específicas, las cuales serán medidas mediante un cuestionario que considera los niveles: inicio, proceso y logrado.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Población es el grupo de individuos, unidades, objetos o fenómenos de estudio y que tienen características similares entre sí (Ñaupas et al., 2018). Para esta investigación estuvo constituida por 80 colaboradores del área del puesto de control migratorio de un organismo técnico adscrito a un ministerio de Lima (muestra censal).

Respecto a los criterios de inclusión, cabe precisar que se ha tomado en cuenta a todos los trabajadores que laboran en el área del puesto de control migratorio bajo cualquier modalidad de contrato, que aceptaron formar parte del estudio y firmaron el respectivo consentimiento informado.

Los criterios de exclusión consideraron a los trabajadores de otras áreas dentro del organismo que se toma como unidad de análisis y aquellos que no aceptaron participar de la investigación.

Muestra

Es un subgrupo de la población cuyos datos recaudados deben existir de modelo de manera probabilística para incluir los resultados conforme con la población, tenerse en cuenta que para esta investigación no se tuvo una cantidad de muestra se trabajó con toda la población (Hernández et.al, 2014).

Muestreo

Sus métodos son calificados como probabilísticas y no probabilísticas. En el caso del modelo de esta investigación es no probabilístico, pues que el número de la población está determinada en 80 trabajadores el total, como una muestra censal, para este investigación no se trabajó una cantidad de muestra ni se aplicó un muestreo debido a que se trabajó con toda la población (Hernández et al., 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta, la cual consiste en aplicar un instrumento para recolectar datos e información y que, para este caso, será el cuestionario (Baena, 2017).

El instrumento, definido como herramientas para recoger información y medirlas de acuerdo a las escalas establecidas para tal fin, será el cuestionario y será empleado para medir ambas variables de estudio (Sánchez y Murillo, 2022). Para tener un mayor detalle acerca de los instrumentos.

El cuestionario de la gestión de la capacitación, consto de las 20 preguntas tipo Likert y la escala empleada fue politómica con cinco opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo y Totalmente en desacuerdo que va desde el 5 al 1.

El cuestionario de competencias laborales, consto de 18 preguntas tipo Likert y la escala empleada fue politómica con cinco opciones de respuesta: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Casi nunca que va desde el 5 al 1.

Asimismo, con el fin de asegurar que las informaciones obtenidas sean verídicas y fiables, es necesario que los instrumentos sean expuestos a pruebas de validez y fiabilidad.

Desde un punto de vista teórico, la validez se refiere al nivel de la herramienta que calcula las variables que se miden, y la confiabilidad se refiere a la medida en que la aplicación frecuente al mismo elemento produce los mismos resultados y objetividad. En otras palabras, es hasta cierto punto transparente a los efectos de los sesgos y tendencias del investigador en que el dispositivo lo modifica (Hernández et. al, 2014).

Para la confiabilidad de la herramienta se aplicó el estadístico alfa de Cronbach utilizado para evaluar la confiabilidad de la escala métrica (Frías, 2022). De igual forma, nótese que este estadístico es aplicable cuando la pregunta tiene varias opciones y su valor está entre 0 y 1 y este valor para el instrumento es muy alto entre 0.81 y 1.00 (Ruiz, 2015). (Anexo 5).

Se han aplicado criterios de jueces a la validez del contenido. Esto garantiza la aplicabilidad de los ítems asociados a los dominios de contenido de los tres jueces y permite que sean designados como válidos (Anexo 3).

Referente a la validez de constructo del instrumento elaborado para medir la gestión de la capacitación se tomado como base el enfoque de la modernización de la gestión pública normado por SERVIR y asumido por el organismo adscrito a un ministerio peruano, con el afán de desarrollar procesos que permitan alcanzar un servicio de calidad mediante acciones que conlleven a optimizar el talento

humano. En el caso del instrumento para la recolección de datos de la variable competencias laborales su construcción se ha basado en el enfoque de competencias de McClelland con el que se busca un mejoramiento continuo en el perfil de los servidores públicos como medio para brindar un servicio eficaz y eficiente a los usuarios.

Con estos fundamentos se procedió a realizar la elaboración de los instrumentos y tomar una prueba piloto con 30 trabajadores del organismo en el que se desarrolló el estudio. Los datos obtenidos se vaciaron a una tabla Excel y se procedió a realizar la validez de cada constructo, la cual ha sido realizada a través del análisis factorial exploratorio como se muestra en el siguiente paso:

Tabla 1

Prueba de KMO Gestión de la capacitación

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,577
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	487,212
	Gl	190
	Sig.	,000

La tabla anterior muestra que las variables de gestión de la capacitación se construyeron mediante análisis factorial exploratorio. En él dio un valor de KMO de 0,577. Esto permitió la comparación de los coeficientes de correlación observados. De manera similar, la prueba de la esfera de Bartlett (chi-cuadrado aproximado = 487,212; gl = 190, sig. = 0,000) mostró que los ítems estaban significativamente correlacionados, por lo que el modelo factorial resultó apropiado. El análisis factorial utilizado para medir el constructo de gestión de la capacitación de 20 ítems mostró una varianza del 80,25% lo que indica que el constructo midió con éxito las variables analizadas. (ver Anexo 01).

Tabla 2

Prueba de KMO Competencias laborales

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,671
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	512,762
	Gl	153
	Sig.	,000

La tabla anterior muestra que se utilizó el análisis factorial exploratorio para analizar la variable competencias laborales. Dio un valor KMO de 0.671. Esto permitió comparar los coeficientes de correlación observados. De igual forma, la prueba de la esfera de Bartlett (Chi cuadrado aproximado = 512,762; gl=153, Sig. = 0.000) mostró que los ítems estaban correlacionados y eran significativos, por lo que el modelo factorial resultó adecuado. El análisis factorial utilizado para medir la competencia profesional de 18 ítems mostró una varianza del 78,09% (ver Anexo 02), indicando que la composición fue capaz de medir las variables analizadas.

Con relación a la confiabilidad de los instrumentos se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3

Análisis de confiabilidad Gestión de la capacitación

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
<i>0.926</i>	<i>20</i>

El instrumento para medir la gestión de la capacitación arrojó un valor de $\alpha = 0,926$ y se analizó mediante el factor alfa de Cronbach, el cual se clasificó como de nivel muy alto.

Tabla 4

Análisis de confiabilidad de la Competencias laborales

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
<i>0.934</i>	<i>18</i>

Las herramientas de medición de competencias laborales se analizaron mediante el factor alfa de Cronbach. Esto dio un valor de $\alpha = 0,934$ y se consideró muy alto.

3.5. Procedimientos

La recolección de datos se realizó en dos etapas. La primera fase, denominada prueba piloto, se realizó con el apoyo de la plataforma Google Forms. Se elaboró un dispositivo de encuesta de 38 preguntas estas son mediadas con 20 preguntas para la gestión de la capacitación y 18 para las competencias laborales por ello cada una con sus respectivas cantidades de preguntas por variables de la prueba

de confiabilidad. La segunda fase se realizó de la misma manera utilizando el mismo modelo de plataforma y se realizó mediante una encuesta virtual a 80 empleados de la institución del ministerio. La encuesta y sus datos se tratan con precaución para mantener la privacidad, el anonimato y el respeto de los participantes. Asimismo, las encuestas se sometieron a un minucioso control sustentado en la validación del instrumento del anexo 4.

3.6. Método de análisis de datos

Se inició con el desarrollo de hojas de cálculo en el programa Excel 2016. Sirvió como matriz de vaciado de los datos adquiridos durante el proceso de recolección de datos y sirvió de base para el procesamiento de datos con el software SPSS. 26 luego se realizó las estadísticas descriptivas a través de tablas y figuras. Esto hizo posible mostrar la distribución de frecuencias. Para las estadísticas de inferencia se utilizó la prueba no paramétrica de regresión logística ordinal. Esto permitió reducir la hipótesis y determinar la incidencia de las variables gestión de la capacitación en las competencias laborales (Juárez et al., 2016).

3.7. Aspectos éticos

La ética es un aspecto fundamental de cualquier proceso de investigación, y su aplicación a este estudio se refleja en el principio de autonomía de cada participante que acepta la decisión de participar. Los beneficios del estudio para mejorar la gestión de la capacitación y su incidencia en las competencias laborales; de no maleficencia, pues no ha habido daño alguno para su bienestar o salud y de justicia, pues todos los participantes han sido tratados de forma homogénea (Vidal, 2017). Del mismo modo, se respetó la autoría respectiva, pues las referencias utilizadas se han detallado con precisión, a fin de evitar cualquier situación de similitud o plagio por ellos el trabajo fue pasado por la plataforma turniting además se cuidó que los datos recogidos no sean manipulados ni alterados, cuidando que las respuestas vertidas en cada instrumento sean debidamente registradas (Rosales, 2021).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

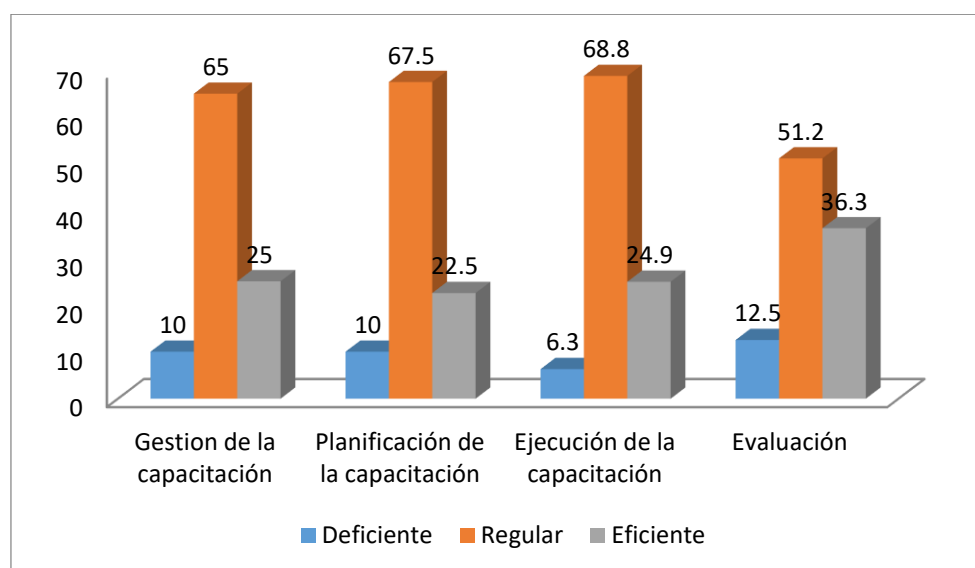
Tabla 5.

Distribución de niveles de la variable gestión de la capacitación y sus dimensiones

Niveles	Gestión de la Capacitación		Planificación		Ejecución		Evaluación	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Deficiente	8	10,0	8	10,0	5	6,3	10	12,5
Regular	52	65,0	54	67,5	55	68,8	41	51,2
Eficiente	20	25,0	18	22,5	20	24,9	29	36,3
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Figura 1

Distribución de niveles de la variable gestión de la capacitación y sus dimensiones



En la tabla 5 y figura 1, en cuanto a la variable gestión de la capacitación el 10,0% presentó un nivel deficiente, el 65,0% presentó un nivel regular y el 25,0% presentó un nivel eficiente. En cuanto a la dimensión planificación de la capacitación el 10,0% presentó un nivel deficiente, el 67,5% presentó un nivel regular y el 22,5% presentó un nivel eficiente, en cuanto a la dimensión ejecución de la capacitación. El 6,30% presentó un nivel deficiente, el 68,8% presentó un nivel regular y el 24,9% presentó un nivel eficiente. En cuanto a la dimensión evaluación, el 12,5% presentó un nivel deficiente, el 51,2% presentó un nivel regular y el 36,3% presentó un nivel eficiente.

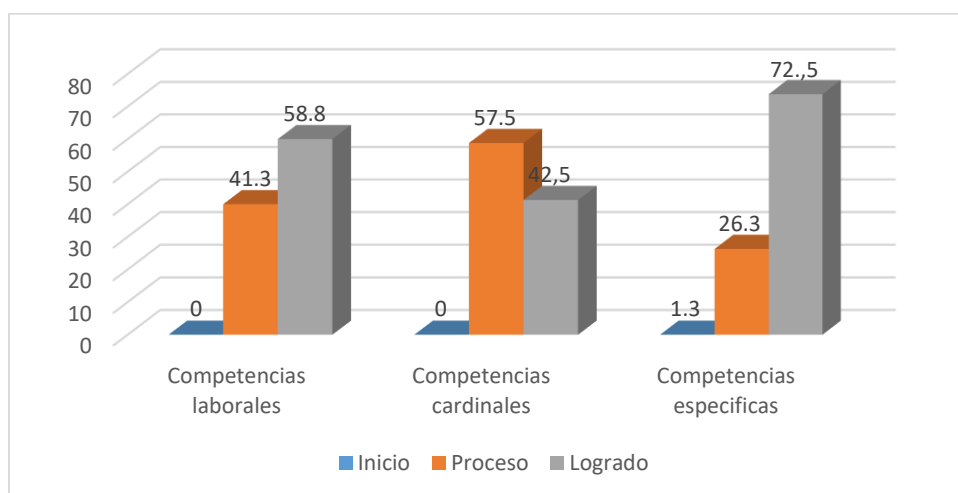
Tabla 6.

Distribución de niveles de la variable competencias laborales y sus dimensiones

Niveles	Competencias laborales		Competencias cardinales		Competencias específicas	
	F	%	f	%	f	%
Inicio	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Proceso	32	40,0	47	58,8	21	26,3
Logrado	48	60,0	33	41,3	59	73,8
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Figura 2

Distribución de niveles de la variable competencia laboral y sus dimensiones



En la tabla 6 y figura 2, en cuanto a la variable competencia laboral presentó un nivel de inicio del 0,0%, el 41,3 % presentó un nivel de proceso y el 58,8 % un nivel de logrado. En cuanto a la dimensión competencias cardinales presentó un nivel de 0,0 %, el 57.5 % un nivel de proceso y el 42,5 % en nivel de logrado. En cuanto a la segunda dimensión competencias específicas presentó un nivel del 0.0 % en logrado, un 26,3 % en nivel de proceso y el 72,50% presentó un nivel logrado.

Análisis inferencial

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H0: La gestión de la capacitación no incide significativamente en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio, Lima- 2022.

Ha. La gestión de la capacitación incide significativamente en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio, Lima- 2022.

Tabla 7

Información sobre el ajuste del modelo y pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio, Lima-2022

Modelo	Información de ajuste de los modelos			Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Cox y Snell
Sólo intersección	52,153				,308
Final	22,676	29,477	6	,000	Nagelkerke ,415 McFadden ,272

La prueba de contraste de razón de verosimilitud muestra que el modelo logístico es significativo ($x^2=29,477$; $p<0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se mantiene la hipótesis alternativa. En resumen, la gestión de la capacitación incide en las competencias laborales. Aquí, Donde el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,415), muestra que el modelo propuesto describe la variable dependiente de 41,50%. También se afirma que la incidencia del 58,50% de otras variables no es motivo de este estudio.

Tabla 8

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio, Lima-2022.

	Bondad de ajuste		
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	10,907	7	,143
Desviación	13,044	7	,071

Una vez construido el modelo de regresión, se debe comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo frente a los valores observados. Observamos que ($\chi^2 = 13,044$) muestran un $p=0,143 > 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que los estilos de gestión inciden en la Gestión de la capacitación, es válido y aceptable.

Comprobación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: La gestión de la capacitación no incide significativamente en las competencias cardinales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio, Lima-2022.

Ha: La gestión capacitación incide significativamente en las competencias cardinales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio, Lima-2022.

Tabla 9

Información sobre el ajuste del modelo y pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias cardinales.

Modelo	Información de ajuste de los modelos				Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	
Sólo intersección	47,378				Nagelkerke	,359
Final	22,521	24,857	6	,000	McFadden	,228

La prueba de contraste de razón de verosimilitud muestra que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=24,857$; $p=0,00 < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, quedando la hipótesis alternativa. En resumen, la gestión de la capacitación incide en las competencias cardinales, y el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke estima el (0,359), también muestra que el modelo propuesto explica la variable dependiente dimensional competencias cardinales 35,9%. Si ve una diferencia del 64,1%, esto indica otra variable que no es el motivo de este estudio.

Tabla 10

Bondad de ajuste del modelo que explica *la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias cardinales.*

	Bondad de ajuste		
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	7,577	7	,371
Desviación	9,403	7	,225

Luego de construido el modelo de regresión, es necesario verificar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la desviación ($\chi^2 = 9,403$) muestran un $p > 0,05$; Por tanto, un modelo de regresión que tenga en cuenta que gestión de la capacitación inciden en las competencias cardinales es válido y aceptable.

Hipótesis específica 2

H0: La gestión de la capacitación no incide significativamente en las competencias específicas de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio, Lima-2022.

Ha. La gestión de la capacitación incide significativamente en las competencias específicas de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio - Lima, 2022.

Tabla 11

Información sobre el ajuste del modelo y pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias específicas.

Modelo	Información de ajuste de los modelos				Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	
Solo intersección	52,266				Nagelkerke	,367
Final	27,679	24,587	6	,000	McFadden	,240

La prueba de contraste de razón de verosimilitud muestra que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=24,587$ $p= 0;000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se mantiene la hipótesis alternativa. En resumen, indica que la gestión de la

capacitación incide en las competencias específicas donde el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke estima que el (0,367), Esto también muestra que modelo propuesto explica el 36,7% de la variable dependiente de la dimensión (competencias específicas). Si ve una diferencia del 63,3%, esto indica otra variable que no es el motivo de este estudio.

Tabla 12

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias específicas.

	Bondad de ajuste		
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	15,242	20	,752
Desviación	16,800	20	,666

Después de construir un modelo de regresión, debemos verificar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la desviación ($\chi^2 = 16,800$) muestran un $p = ,752 > 0,05$; por lo tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que gestión de la capacitación inciden en las competencias específicas, es válido y aceptable.

V. DISCUSIÓN

En relación a la hipótesis general, se encontró que, la gestión de la capacitación incide significativamente en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio, debido a que Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke estableció un 41.6% de incidencia de la variable independiente en la variable dependiente. Así mismo se establece que la dimensión de planificación de la capacitación en las competencias laborales ($Wald=272,629$, $p<0,005$) presentan una incidencia más significativa en la variable dependiente. En conclusión, la gestión de la capacitación incide significativamente en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio.

En concordancia con López (2021), los resultados de pruebas de regresión logística ordinal donde el Chi cuadrado = 50.540 y el p-valor =0.000 < 0.05, y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke = 0.489 sugieren que la gestión de la capacitación influye en el desarrollo de competencias laborales en un 49%, lo que es muy similar al resultado del trabajo en curso.

Los hallazgos coinciden con los resultados del trabajo realizado por Vela (2022) halló que existe un $Rho=0.467^{**}$ y un $p=0.000$, concluyendo la existencia de una relación positiva y moderada. Asimismo, similar a lo realizado por Yllesca (2018), los resultados en cuanto al grado de correlación entre variables determinado por $rho =0.433$ muestran una correlación entre variables moderadamente positiva en comparación con $p = 0,000$, siendo semejante los resultados de Saavedra (2019) en la gestión de la capacitación la cual tuvo un nivel moderado para el 62,50% de la muestra.

También consideramos a Jesús (2020), quien encontró que el 47,67% tenía el nivel adecuado y el 44,19% tenía el nivel adecuado de competencias laborales. Por lo tanto, también se encontró $p = 0,0000<0,05$, lo que confirma la relación entre las variables. Existe una relación moderada con estudios previos que enfatizan las respuestas de los encuestados y sustentan nuestros hallazgos, y se debería exigir una gestión más fuerte de la gestión de la capacitación para que se refleje en las competencias laborales. Por lo evaluado en las investigaciones anteriores si existe una relación moderada la cual ratifica nuestro trabajo de investigación, llevando ello a que la gestión de la capacitación si incide en las competencias laborales.

En cuanto al análisis descriptivo la variable gestión de la capacitación el 10,0% presento un nivel deficiente, el 65,0% presento un nivel regular y el 25,0% presento un nivel eficiente y en cuanto a la variable competencia laboral presentó un nivel de inicio del 0,0%, el 41,3 % presento un nivel de proceso y el 58,8 % un nivel de logrado. En similitud con López (2021), en cuanto al análisis descriptivo se concluye que se permitió evidenciar que la variable gestión de las capacitaciones, es percibida de manera eficiente por un 50%, mientras que un 39% indica estar en el nivel regular, y solo un 11% está en el nivel deficiente.

El desarrollo de las competencias laborales alcanzó una percepción de nivel en proceso según opinión del 50% de los encuestados. Se desprende de estos resultados que en el nivel de deficiencia es similar y en el nivel regular nosotros reflejamos un porcentaje más altos debido al contexto laboral ya sean los horarios, siendo que, si existe la realización de capacitaciones por parte de institución, pero no son determinadas enfocadas para un trabajo determinado, en el nivel de eficiencia tenemos un porcentaje de la mitad de lo comparado debido.

Asimismo, se define la gestión de la capacitación como un proceso que se realiza dentro de un sistema de gestión del personal, la tarea que realiza un trabajador a través del desarrollo de conocimientos y habilidades dirigidas al puesto que ocupa cada trabajador y los objetivos estratégicos de la institución (SERVIR, 2022).

En este sentido, la gestión de la capacitación es uno de los pilares que sustentan las acciones que se realizan para alcanzar los objetivos marcados por la entidad. En este punto, cabe señalar que la palabra gestión proviene de la palabra latina "gestio". Según Villasana et al., (2021) se refiere al comportamiento del administrador. En otras palabras, tomar las acciones y decisiones necesarias para construirlas de acuerdo a las necesidades de su organización.

Estos resultados fueron respaldados por Chiavenato (2019) quién destaca la que en la variable competencias laborales tomo como fundamento los postulados del modelo de gestión del talento humano, que propugnan la importancia de poner en marcha acciones orientadas a fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de una organización, mediante diversas acciones que contribuyan a su optimizar su desempeño. Ello nos refiere a la importancia de las competencias

laborales y la utilizar estrategias que permitan el desarrollo organizacional y su impacto genere un correcto desempeño.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se encontró que, la gestión de la capacitación incide en las competencias cardinales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio, debido a que Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke estableció que un 35,9% de incidencia de la variable independiente en la dimensión de competencias cardinales. Se concluyó que se debería buscar un control adecuado de esta dimensión siendo importante la realización de las competencias cardinales y para esto es relevante el contar con los recursos suficientes, convirtiéndose esto en el problema más agudo a ser superado para su implementación.

En efecto la variable de la gestión de la capacitación se encuentra con una incidencia positiva realmente baja con la dimensión competencia cardinal ello se debe a la formación de los empleados, además del desarrollo profesional, la innovación, la creatividad y la tolerancia a la presión laboral, esto se debe a la baja motivación de la organización en para los cambios en la jornada laboral y el trabajo en equipo, estos son indicadores que necesitan ser mejorados y enfatizan el buen desempeño laboral, que es la eficiencia del servicio a los ciudadanos, se refleja en la eficacia.

Al igual que Ramos (2022), los resultados que se muestran en la Tabla 2 para la Hipótesis 1 muestran que existe una relación significativa entre la gestión de la capacitación y la dimensión de competencias cardinales. El coeficiente rho $\rho = 0.794$ indica que la relación alta es positiva. De acuerdo con Mariño (2018), ha completado el proceso de formación para mejorar sus competencias laborales. Se encontró rho = 0.715. Ante lo visto se concluye que se confirma que las dos variables estaban relacionadas. Ambas encuestas muestran cierta relevancia y confirman los resultados de este trabajo. Reflejándose un nivel de relación en ambas investigaciones lo cual refuerza lo determinado en este trabajo, si bien el nivel de incidencia de la variable en nuestra primera dimensión de es de 35.9% es un bajo positivo existe un nivel de incidencia lo cual encamina este trabajo aun resultado fidedigno.

A nivel del análisis descriptivo de la dimensión competencias cardinales presentó un nivel de 0,0 % de nivel de inicio, el 57.5 % un nivel de proceso y el 42,5

% en nivel de logrado. Las cifras coinciden con los resultados de Ramos (2022) estableciendo que la dimensión competencias cardinales, el 53.3% de los encuestados considera que se encuentra en proceso, el 41.0% de los trabajadores considera que está logrado y solo un porcentaje de 5.7% considera que se encuentra en inicio. Con ellos se demuestra que los niveles de inicio son bajos, los que se encuentran en proceso están en un rango de 42 a 57.5% se está realizando un trabajo por mejorar y finalmente en el nivel logrado, siendo sus cifras favorables, lo que indica el trabajo realizado.

Teniendo como base teórica de las competencias cardinales, que se pueden definir como aquellas que toda persona que integra una organización debe poseer Nahum et al.,(2021). Asimismo, se señala que las competencias cardinales son aquellas que se relacionan con todos los individuos que integran una organización y que implican aspectos de colaboración, compromiso con resultados, eficiencia para alcanzar un servicio de calidad y la pasión por servir a los ciudadanos Alles (2021). En suma, una serie de características que deben sumarse para potenciar el desempeño laboral y permitir que cada función se realice dentro de los mejores niveles de calidad. También se encuentran Abubakar et al. (2020) que establece que la capacitación fortalece las habilidades, competencias y capacidades de los trabajadores para mejorar su rendimiento.

David McClelland (1973) determino con el propósito de medir competencias, proponemos conceptos de habilidades en el contexto del trabajo, mostrar que debemos observarlas durante la ejecución de la función de un empleado, y así por medio de la habilidad, aclarar la gestión de los recursos humanos con las competencias como medio para optimizar la productividad (Lubos, 2020). Por ello, McClelland ha desarrollado una metodología global de medición de competencias laborales, que es una de las más utilizadas en el ámbito organizacional por los criterios considerados para determinar su contribución (Fontaines et al., 2018), considerada pionera a nivel alcanzado por todos los empleados de la organización

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se encontró que, la gestión de la capacitación incide en las competencias específicas de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio, debido a que Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke estableció un 36,7% de incidencia de la Gestión de la capacitación en la dimensión de la competencia específica. En conclusión, la gestión de la

capacitación incide significativamente en las competencias específicas debido a la influencia de sus indicadores los cuales son el compromiso de la organización, adaptación al entorno, planificación y organización y comunicación, todo ello apunta a un cierre de brechas con la estrategia aplicada por la gestión de la capacitación.

Acuerdo con Kusnawan et al. (2020) encontraron $p = 0.066$ y concluyeron que mayor capacitación promovió un aumento significativo desempeño y competencias de los trabajadores, asemeja los resultados de Zubairi y Zaman (2018) se halló $r = .821$, $p < .05$ entre la capacitación y la motivación, $r = .480$, $p < .05$ entre capacitación, competencias y habilidades y un $r = .943$, $p < .05$. Se puede concluir la relación entre las variables de investigación. Como se refleja en los resultados, se consideran similares a los de este autor y tienen menor incidencia de variables en la dimensión.

A nivel del análisis descriptivo en el trabajo en curso en la tabla 6 y figura 2, en cuanto a la segunda dimensión competencias específicas presentó un nivel del 0.0 % en inicio, un 26,3 % en nivel de proceso y el 72,50% presento un nivel logrado. Las cifras coinciden con los resultados de Ramos (2022). En esa misma línea en cuanto a la hipótesis 2, la Dimensión 2: Competencias específicas, el 48.6% de los trabajadores considera que se encuentra logrado, el 44.8% de los trabajadores considera que está en proceso y solo un porcentaje de 6.7% considera que se encuentra en inicio. Se desprende que de los encuestados en ambos trabajos de investigación el nivel inicio es muy bajo, pero el proceso y el logrado casi coinciden siendo positivos en ambos casos estudiados.

Asimismo, se precisa que la base teórica coincide con Nahum et al., (2021) sobre nuestro conceptos de las competencias específicas son inherentes a los individuos o a un grupo de personas y se constituyen en sus características resaltantes durante el desempeño de sus labores, ya sea por áreas o funciones Así también, se puede señalar que las competencias específicas son aquellas mediante las cuales los colaboradores muestran su capacidad para resolver problemas en el ámbito laboral García et al., (2020). Es decir, les permite asumir de manera organizada y responsable cada una de las acciones que lleva a cabo dentro de la organización.

Esto, en gran medida, también depende de la cualificación de los colaboradores que, muchas veces, no presentan las competencias laborales que

contribuyan a alcanzar los fines y objetivos organizativos, generando retrasos en los procesos o en la atención que deben recibir los usuarios (Rodríguez et al., 2021). En este sentido, corresponde a la organización ir tomando las acciones necesarias para elevar la productividad de los colaboradores, sobre la base del conocimiento y el correcto desenvolvimiento de competencias que les permita desarrollarse de forma óptima y dar respuestas adecuadas a las problemáticas que se presentan en el entorno laboral en día a día.

Asimismo, los espacios formativos, desde un enfoque ontológico del capital intelectual, permitirán a los colaboradores sentirse identificados con la organización y motivados a actualizarse en los temas que corresponden a sus funciones y a aquellas que contribuyan a desarrollar competencias laborales que aporten de manera efectiva a alcanzar los objetivos establecidos por la institución Nedoluzhko y Nigay (2020). En esas líneas se desprende, una permanente formación en temas inherentes a su labor sumado a su expertis, permitirán ir mejorando los procesos que desarrolla en su labor, haciendo que se sienta parte integrante de la misma y generando la motivación de trascender la responsabilidad asignada para buscar mecanismos de colaboración que contribuyan a lograr un trabajo conjunto.

Jara et al., (2018) estos estándares son especialmente en el contexto administrativo de la gestión pública, ya que el núcleo de este trabajo debe estar centrado en el ciudadano y el hecho de que mejoren las competencias laborales en los trabajadores permite romper las barreras restantes en esta área importante. De lo contrario, puede generar ineficiencias en el gobierno y la incapacidad para resolver diversos problemas que se presentan en el entorno social.

Cabe señalar que las competencias según García et al., (2021) han cobrado especial importancia durante los últimos años, debido a la transformación que se ha producido en el mundo por efectos de la globalización.

VI. CONCLUSIONES

Primera

La gestión de la capacitación incidencia en las competencias laborales. La prueba de Pseudo R cuadrado señala que incide en 41.5%, con ello concluimos que existe un nivel moderado entre ambas variables. Por ello a mayor gestión de la capacitación mejor desarrollo de las competencias laborales, ello se verá reflejado en el mejor desenvolvimiento de los servidores en atención a los usuarios.

Segunda

La gestión de la capacitación incidencia competencias cardinales. La prueba de Pseudo R cuadrado señala que incide en 35.9%, con ello concluimos que existe una incidencia nivel moderado entre la variable y la dimensión competencias cardinales. Por ello a mayor gestión de la capacitación mediante las estrategias y acciones formativas se verá reflejado en las competencias cardinales a través del desarrollo profesional de cada servidor, llevándonos a brindar un servicio de calidad y eficaz.

Tercera

La gestión de la capacitación incidencia competencias específicas. La prueba de Pseudo R cuadrado señala que esta variable incide en 36.7% . Existe una incidencia nivel moderado entre la variable y la dimensión competencias específicas. Por ello a mayor gestión de la capacitación a través de los aprendizajes continuos en la formación laboral nos va dirigiendo a una correcta aplicación de las competencias específicas del servidor con la entidad y una adecuada comunicación.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Se recomienda al gerente de recursos humanos de la entidad realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación alineadas al perfil del servidor, implementando el plan de desarrollo de la gestión de capacitación y un programa de desarrollo de competencias laborales, en vista de que los colaboradores se encuentran en un nivel regular.

Segunda

Se recomienda al Jefe responsable del área del organismo técnico adscrito diseñar y ejecutar un programa de desarrollo de competencias cardinales, otorgando facilidades de horarios a los servidores para que todos puedan participar de las capacitaciones sin que ello afecte ni la operatividad de sus labores diarias ni sus días de descanso porque ello permitirá una mejora en la eficiencia del servicio a los ciudadanos.

Tercera

Se recomienda a los gestores de cada equipo que identifique al profesional con mayor experiencia en la institución para que con ellos se realice programas y diseño de acción en las capacitaciones en competencias específicas, que estén dirigidas al perfil de los colaboradores de cada área. Mediante la creación de una escuela especializado en control.

Cuarta

Se recomienda a los estudiantes realizar futuras investigaciones de enfoque cualitativo o mixto que consideren las variables de estudio y la entrevista a los gerentes de áreas.

REFERENCIAS

- Abubakar, T., Nuhu, T., & Shehu, S. (2020). The impact of training and development on employee job enrichment in the kano electricity distribution company. *Journal of Employment Relations & Human Resource Management*, 2(1), 237-247. <https://doi.org/10.36108/ljerhrm/0202.02.0161>
- Acurio, J., Álvarez, L., Manosalvas, L., & Amores-Burbano, J. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la empresa Contigo S.A. del Cantón Valencia. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 93-100. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-93.pdf>
- Alles, M. (2021). *Modelo de gestión de competencias*. <https://inap.gob.do/wp-content/uploads/2021/05/ModeloGestionCompetenciaFinal.pdf>
- Astocondor, M. (2019). *Políticas Públicas, Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores en las competencias y desempeño de los directores de la UGEL 07. Lima, 2018*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27301/Astoco%20ndor_GCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2022). *Gestión de la Capacitación (GDC)*. <https://www.servir.gob.pe/gdc/#:~:text=Es%20un%20proceso%20de%20Sistema,objtivos%20estrat%C3%A9gicos%20de%20la%20entidad>.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bellomo, S. & Oszlak, O. (2020). *Desafíos de la administración pública en el contexto de la Revolución 4.0*. https://www.kas.de/documents/287460/4262432/desafios_revolucion_4_0.pdf/0cc442c0-6cd4-0001-e06b-49b49a5aef9f?t=1606307938059
- Blanco, M. (2020). *Development of basic research skills*, 18(1), 25-51. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2077-21612020000100002&lng=en&nrm=iso

- Cabezas, E.; Andrade, D. y Torres-Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casimiro, C., Tobalino, D., Casimiro, W., & Fernández, B. (2020). Competencias laborales y formación profesional de profesoras de educación inicial, en el distrito de Lurigancho en Perú. *Revista Universidad*, 12(4), 444-453. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-444.pdf>
- Chávez, M. & Henríquez, E. (2020). *La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019*. [Tesis de Licenciatura: Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador] <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19092/4/UPSGT002973.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* <https://1library.co/document/eqo1xrmz-gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-edicion.html>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. Capital Humano de las Organizaciones*. <https://es.scribd.com/document/519459112/Administracion-de-Recursos-Humanos-El-Capital-Humano-de-Las-Organizaciones-10a-Ed>
- Crespi, G. & Castillo, R. (2020). Retos de la institucionalidad pública del sistema de ciencia, tecnología y innovación de Perú. *Banco Interamericano de Desarrollo*. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Retos_de_la_institucionalidad_p%C3%BAblica_del_sistema_de_ciencia_tecnolog%C3%ADa_e_innovaci%C3%B3n_de_Per%C3%BA.pdf
- Delgado, V. (2022). Modernización de la gestión pública y su influencia en la atención de la ciudadanía desde los gobiernos locales. *Ciencia Latina*, 6(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2034

- Días, F. (2019). Criticism to the transposition of tools from private administration to public administration: a debate on modernizing public administration in Brazil. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 12(5), 841 - 856. <https://www.redalyc.org/journal/2734/273463130001/html/>
- Espinoza, M. & Gallegos, D. (2020). Soft Skills in Education and Business: Systematic Mapping. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2). <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>
- Ferreiro, F., Del Campo, M., & Camino, M. (2019). Training and talent management of the most valued human resources companies in Spain. *Contaduría y administración*, 64(3), 1-20. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1641>
- Fontaines, T., Carhuachín, I., Zenteno, F., & Tusa, F. (2018). Training competences of novice researchers from strengthen researcher's views. *Educación*, 27(53), 107-127. <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201802.007>
- Franco, M. & Roldán, D. (2019). The instruments of public policy. A transdisciplinary look. *Cuadernos de Administración*, 35(63), 101-113. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v35n63/0120-4645-cuadm-35-63-00101.pdf>
- Frías, D. (2022). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- García, A., Santana, C., & Guzmán, A. (2020). Modelo de la gestión del talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de Turismo en Santander, Colombia. *Universidad de Investigación y Desarrollo*, 15(2), 107-118. <https://doi.org/10.33304/revinv.v15n2-2020010>
- García, L., Olmedo, E., & Olmedo, E. (2021). Skills for a Working Future: How to Bring about Professional Success from the Educational Setting. *Education sciences*, 11(27), 1-25. <https://doi.org/10.3390/educsci11010027>
- Gallardo, E y Calderón. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo* <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4278>

- 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>
- Gobbi, M. & Kaunonen, M. (2018). Guidelines and Reference Points for the Design and Delivery of Degree Programmes in Nursing. Países Bajos: Tuning - Calohee Project Team. <https://www.calohee.eu/wp-content/uploads/2018/11/1.4-Guidelines-and-Reference-Points-for-the-Design-and-Delivery-of-Degree-Programmes-in-Nursing-READER-v3.pdf>
- Herrera, A., Herrera, A., Jara, G., & Yáñez, K. (2021). Analysis of internal control and its impact on the organizational development of the decentralized autonomous government of the Uzhcurrumi parish. *Ecorfan Journal Republic of Paraguay*, 7(13), 12-19. https://www.ecorfan.org/republicofparaguay/journal/vol7num13/ECORFAN_Journal_Republic_of_Paraguay_V7_N13_3.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetokasdolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Jesús, J. (2020). *Capacitación en competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47773/Jesus_EJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Juárez, P., Cañedo-Villarreal, R., Barragán-Mendoza, M., & Juárez-Romero, O. (2016). Un modelo de regresión logística ordinal para la determinación de los principales factores que influyen en la percepción de la calidad de vida en dos comunidades de Acapulco, Guerrero, México. *Denarius*(30), 171-200. <https://denarius.izt.uam.mx/index.php/denarius/article/view/53>

- Kusnawan , A., Dalle, J., & Ibnu, , K. (2020). The Effect of Education and Training on Performance Through Employee Job Placement Assessment. *Journal of K6, Education, and management*, 2(3), 218-228. <http://dx.doi.org/10.11594/jk6em.02.03.06>
- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J., & Carvalhais, E. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310340X2019000100064#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20capacitaci%C3%B3n%2C%20seg%C3%BAAn%20S%C3%A1nchez%20et%20al.&text=y%20Pineda%20\(2002\)%2C%20implica,y%20evaluar%20los%20resultados%20alcanza](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310340X2019000100064#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20capacitaci%C3%B3n%2C%20seg%C3%BAAn%20S%C3%A1nchez%20et%20al.&text=y%20Pineda%20(2002)%2C%20implica,y%20evaluar%20los%20resultados%20alcanza)
- León, C., Menéndez, A., Rodríguez, I., García, M., Quesada, L., & Quintana, E. (2021). Training as a premise to implement a quality management system. *Edumecentro*, 13(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207728742021000200019
- Leyva, X.,;Jorge A; Hernández,R; Escobar,A; Köhler,A y Cumes, A. (2018). *Prácticas de conocimiento entre crisis, entreguerra*.https://www.clacso.org.ar/librerialatinoamericana/buscar_libro_detalle.php?id_libro=1368&campo=autor&texto=Leyva
- López, Y. (2021). *Gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021*. [Tesis de Maestría: Universidad César Vallejo. Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69408/Lopez_GY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Lubos, J. (2020). *The Importance of Competency-Based Learning in Employee Skills Development*. <https://elearningindustry.com/competency-based-learning-employee-skills-development>
- Mabaso, C., Maja, M., Lekwape, L., Makhasane , S., & Khumalo, M. (2021). Talent retention strategies: An exploratory study within the consulting industry in Gauteng province, South Africa. *Acta Commer*, 21(1). <http://dx.doi.org/10.4102/ac.v21i1.885>

- Machín, M., Sánchez, B., López, M., & Puentes, P. (2019). La gestión pública local como garante de la eficacia en la administración pública cubana. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310340X2019000200212
- Mariño, T. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el Ecuador*: [Tesis de Maestría. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>
- Maris, F& Zerbini, T. (2020). Learning Strategies in Distance Courses: Difference Between Teaching Degree and Extension Courses. *Psicología: teoría e pesquisa*(36), 1-7. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3631>
- McClelland, D.(1973). *Testing for competence rather than for "intelligence."* *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Miranda, S. y Ortiz, J. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa, *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 11(21), 113 <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Nahum, P.; Domínguez, M. y Gracia, L. (2021). Competencias Profesionales requeridas por los empleadores a partir del confinamiento. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 42. <http://www.revistagpt.usach.cl/>
- Navarrete, G. & Sánchez, A. (2022). Organizaciones inteligentes y su incipiente incursión en la esfera turística. Una aproximación al estado del conocimiento. *Telos. Revista Científica Arbitrada*, 24(1). <https://doi.org/10.36390/telos241.07>
- Nedoluzhko, O. & Nigay, E. (2020). Educating the Ontological Model of Intellectual Capital Development Using the Method “Categorical Series”. *Propósitos y representaciones*, 8(3), 1-11. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.518>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. https://www.academia.edu/59660793/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_5TA_EDICI%C3%93N

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). *La Integridad Pública en América Latina y el Caribe 2018-2019. De gobiernos reactivos a estados proactivos*. <https://www.oecd.org/gov/ethics/integridad-publica-america-latina-caribe-2018-2019.pdf>
- Ramírez, J. (2020). An Approach by Competencies and Its Current Relevance. *Educare*, 24(2). <https://doi.org/10.15359/ree.24-2.23>
- Ramos, Lilia (2022). *Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021* [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91311>
- Resolución N° 141-2016. El peruano <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1421933/Resolucion%20de%20presidencia%20ejecutiva.pdf>
- Rodríguez, J., Pérez, M., Álvarez, L., & Palomino, G. (2021). Gestión por Competencias en las Instituciones Públicas. *Ciencia Latina*, 5(3). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.496
- Rosales, M. (2021). La ética en la investigación científica universitaria y su inclusión en la práctica docente. *Ciencia Latina*, 5(6). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1454
- Ruiz, C. (2015). *Instrumentos y técnicas de investigación educativa: Un Enfoque Cuantitativo y Cualitativo para la Recolección y Análisis de Datos* (3° ed.). Danaga Training and Consulting. <https://tinyurl.com/yp5r7dkn>
- Saavedra, N. (2019). *Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales del personal de una sede administrativa de salud Lima Norte, 2019. Lima* [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36308/Saavedra_HN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, A. & Murillo, A. (2022). Methodological approaches in historical research: quantitative, qualitative and comparative. *Debates hist.*, 9(2), 147-181. <https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>
- Soledipa, X., Zea, C., & Santisteva, K. (2020). La nueva gestión pública: retos y oportunidades. *Polo del conocimiento*, 49(5), 371-381. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7554406>

- Superintendencia Nacional de Migraciones. (2022). Objetivos de la Superintendencia Nacional de Migraciones. <https://www.gob.pe/12632-superintendencia-nacional-de-migraciones-objetivos-de-la-superintendencia-nacional-de-migraciones>.
- Vela, A. (2022). Gestión de capacitación y competencias laborales de los trabajadores de salud del distrito de San Juan Bautista, 2021. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Perú] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83512/Vela_BAV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vidal, S. (2017). *Aspectos éticos de la investigación en seres humanos*. Unesco. http://redceih.bvs.hn/wpcontent/uploads/2016/12/Aspectos_eticos_de_la_investigacion_en_seres_humanos.pdf
- Villasana, L., Hernández, P., & Ramírez, E. (2021). The management of knowledge, past, present and future. A literature reviews. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18). <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>
- Yllesca, A. (2018). Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de enfermería del Hospital de Vitarte – 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22138>
- Zavaleta, E. (2021). Analysis of institutional management in the academic units of the National Police - Perú. *Comuni@cción*, 12(1), 53-64. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.1.489>
- Zubairi, M. & Zaman, T. (2018). The effect of training and development on job satisfaction, skill enhancement and motivation of employees. *International Journal of Research*, 6(11), 290 - 298. DOI:10.29121/granthaalayah.v6.i11.2018.1130

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
TÍTULO: Gestión de la capacitación en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio – Lima, 2022							
AUTORA: Quesada Peralta, Bertha Rosa							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: ¿De qué manera la gestión de la capacitación incide en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio - Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿De qué manera la gestión de la capacitación incide en las competencias cardinales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio - Lima, 2022?</p> <p>2. ¿De qué manera la gestión de la capacitación incide en las competencias específicas de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio - Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio - Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias cardinales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio - Lima, 2022.</p> <p>2. Determinar la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias específicas de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio - Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Ha. La gestión de la capacitación incide significativamente en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio - Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Ha1. La gestión de la capacitación incide significativamente en las competencias cardinales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio - Lima, 2022.</p> <p>Ha2. La gestión de la capacitación incide significativamente en las competencias específicas de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio - Lima, 2022.</p>	Variable 1: Gestión de la capacitación.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			D1: Planificación de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico de las necesidades de las competencias - Plan para promover competencias 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Ordinal Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Deficiente = 20-46 Regular = 47-73 Eficiente = 74-100
D2: Ejecución de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias - Acciones formativas 	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14					
D3: Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizajes - Impacto 	15, 16, 17, 18, 19, 20					
Variable 2: Competencias laborales							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos			
D1: Competencias cardinales	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo profesional - Innovación - Creatividad - Tolerancia al trabajo para presión - Trabajo en equipo 	1, 2 3, 4, 5, 6 7, 8 9, 10	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inicio = 18-41 Proceso = 42 - 65 Logrado = 66-90			
D2: Competencias específicas	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con la organización - Adaptación al entorno - Planificación y organización - Comunicación 	11, 12 13, 14 15, 16 17, 18					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: correlacional - causal</p> <p>X → Y</p> <p>Diseño: No experimental - transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 80 colaboradores del área de migraciones de un organismo técnico adscrito a un ministerio de Lima.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 80 colaboradores del área de migraciones de un organismo técnico adscrito a un ministerio de Lima.</p>	<p>Variable 1: gestión de la capacitación</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autora: elaboración propia Año: 2022 Ámbito de Aplicación: organismo técnico adscrito a un ministerio de Lima. Forma de administración: individual / grupal</p> <hr/> <p>Variable 2: competencias laborales</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autora: elaboración propia Año: 2022 Ámbito de Aplicación: organismo técnico adscrito a un ministerio de Lima. Forma de administración: individual / grupal</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se realizará una vez se recoja la información, mediante una tabla matriz en Excel 16, que servirá como base para la elaboración de las estadísticas descriptivas en el SPSS vs. 26, mediante tablas y figuras.</p> <p>INFERENCIAL: Se utilizará la prueba no paramétrica de regresión logística ordinal, con el fin de establecer el nivel de relación causa efecto entre las variables de estudio.</p>

Anexo 2: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DEMEDICIÓN
Gestión de la capacitación (Independiente)	Es un proceso del Sistema Administrativo de la Gestión de Recursos Humanos que busca mejorar el desempeño de los/as servidores civiles, a través del desarrollo de competencias o conocimientos (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2022).	Variable gestión de la capacitación: está constituido por 3 dimensiones: la primera planificación de la capacitación y está compuesta por 2 indicadores y 7 ítems, la segunda dimensión ejecución de la capacitación, que está conformada por 2 indicadores y 7 ítems, la tercera dimensión evaluación de la capacitación, para lo cual se establecieron 2 indicadores y 6 ítems , en total 20 ítems los cuáles serán medidos a través de la escala ordinal de tipo Likert .	Planificación de la capacitación Ejecución de la capacitación Evaluación de la capacitación	– Diagnóstico de las necesidades – Plan para promover competencias – Estrategias – Acciones formativas – Aprendizajes – Impacto	Ordinal Tipo Liker Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
Competencias Laborales (Dependiente)	Conjunto de conocimientos y capacidades que permiten realizar una actividad laboral o profesional de acuerdo con las exigencias de empleo y producción (Nahum et al., 2021).	Variable competencias laborales: está constituido por 2 dimensiones: la primera es la Competencias cardinales y está compuesta por 5 indicadores y 10 ítems, la segunda dimensión es la Competencias específicas, que está conformada por 4 indicadores y 8 ítems, en total 18 ítems los cuáles serán medidos a través de la escala ordinal de tipo Likert.	Competencias cardinales Competencias específicas	– Desarrollo profesional – Innovación – Creatividad – Tolerancia al trabajo para presión – Trabajo en equipo – Compromiso con la organización – Adaptación al entorno – Planificación y organización – Comunicación	Ordinal Tipo Liker Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Anexo 3: Instrumentos de investigación

Instrumento 1

Cuestionario para medir la variable gestión de la capacitación

Estimado participante, este cuestionario se ha elaborado con el objetivo de determinar la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio, Lima-2022.

INSTRUCCIONES

- Se solicita que responda de la forma más sincera posible.
- MARQUE CON UN ASPA la alternativa que describa la respuesta correcta.
- Se garantiza el más absoluto anonimato.

N°	Dimensión: planificación de la capacitación	Completamente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Complemente de acuerdo (5)
1	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de actualización del personal para determinar los planes de capacitación.					
2	La entidad cuenta con un plan de capacitación anual.					
3	Las capacitaciones para el personal se realizan considerando los bloques de horario y sus responsabilidades.					
4	Se brindan facilidades para que el personal asista a los programas de capacitación programados.					
5	En la entidad existen oportunidades para que el personal desarrolle una línea de carrera.					
6	Las áreas temáticas planificadas responden a las necesidades de actualización y reforzamiento del personal.					
7	La planificación de actividades de capacitación le permiten adquirir y fortalecer sus competencias laborales.					
N°	Dimensión: ejecución de la capacitación	Completamente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Complemente de acuerdo (5)
8	Las plataformas virtuales son utilizadas para desarrollar acciones de capacitación.					
9	Las estrategias que se utilizan para realizar las acciones de capacitación facilitan la participación de todos los servidores.					
10	Las capacitaciones son adecuadas para fortalecer las prácticas laborales.					
11	El personal se encuentra satisfecho con los resultados obtenidos mediante las acciones de capacitación.					
12	Las capacitaciones son realizadas por especialistas certificados en los campos temáticos tratados.					
13	Las capacitaciones cuentan con acciones de seguimiento y acompañamiento orientadas al cumplimiento de objetivos.					
14	Las capacitaciones se realizan contando con las condiciones físicas o virtuales adecuadas.					

N°	Dimensión: evaluación de la capacitación	Completament e en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Complement e de acuerdo (5)
15	Las plataformas virtuales son utilizadas para desarrollar acciones de capacitación.					
16	Las estrategias que se utilizan para realizar las acciones de capacitación facilitan la participación de todos los servidores.					
17	Las capacitaciones son adecuadas para fortalecer las prácticas laborales.					
18	El personal se encuentra satisfecho con los resultados obtenidos mediante las acciones de capacitación.					
19	Las capacitaciones son realizadas por especialistas certificados en los campos temáticos tratados.					
20	Las capacitaciones cuentan con acciones de seguimiento y acompañamiento orientadas al cumplimiento de objetivos.					

Instrumento 2

Cuestionario para medir la variable competencias laborales

Estimado participante, este cuestionario se ha elaborado con el objetivo de determinar la incidencia de la gestión de la capacitación en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio - Lima, 2022.

INSTRUCCIONES

- Se solicita que responda de la forma más sincera posible.
- MARQUE CON UN ASPA la alternativa que describa la respuesta correcta.
- Se garantiza el más absoluto anonimato.

N°	Dimensión: competencias cardinales	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	Las acciones formativas que realiza la entidad contribuyen al desarrollo profesional de los colaboradores.					
2	Se siente usted permanentemente motivado para contribuir con nuevos conocimientos al desarrollo de las actividades institucionales.					
3	Siente la iniciativa de presentar ideas innovadoras y originales para llevar a cabo sus actividades y contribuir con la misión de la entidad.					
4	Aporta ideas novedosas en todas las acciones que desarrolla para contribuir al logro de los objetivos institucionales.					
5	Siente usted que es capaz de realizar propuestas creativas y viables para solucionar las dificultades que se le presentan en las diversas labores que realiza.					
6	Pone en práctica diferentes estrategias para realizar sus labores y atender a las necesidades de los usuarios.					
7	Siente usted que cuenta con las competencias suficientes para atender las necesidades de todos los usuarios que demandan su atención.					
8	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia.					
9	Se integra fácilmente con sus compañeros de trabajo para realizar actividades o procedimientos conjuntos.					
10	Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución					

N°	Dimensión: competencias específicas	Completamente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Completamente de acuerdo (5)
11	Siente usted que el compromiso que asume es constante y no se ve disminuido en ninguna circunstancia.					
12	Se siente identificado con la misión de la entidad y cuenta con todas las competencias necesarias para contribuir a su cumplimiento.					
13	Le es fácil adecuarse a las condiciones de trabajo para el desarrollo de sus funciones (horarios, tareas, responsabilidades).					
14	Siente que puede adaptarse a nuevas tareas encomendadas sin descuidar las anteriores, en cualquier circunstancia o contexto.					
15	Su capacidad de planeamiento y organización le permiten contribuir constantemente a lograr buenas prácticas de servicio a la ciudadanía.					
16	Se siente preparado para establecer estrategias, técnicas, metodologías y buenas prácticas que permitan contribuir con la misión de la entidad.					
17	Considera usted que la forma de expresarse es clara y le permite transmitir de manera oportuna la información a los usuarios.					
18	Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los compañeros de trabajo para contribuir con un servicio de calidad.					

Ficha técnica del “Gestión de la Capacitación”

- Nombre: Cuestionario para medir la variable Gestión de la Capacitación
- Autora: Bertha Rosa Quesada Peralta
- Adaptación: Original
- Administración: Directa
- Ámbito de Aplicación: Trabajadores de un organismo adscrito a un Ministerio
- Tiempo de aplicación: 10 minutos
- Forma de Aplicación: Google form
- Número de items: 20
- Descripción de la escala: Ordinal Categoría
- Tipo: Ordinal
- Escala: Tipo Likert, considerando cinco alternativas las cuales son: completamente en desacuerdo = 1; en desacuerdo = 2; ni de acuerdo ni desacuerdo =3; de acuerdo = 4 y completamente de acuerdo = 5

Tabla de Baremos

- Tipo: Ordinal
- Se considera los niveles Deficiente [20-46], Regular [47-73] y Eficiente [74-100]

Tabla

Escalas y baremos de la variable gestión de la capacitación

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
20-46	7-16	7-16	6-13	Deficiente
47-73	17-26	17-26	14-21	Regular
74-100	27-35	27-35	22-30	Eficiente

Fuente: Elaboración propia.

Validez

Para el trabajo de investigación, se llevó a cabo la validez del contenido por criterio de jueces, para ello se contó con tres expertos (ver anexo 5), Los

resultados indican que la prueba es válida, observándose un índice de acuerdo de jueces de 1.00 (los datos se pueden ver anexo 5), concluyéndose que todos los ítems han sido aprobados por mayoría.

$$\frac{IA = A}{(A + D)} = 1,00$$

Donde,

IA: Índice de acuerdo de jueces

A: Valores de acuerdo

D: Valores de desacuerdo

Confiabilidad

La confiabilidad, se aplicó el estadístico coeficiente alfa Cronbach a los datos obtenidos a una muestra referencial de 30 personas (ver anexo 6), obteniéndose para las preguntas de la variable gestión de la capacitación, un valor de 0,926 (ver anexo 7), siendo un valor con denominación muy alto.

Ficha técnica del “Competencias Laborales”

- Nombre: Cuestionario para medir la variable competencias laborales
- Autores: Bertha Rosa Quesada Peralta
- Adaptación: Original
- Administración: Directa
- Ámbito de Aplicación: Trabajadores de un organismo adscrito a un Ministerio
- Tiempo de aplicación: 10 minutos
- Forma de Aplicación: Google form
- Número de ítems: 18
- Descripción de la escala: Ordinal Categoría
- Tipo: Ordinal
- Escala: Tipo Likert, considerando cinco alternativas con las puntuaciones de (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

Tabla de Baremos

- Tipo: Ordinal
- Se considera los niveles Inicio [18-41], Proceso [42-65] y Logrado [66-90]

Tabla

Escalas y baremos de la variable competencia laborales

General	Cuantitativo		Cualitativo
	Dim1	Dim2	
18-41	10-23	8-18	Inicio
42-65	24-37	19-29	Proceso
66-90	38-50	30-40	Logrado

Fuente: Elaboración propia.

Validez

Para el trabajo de investigación, se realizó la validez del contenido por criterio de jueces, para ello se contó con tres expertos (ver anexo 5), Los resultados indican que la prueba es válida, observándose un índice de acuerdo de jueces de 1.00 (los datos se pueden ver anexo 5), concluyéndose que todos los ítems han sido aprobados por mayoría.

$$IA = \frac{A}{(A + D)} = 1,00$$

Donde:

IA: Índice de acuerdo de jueces

A: Valores de acuerdo

D: Valores de desacuerdo

Confiabilidad

La confiabilidad, se aplicó el estadístico coeficiente alfa Cronbach a los datos obtenidos a una muestra referencial de 30 personas (ver anexo 6), obteniéndose para las preguntas de la variable competencias laborales, un valor de 0,934 (ver anexo 7), siendo un coeficiente con denominación muy alta.

Anexo 4: Validación de instrumentos

Instrumento 1

Cuestionario para medir la variable gestión de la capacitación

Validación juez 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación de la capacitación								
1	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de actualización del personal para determinar los planes de capacitación.	x		x		x		
2	La entidad cuenta con un plan de capacitación anual.	x		x		x		
3	Las capacitaciones para el personal se realizan considerando los bloques de horario y sus responsabilidades.	x		x		x		
4	Se brindan facilidades para que el personal asista a los programas de capacitación programados.	x		x		x		
5	En la entidad existen oportunidades para que el personal desarrolle una línea de carrera.	x		x		x		
6	Las áreas temáticas planificadas responden a las necesidades de actualización y reforzamiento del personal.	x		x		x		
7	La planificación de actividades de capacitación le permiten adquirir y fortalecer sus competencias laborales.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Ejecución de la capacitación.								
8	Las plataformas virtuales son utilizadas para desarrollar acciones de capacitación.	x		x		x		
9	Las estrategias que se utilizan para realizar las acciones de capacitación facilitan la participación de todos los servidores.	x		x		x		
10	Las capacitaciones son adecuadas para fortalecer las prácticas laborales.	x		x		x		
11	El personal se encuentra satisfecho con los resultados obtenidos mediante las acciones de capacitación.	x		x		x		
12	Las capacitaciones son realizadas por especialistas certificados en los campos temáticos tratados.	x		x		x		
13	Las capacitaciones cuentan con acciones de seguimiento y acompañamiento orientadas al cumplimiento de objetivos.	x		x		x		

14	Las capacitaciones se realizan contando con las condiciones físicas o virtuales adecuadas.	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: Evaluación de la capacitación		Sí	No	Sí	No	Sí	No
15	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que miden el logro de las competencias.	x		x		x	
16	Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias.	x		x		x	
17	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.	x		x		x	
18	Para evaluar los resultados de la capacitación le piden evidencias del aprendizaje.	x		x		x	
19	Se encuentra satisfecho con los resultados alcanzados a partir del plan de capacitaciones dispuesto por la entidad.	x		x		x	
20	La certificación se otorga con base en la evaluación de los aspectos cognitivos desarrollados y su implementación práctica.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Existe suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. ~~Dr/~~ Mg: **Dra. Violeta Cadenillas Albornoz**

DNI:09748659

Especialidad del validador: **Metodóloga**

23 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
CDD# 1009748659

Firma del Experto Informante.

Validación juez 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación de la capacitación		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de actualización del personal para determinar los planes de capacitación.	X		X		X		
2	La entidad cuenta con un plan de capacitación anual.	X		X		X		
3	Las capacitaciones para el personal se realizan considerando los bloques de horario y sus responsabilidades.	X		X		X		
4	Se brindan facilidades para que el personal asista a los programas de capacitación programados.	X		X		X		
5	En la entidad existen oportunidades para que el personal desarrolle una línea de carrera.	X		X		X		
6	Las áreas temáticas planificadas responden a las necesidades de actualización y reforzamiento del personal.	X		X		X		
7	La planificación de actividades de capacitación le permiten adquirir y fortalecer sus competencias laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Ejecución de la capacitación.		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Las plataformas virtuales son utilizadas para desarrollar acciones de capacitación.	X		X		X		
9	Las estrategias que se utilizan para realizar las acciones de capacitación facilitan la participación de todos los servidores.	X		X		X		
10	Las capacitaciones son adecuadas para fortalecer las prácticas laborales.	X		X		X		
11	El personal se encuentra satisfecho con los resultados obtenidos mediante las acciones de capacitación.	X		X		X		
12	Las capacitaciones son realizadas por especialistas certificados en los campos temáticos tratados.	X		X		X		
13	Las capacitaciones cuentan con acciones de seguimiento y acompañamiento orientadas al cumplimiento de objetivos.	X		X		X		

14	Las capacitaciones se realizan contando con las condiciones físicas o virtuales adecuadas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Evaluación de la capacitación		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que miden el logro de las competencias.	X		X		X		
16	Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias.	X		X		X		
17	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.	X		X		X		
18	Para evaluar los resultados de la capacitación le piden evidencias del aprendizaje.	X		X		X		
19	Se encuentra satisfecho con los resultados alcanzados a partir del plan de capacitaciones dispuesto por la entidad.	X		X		X		
20	La certificación se otorga con base en la evaluación de los aspectos cognitivos desarrollados y su implementación práctica.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **Existe suficiencia** _____

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

Mtra. Carmen Lourdes Arriola Castro

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mtra.:

DNI:...06667280.....

Especialidad de la validadora:...Mtra. en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.....

...24.....de...mayo.....de 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Validación juez 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación de la capacitación								
1	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de actualización del personal para determinar los planes de capacitación.	X		X		X		
2	La entidad cuenta con un plan de capacitación anual.	X		X		X		
3	Las capacitaciones para el personal se realizan considerando los bloques de horario y sus responsabilidades.	X		X		X		
4	Se brindan facilidades para que el personal asista a los programas de capacitación programados.	X		X		X		
5	En la entidad existen oportunidades para que el personal desarrolle una línea de carrera.	X		X		X		
6	Las áreas temáticas planificadas responden a las necesidades de actualización y reforzamiento del personal.	X		X		X		
7	La planificación de actividades de capacitación le permiten adquirir y fortalecer sus competencias laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Ejecución de la capacitación.								
8	Las plataformas virtuales son utilizadas para desarrollar acciones de capacitación.	X		X		X		
9	Las estrategias que se utilizan para realizar las acciones de capacitación facilitan la participación de todos los servidores.	X		X		X		
10	Las capacitaciones son adecuadas para fortalecer las prácticas laborales.	X		X		X		
11	El personal se encuentra satisfecho con los resultados obtenidos mediante las acciones de capacitación.	X		X		X		
12	Las capacitaciones son realizadas por especialistas certificados en los campos temáticos tratados.	X		X		X		
13	Las capacitaciones cuentan con acciones de seguimiento y acompañamiento orientadas al cumplimiento de objetivos.	X		X		X		

14	Las capacitaciones se realizan contando con las condiciones físicas o virtuales adecuadas.						
DIMENSIÓN 3: Evaluación de la capacitación		Sí	No	Sí	No	Sí	No
15	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que miden el logro de las competencias.	X		X		X	
16	Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias.	X		X		X	
17	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.	X		X		X	
18	Para evaluar los resultados de la capacitación le piden evidencias del aprendizaje.	X		X		X	
19	Se encuentra satisfecho con los resultados alcanzados a partir del plan de capacitaciones dispuesto por la entidad.	X		X		X	
20	La certificación se otorga con base en la evaluación de los aspectos cognitivos desarrollados y su implementación práctica.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ Existe suficiencia EN ESTE INSTRUMENTO

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: MTRA. JACKELIN YOANA FLORES ARIAS

DNI: 43949952

Especialidad del validador: TEMÁTICA - MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

25 de MAYO del 2022


Firma del Experto Informante,
43949952

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Validación del instrumento 2
Cuestionario para medir la variable competencias laborales

Validación juez 1



	cumplimiento.						
13	Le es fácil adecuarse a las condiciones de trabajo para el desarrollo de sus funciones (horarios, tareas, responsabilidades).	x		x		x	
14	Siente que puede adaptarse a nuevas tareas encomendadas sin descuidar las anteriores, en cualquier circunstancia o contexto.	x		x		x	
15	Su capacidad de planeamiento y organización le permiten contribuir constantemente a lograr buenas prácticas de servicio a la ciudadanía.	x		x		x	
16	Se siente preparado para establecer estrategias, técnicas, metodologías y buenas prácticas que permitan contribuir con la misión de la entidad.	x		x		x	
17	Considera usted que la forma de expresarse es clara y le permite transmitir de manera oportuna la información a los usuarios.	x		x		x	
18	Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los compañeros de trabajo para contribuir con un servicio de calidad.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **Existe suficiencia** _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. ~~Dx~~/ Mg: **Dra. Violeta Cadenillas Albornoz**

DNI:09748659

Especialidad del validador: Metodóloga

23 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Violeta Cadenillas Albornoz
Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
 CDP: 1009748659

Firma del Experto Informante.

Validación juez 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Competencias cardinales		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Las acciones formativas que realiza la entidad contribuyen al desarrollo profesional de los colaboradores.	X		X		X		
2	Se siente usted permanentemente motivado para contribuir con nuevos conocimientos al desarrollo de las actividades institucionales.	X		X		X		
3	Siente la iniciativa de presentar ideas innovadoras y originales para llevar a cabo sus actividades y contribuir con la misión de la entidad.	X		X		X		
4	Aporta ideas novedosas en todas las acciones que desarrolla para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
5	Siente usted que es capaz de realizar propuestas creativas y viables para solucionar las dificultades que se le presentan en las diversas labores que realiza.	X		X		X		
6	Pone en práctica diferentes estrategias para realizar sus labores y atender a las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
7	Siente usted que cuenta con las competencias suficientes para atender las necesidades de todos los usuarios que demandan su atención.	X		X		X		
8	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia.	X		X		X		
9	Se integra fácilmente con sus compañeros de trabajo para realizar actividades o procedimientos conjuntos.	X		X		X		
10	Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias específicas.		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Siente usted que el compromiso que asume es constante y no se ve disminuido en ninguna circunstancia.	X		X		X		
12	Se siente identificado con la misión de la entidad y cuenta con todas las competencias necesarias para contribuir a su cumplimiento.	X		X		X		

13	Le es fácil adecuarse a las condiciones de trabajo para el desarrollo de sus funciones (horarios, tareas, responsabilidades).	X		X		X	
14	Siente que puede adaptarse a nuevas tareas encomendadas sin descuidar las anteriores, en cualquier circunstancia o contexto.	X		X		X	
15	Su capacidad de planeamiento y organización le permiten contribuir constantemente a lograr buenas prácticas de servicio a la ciudadanía.	X		X		X	
16	Se siente preparado para establecer estrategias, técnicas, metodologías y buenas prácticas que permitan contribuir con la misión de la entidad.	X		X		X	
17	Considera usted que la forma de expresarse es clara y le permite transmitir de manera oportuna la información a los usuarios.	X		X		X	
18	Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los compañeros de trabajo para contribuir con un servicio de calidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **Existe suficiencia** _____

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

Mtra. Carmen Lourdes Arriola Castro

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mtra.:

DNI:...06667280.....

Especialidad de la validadora:...Mtra. en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.....

...24.....de...mayo.....de 2022

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Validación juez 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Competencias cardinales								
1	Las acciones formativas que realiza la entidad contribuyen al desarrollo profesional de los colaboradores.	X		X		X		
2	Se siente usted permanentemente motivado para contribuir con nuevos conocimientos al desarrollo de las actividades institucionales.	X		X		X		
3	Siente la iniciativa de presentar ideas innovadoras y originales para llevar a cabo sus actividades y contribuir con la misión de la entidad.	X		X		X		
4	Aporta ideas novedosas en todas las acciones que desarrolla para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
5	Siente usted que es capaz de realizar propuestas creativas y viables para solucionar las dificultades que se le presentan en las diversas labores que realiza.	X		X		X		
6	Pone en práctica diferentes estrategias para realizar sus labores y atender a las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
7	Siente usted que cuenta con las competencias suficientes para atender las necesidades de todos los usuarios que demandan su atención.	X		X		X		
8	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia.	X		X		X		
9	Se integra fácilmente con sus compañeros de trabajo para realizar actividades o procedimientos conjuntos.	X		X		X		
10	Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias específicas.								
11	Siente usted que el compromiso que asume es constante y no se ve disminuido en ninguna circunstancia.	X		X		X		
12	Se siente identificado con la misión de la entidad y cuenta con todas las competencias necesarias para contribuir a su	X		X		X		

12	Se siente identificado con la misión de la entidad y cuenta con todas las competencias necesarias para contribuir a su cumplimiento.	X		X		X	
13	Le es fácil adecuarse a las condiciones de trabajo para el desarrollo de sus funciones (horarios, tareas, responsabilidades).	X		X		X	
14	Siente que puede adaptarse a nuevas tareas encomendadas sin descuidar las anteriores, en cualquier circunstancia o contexto.	X		X		X	
15	Su capacidad de planeamiento y organización le permiten contribuir constantemente a lograr buenas prácticas de servicio a la ciudadanía.	X		X		X	
16	Se siente preparado para establecer estrategias, técnicas, metodologías y buenas prácticas que permitan contribuir con la misión de la entidad.	X		X		X	
17	Considera usted que la forma de expresarse es clara y le permite transmitir de manera oportuna la información a los usuarios.	X		X		X	
18	Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los compañeros de trabajo para contribuir con un servicio de calidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Existe suficiencia EN ESTE INSTRUMENTO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JACKELIN YDANA FLORES ARIAS
 DNI: 43949952

Especialidad del validador: TEMÁTICA - MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

25 de MAYO del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


 Firma del Experto Informante.
43949952

Anexo 5: Validación de constructo

Tablas de resultados – Confiabilidad de instrumentos (Alfa de Cronbach)

Según la prueba piloto 30 se obtuvo lo siguiente

Confiabilidad de instrumento Gestión de capacitación.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	20

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
CAP1	61,30	129,459	,725	,920
CAP2	61,07	135,582	,634	,922
CAP3	62,20	129,821	,676	,921
CAP4	61,90	137,748	,504	,925
CAP5	62,80	137,062	,485	,926
CAP6	61,67	138,920	,578	,923
CAP7	61,17	140,351	,430	,926
CAP8	60,87	137,844	,550	,924
CAP9	61,63	137,068	,699	,921
CAP10	61,20	140,441	,518	,924
CAP11	61,70	136,976	,696	,921
CAP12	61,20	137,614	,605	,923
CAP13	61,50	131,569	,769	,919
CAP14	61,27	136,892	,751	,920
CAP15	61,30	135,872	,725	,920
CAP16	61,67	135,954	,735	,920
CAP17	61,83	140,902	,487	,925
CAP18	61,70	145,941	,261	,928
CAP19	61,57	136,461	,566	,923
CAP20	61,03	136,378	,658	,921

Se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario Gestión de capacitación, que se aplicó a una muestra de 30 encuestados, cuyo valor fue 0.926, concluyendo que el cuestionario presenta una confiabilidad excelente por consistencia interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra.

Confiabilidad de instrumento competencias laborales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	18

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
Com1	65,17	105,937	,635	,931
Com2	65,47	106,257	,521	,934
Com3	65,57	105,978	,607	,932
Com4	65,57	105,495	,578	,932
Com5	65,10	108,783	,536	,933
Com6	64,77	104,668	,830	,928
Com7	64,87	106,602	,603	,932
Com8	64,73	108,133	,573	,932
Com9	64,33	106,920	,645	,931
Com10	65,00	100,345	,713	,929
Com11	65,10	106,645	,601	,932
Com12	64,83	100,695	,823	,927
Com13	64,80	104,441	,633	,931
Com14	64,93	109,513	,497	,934
Com15	64,90	103,059	,804	,927
Com16	64,93	103,720	,715	,929
Com17	64,47	107,430	,530	,933
Com18	64,50	104,672	,782	,928

Se observa el resultado de coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de Competencias laborales, que se aplicó a una muestra de 30 encuestados, cuyo valor fue 0.934, concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad excelente por consistencia interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra.

Tabla de resultados

Confiabilidad de instrumentos-KMO

Gestión de la capacitación

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de		Total	% de	
		varianza	% acumulado		varianza	% acumulado
1	8,728	43,640	43,640	8,728	43,640	43,640
2	2,694	13,469	57,109	2,694	13,469	57,109
3	1,938	9,689	66,798	1,938	9,689	66,798
4	1,687	8,437	75,235	1,687	8,437	75,235
5	1,002	5,011	80,246	1,002	5,011	80,246
6	,673	3,363	83,609			
7	,548	2,741	86,349			
8	,532	2,658	89,007			
9	,454	2,270	91,278			
10	,354	1,772	93,050			
11	,321	1,606	94,656			
12	,274	1,368	96,024			
13	,205	1,027	97,050			
14	,184	,921	97,972			
15	,137	,685	98,656			
16	,106	,530	99,186			
17	,066	,332	99,518			
18	,053	,267	99,785			
19	,032	,161	99,946			
20	,011	,054	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Varianza total explicada

Competencias laborales-KMO

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de	%	Total	% de	%
		varianza	acumulado		varianza	acumulado
1	8,759	48,659	48,659	8,759	48,659	48,659
2	2,231	12,393	61,052	2,231	12,393	61,052
3	1,594	8,854	69,906	1,594	8,854	69,906
4	1,474	8,186	78,093	1,474	8,186	78,093
5	,894	4,968	83,061			
6	,630	3,503	86,563			
7	,545	3,027	89,590			
8	,472	2,625	92,215			
9	,413	2,295	94,510			
10	,318	1,764	96,274			
11	,217	1,204	97,478			
12	,172	,955	98,433			
13	,081	,452	98,885			
14	,070	,388	99,274			
15	,057	,317	99,590			
16	,046	,257	99,847			
17	,016	,088	99,936			
18	,012	,064	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

Componente Gestión de capacitación

	1	2	3	4
ÍTEM1	,332	,166	,540	,490
ÍTEM2	,139	,198	,902	,161
ÍTEM3	,414	-,054	,551	,624
ÍTEM4	,157	,125	,151	,892
ÍTEM5	,139	,481	,543	-,183
ÍTEM6	-,036	,232	,793	,354
ÍTEM7	-,033	,821	,146	,038
ÍTEM8	,136	,801	,194	,032
ÍTEM9	,399	,188	,267	,584
ÍTEM10	,075	,736	,016	,491
ÍTEM11	,633	,648	-,002	,149
ÍTEM12	,249	,710	,302	,179
ÍTEM13	,799	,203	,373	,124
ÍTEM14	,330	,608	,496	,043
ÍTEM15	,800	,189	,139	,292
ÍTEM16	,684	,271	,030	,472
ÍTEM17	,843	-,050	-,122	,239
ÍTEM18	,113	,040	,198	,001
ÍTEM19	,909	,024	,073	,066
ÍTEM20	,759	,190	,393	-,131

Matriz de componente rotado^a

	Componente Competencias laborales			
	1	2	3	4
ÍTEM1	,192	,820	,004	,343
ÍTEM2	,112	,918	,031	,053
ÍTEM3	,035	,848	,272	,146
ÍTEM4	,273	,484	,689	-,304
ÍTEM5	,148	,167	,713	,163
ÍTEM6	,350	,229	,776	,389
ÍTEM7	,046	,392	,399	,567
ÍTEM8	,167	-,105	,850	,424
ÍTEM9	,445	,161	,134	,723
ÍTEM10	,448	,708	,233	,043
ÍTEM11	,686	,298	-,057	,330
ÍTEM12	,632	,351	,500	,150
ÍTEM13	,733	-,026	,449	,129
ÍTEM14	,755	-,025	,004	,317
ÍTEM15	,792	,322	,319	,123
ÍTEM16	,745	,224	,363	,082
ÍTEM17	,220	,060	,195	,852
ÍTEM18	,351	,432	,324	,591

Las estimaciones de parámetros

Tabla

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión de la capacitación incide significativamente en las competencias laborales.

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Desv. Error	Wald	Gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CompeLabor = 2]	-19,610	,953	423,756	1	,000	-21,477	-17,743
	[PlanifCapac=1]	-19,660	1,191	272,629	1	,000	-21,994	-17,327
Ubicación	[PlanifCapac=2]	-19,384	,000	.	1	.	-19,384	-19,384
	[PlanifCapac=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[EjecuCapac=1]	-,286	1,949	,022	1	,883	-4,106	3,533
	[EjecuCapac=2]	-,495	1,004	,244	1	,622	-2,463	1,472
	[EjecuCapac=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[EvaluCapac=1]	-1,757	1,419	1,533	1	,216	-4,538	1,024
	[EvaluCapac=2]	,462	,674	469	1	,493	-,860	1,783
	[EvaluCapac=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

En la tabla anterior muestra la estimación de los parámetros del modelo donde explica la incidencia de la planificación de la capacitación en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio, donde los niveles deficiente de la planificación de la capacitación (Wald=272,629, $p=0.000 < 0,05$) presentan una incidencia más significativa del nivel proceso de la competencias laborales. En conclusión, la gestión de la capacitación incide significativamente en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio.

Tabla

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión de la capacitación incide en las competencias cardinales

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CompeCardin = 2]	-2,315	,804	8,282	1	,004	-3,891	-,738
	[PlanifCapac=1]	-3,620	1,788	4,100	1	,043	-7,123	,116
Ubicación	[PlanifCapac=2]	-2,412	1,013	5,670	1	,017	-4,398	,427
	[PlanifCapac=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[EjecuCapac=1]	,322	1,962	,027	1	,870	-3,524	-4,167
	[EjecuCapac=2]	-676	,875	,596	1	,440	-2,392	1,040
	[EjecuCapac=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[EvaluCapac=1]	-,892	1,232	,005	1	,469	-3,306	1,522
	[EvaluCapac=2]	-,050	,384	1,004	1	,941	-1,392	1,291
	[EvaluCapac=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

La tabla indica que la prevalencia (Wald=5,670; $p=0,017 < 0,05$) predice mejor la variable dependiente.(competencias cardinales) en el nivel regular y deficiente (wald=4,100; $p=0,043 < 0,05$) de la dimensión planificación de la capacitación.

Tabla

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la gestión de la capacitación incide en las competencias específicas

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CompeEspec = 1]	-23,961	1,583	229,222	1	,000	-27,063	-20,859
	[CompeEspec = 2]	-19,868	1,149	299,094	1	,000	-22,119	-17,616
	[PlanifCapac=1]	-19,483	1,070	331,514	1	,000	-21,580	-17,386
Ubicación	[PlanifCapac=2]	-18,755	,000	.	1	.	-18,755	-18,755
	[PlanifCapac=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[EjecuCapac=1]	-,656	1,842	,128	1	,720	-4,247	2,934
	[EjecuCapac=2]Proc	-,789	1,220	,418	1	,518	-3,799	1,603
	[EjecuCapac=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[EvaluCapac=1]	-1,490	1,178	1,600	1	,206	-3,799	,819
	[EvaluCapac=2]	-,810	,715	1,284	1	,257	-591	2,211
	[EvaluCapac=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

La tabla indica que la prevalencia (Wald=331,514; p=0,000<0,05) predice mejor la variable dependiente en su dimensión (competencias específicas) en la dimensión planificación de la capacitación del nivel en deficiente.

Anexo 6: Base de datos de confiabilidad de los instrumentos

MUESTRA PILOTO DE LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

NRO	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN																			
	CAP1	CAP2	CAP3	CAP4	CAP5	CAP6	CAP7	CAP8	CAP9	CAP10	CAP11	CAP12	CAP13	CAP14	CAP15	CAP16	CAP17	CAP18	CAP19	CAP20
1	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4
2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	1	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
5	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
6	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	4	1	1	5	3	5	5	2	3	2	3	1	4	1	1	1	4	1	2
8	2	2	1	3	2	1	5	5	2	4	5	4	4	3	4	4	4	2	5	4
9	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
10	2	3	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	1	3
11	5	3	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	5	1	1	3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	5
13	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4
14	2	2	1	3	1	3	5	5	3	5	3	4	1	3	3	3	2	2	1	2
15	2	4	1	3	1	3	3	4	2	4	3	5	3	4	3	2	1	3	1	3
16	3	3	1	3	1	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
18	5	4	4	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
19	5	5	3	5	1	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3
20	5	5	5	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	3	2	2	4	5
21	5	5	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4
22	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
23	5	4	3	3	1	3	3	5	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4
24	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4
25	4	4	3	3	2	4	3	5	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	4
26	3	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5
27	3	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5
28	5	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5
29	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5

MUESTRA PILOTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES

NRO	COMPETENCIAS LABORALES																	
	Com1	Com2	Com3	Com4	Com5	Com6	Com7	Com8	Com9	Com10	Com11	Com12	Com13	Com14	Com15	Com16	Com17	Com18
1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4
5	3	2	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4
6	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	2	2	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
10	3	2	3	4	3	4	4	5	3	1	3	5	5	4	4	2	5	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5
13	3	2	2	2	3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3
14	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4
15	1	1	1	2	4	4	3	5	4	1	2	2	4	3	3	4	5	3
16	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4
17	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	3	2	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5
19	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
20	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
21	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	2	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4
24	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
25	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5
26	4	3	3	2	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	5	5
27	4	3	3	2	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	5	5
28	4	3	3	2	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	5	5
29	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5
30	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5

Anexo 8: Autorizaciones

Autorización o Consentimiento informado del participante

Yo, _____,
declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada “Gestión de la capacitación en las competencias laborales de los colaboradores de un organismo técnico adscrito a un Ministerio, Lima-2022”, este es un trabajo de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Universidad César Vallejo. Este estudio busca conocer ¿De qué manera la gestión de la capacitación incide en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio, Lima - 2022? y sé que mi participación se llevará a cabo de manera virtual y consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 10 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en esta investigación. Asimismo, sé que puedo negar mi participación.

Nombre del ciudadano participante

DNI N°

Lima, 14 de junio de 2022



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrado por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CADENILLAS ALBORNOZ
Nombre	VIOLETA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	09749659

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	MOYA RONDO RAFAEL MARTIN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	24/06/2014
Resolución/Acto	0759-2014-UCV
Diploma	A1671400
Fecha Matricula	Sin Información (*)
Fecha Egreso	Sin Información (*)

Fecha de emisión de la constancia:
30 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 690603088

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Empleada digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Matrícula: Servidor de
Agente Autorizado.
Fecha: 30/07/2022 09:50:21-8580

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfonos celular buscando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2009-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace: <http://www.servicio.sunedu.gob.pe>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ARRIOLA CASTRO
Nombres	CARMEN LOURDES
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	06667280

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
Fecha de Expedición	14/05/21
Resolución/Acta	0299-2021-UCV
Diploma	052-112821
Fecha Matriculación	04/01/2007
Fecha Egreso	14/01/2009

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 24 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000747325

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 24/05/2022 11:27:11-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	FLORES ARIAS
Nombres	JACKELIN YOANA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	43949952

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	21/04/21
Resolución/Acta	0219-2021-UCV
Diploma	052-110117
Fecha Matrícula	15/04/2015
Fecha Egreso	16/01/2019

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 24 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000748597

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 24/05/2022 23:33:29-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 9: Evidencias

CUESTIONARIO PARA LA MUESTRA DE 80

The image displays two screenshots of a Google Forms survey interface. The top screenshot shows the survey title: "Gestión de la capacitación en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio, Lima-2022". Below the title, there is a message: "Buen día estimados, Mi nombre es Bertha Rosa Quesada Peralta, estudiante de la Escuela de Postgrado de la universidad 'Cesar Vallejo'. En la actualidad estoy desarrollando el proyecto de investigación 'Gestión de la capacitación en las competencias laborales de los colaboradores de un Organismo técnico adscrito a un Ministerio, Lima-2022' con la finalidad de obtener el grado de Maestro(a), para ello me gustaría contar con su valiosa colaboración." The bottom screenshot shows the survey results summary, indicating "80 respuestas" (80 responses). A red banner states "No se aceptan más respuestas" (No more responses accepted). Below this, there is a message for respondents: "Mensaje para los encuestados: Ya no se aceptan respuestas en este formulario." The interface also shows tabs for "Resumen" (Summary), "Pregunta" (Question), and "Individual" (Individual), and a "Consentimiento informado" (Informed Consent) section with a "Copiar" (Copy) button.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CADENILLAS ALBORNOZ VIOLETA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la capacitación en las competencias laborales de los colaboradores de un organismo técnico adscrito a un Ministerio - Lima, 2022", cuyo autor es QUESADA PERALTA BERTHA ROSA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CADENILLAS ALBORNOZ VIOLETA DNI: 09748659 ORCID 0000-0002-4526-2309	Firmado digitalmente por: CADEALBO el 12-08- 2022 00:12:36

Código documento Trilce: TRI - 0396821