



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión de capacitación y desarrollo de competencias laborales
de los trabajadores de una dirección de salud
en Apurímac, 2022**

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

AUTORA:

Medina Yslachin, Milagros (orcid.org/0000-0002-1747-0143)

ASESORA:

Mg. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith (orcid.org/0000-0001-9216-4456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico con toda mi alma mi tesis primero a dios y luego a mi madre, a mi padre y a mis hermanos, pues sin ellos no lo habría logrado y siempre me ayudaron completamente en la parte moral y espiritual. Por consiguiente, cedo mi trabajo en consideración de su apoyo y con mucho cariño a mi familia

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a dios, por encaminar y reforzar espiritualmente por haber emprendido este camino pleno de éxito.

Precisamente, quiero indicar mi reconocimiento a todas las personas que estuvieron presentes en la ejecución de esta meta, este proyecto que es muy importante para mí, agradecer íntegramente por su apoyo.

Señalo mi gran sinceros agradecimientos a mi profesor del proyecto, quien con sus conocimientos y sus consejos fueron clave para el desarrollo del trabajo

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

Índice de tablas

	Pág.
Tabla N° 1 Juicio de Expertos	18
Tabla N° 2 Distribución de frecuencia de la variable gestión de capacitación	21
Tabla N° 3 Distribución de las dimensiones de la variable gestión de capacitación	21
Tabla N° 4 Distribución de frecuencia de la variable desarrollo de competencias laborales	22
Tabla N° 5 Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de desarrollo de competencias laborales	22
Tabla N° 6 Prueba de normalidad	23
Tabla N° 7 Prueba de correlación entre la gestión de capacitación y desarrollo de competencias laborales	24
Tabla N° 8 Prueba de Hipótesis Especifica N°1	25
Tabla N° 9 Prueba de Hipótesis Especifica N°2	26
Tabla N° 10 Prueba de Hipótesis Especifica N°3	27

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud en Apurímac, 2022. La investigación fue de tipo aplicada, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por el personal de la entidad de estudio. La población estuvo constituida por 150 trabajadores. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario cuya medición de las variables gestión de capacitación estuvo conformado por 20 ítems y desarrollo de competencias laborales por 22 ítems. Alfa de Cronbach para el ítem gestión de capacitación ($\alpha = 0.959$) y desarrollo de competencias laborales ($\alpha = 0.9198$), que se determinó que la encuesta tiene una alta confiabilidad. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesamiento de datos. Los resultados descriptivos referente al nivel de gestión de capacitación, determinaron que el 60.6% de los encuestados, percibieron que el nivel es regular, el 38.5% señalaron un nivel eficiente, y el 9% el nivel deficiente, así mismo la prueba bilateral con el estadígrafo de Rho de Spearman para la hipótesis General fue de 0.747 y una *Sig. (Bilateral)* = 0,000 lo que corresponde a una correlación positiva alta. De la información obtenida se concluye que a medida que la gestión de capacitación mejore, también mejorará el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de la institución considerado para el estudio.

Palabras clave: capacitación, competencias laborales, trabajadores.

Abstract

The objective of the research work was to determine the relationship between training management and the development of job skills of workers in a health department in Apurímac, 2022. The research was of an applied type, with a non-experimental design, cross-sectional, correlational. The population consisted of the staff of the study entity. The population consisted of 150 workers. The technique used to collect information was the survey and the instrument was the questionnaire. The questionnaire to measure the training management variable consisted of 20 items and the variable development of job skills by 22 items. Cronbach's alpha for the item training management ($\alpha = 0.959$) and development of job skills ($\alpha = 0.9198$), which determined that the survey has a high reliability. The statistical software SPSS version 25 will be used to process the data. The descriptive results of the variable training management, determined that 60.6% of the respondents, perceived that the level is regular, in addition to 38.5% indicated an efficient level, and only 9% of form is deficient, likewise approves it. bilateral with the Rho statistician of Spearman for the General hypothesis was 0.747 and a Sig. (Bilateral)= 0.000 which corresponds to a high positive correlation. From the information obtained, it is concluded that as training management improves, the development of labor skills of the workers of the institution considered for the study will also improve.

Keywords: training, job skills, workers.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, el funcionamiento interno de las instituciones ha sufrido transformaciones significativas debido a las realidades de la globalización y las demandas de las nuevas tecnologías, donde el factor humano ha cobrado mayor relevancia (Babatope et al., 2020). En este contexto, la gestión de capacitación promueve la implementación de un conjunto de adecuaciones en los procesos específicos de las organizaciones con el fin de optimizar los niveles de eficiencia y competitividad que requiere trabajadores más competentes en las labores que realizan (Chiavenato, 2019). En toda organización se cuenta con un activo intangible, constituido por el factor humano, el cual representa una gran preocupación para las diversas organizaciones, toda vez que el desarrollo de las capacidades de su personal permitirá alcanzar las metas institucionales (Fonseca et al., 2020; Silva, 2018).

El Observatorio de Recursos Humanos (ORH) realizó una investigación en Europa (2019) y descubrió que casi el 50% de la fuerza laboral piensa que sus habilidades, conocimientos y habilidades no están siendo utilizados o reconocidos por el personal directivo de las empresas para las que trabajan. Oxford Economics también realizó una investigación en 2019 sobre el cambio de estrategias para el talento humano dentro de las empresas y afirmó que las empresas deben tener ejecutivos expertos y especializados que sean capaces de desempeñarse en contextos multiculturales y complejos, capaces de pensar y reflexionar críticamente y mostrar creatividad. El informe Barómetro DCH realizado en España en 2021 revela las opiniones de los directivos sobre el talento (recursos humanos) de las organizaciones latinoamericanas y españolas tras el Covid-19. El informe indicó que los trabajadores se mostraron positivos sobre sus efectos en los trabajadores, pero hubo desafíos para administrarlos, lo que podría causar malestar a los miembros del personal y dificultar el funcionamiento de las organizaciones, todo lo cual sucede en un contexto de transformación digital y pandemia.

En América Latina, la productividad ha decrecido en las últimas décadas, en comparación con países como China, Rusia y Estados Unidos, igual suceso ocurre al compararla con otras economías en desarrollo y emergentes. Lo cual deja entrever que en los países de América Latina no se están utilizando los recursos

de una forma eficiente y en los otros países del mundo, producen más con los mismos recursos. En lo que respecta a la mano de obra, si lo que se persigue es aumentar mano de obra, la mejor manera de ampliar la productividad es a través de la mejora del capital humano (Alm New, 2019). Según Méndez (2018) en su artículo "Aprendizaje y Capacitación Continua", mencionó el porcentaje de inversión de diferentes organizaciones a nivel mundial que es el 5% de sus costos administrativos, esta inversión se utiliza para la capacitación de todo su personal para que su desempeño mejore continuamente sin embargo las empresas peruanas solo invierten el 1% es por ello que no se ve reflejado en las tareas de sus empleados

En el territorio del Perú, según El Peruano (2016), el estado ha logrado poner en marcha la gestión de la competencia de acuerdo con la Resolución N° 186-2016-SERVIR-PE, que tiene como objetivo mejorar el cumplimiento de los trabajadores mediante las charlas presenciales, feedback y crecimiento de capacidades. Ahmed (2019) afirma que los empleados motivados son más productivos, lo que lleva a niveles más altos de eficiencia y eficacia. Jaimes (2018) explica que el 78% de los trabajadores de las instituciones públicas piensa que el compromiso organizacional es el factor más importante en su desempeño laboral. Es porque el compromiso afecta cómo los trabajadores profesionales pueden mejorar en su trabajo. Asimismo, el porcentaje de trabajadores que sólo han realizado una formación básica es del 40 % en las empresas que emplean a más de 10 trabajadores, mientras que estas empresas sólo destinan el 0,54 % de sus ingresos a la formación de sus empleados. Este bajo gasto en capacitación de los empleados tiene un impacto negativo en la productividad del país.

En la situación actual en la dirección de Salud, se evidencia que, a pesar de la existencia de la ley marco de empleo público responsable de la modernización de la administración pública (Ley N° 28175, 2004), la incorporación de nuevo personal por favores político se ha convertido en algo rutinario, lo que en práctica dificulta que el proceso de contrataciones se realice de forma transparente y que la entidad contrate profesionales de calidad. Otro problema identificado es que la mayoría de los trabajadores no conocen o tienen dificultad para identificar o aplicar los factores de desempeño de las competencias; conocimientos, habilidades,

competencias y conocimientos requeridos para lograr los resultados u objetivos de la entidad; problemas bajo investigación que darán cuenta de la prestación deficiente de servicios y la obligación de implementar un plan de acción para capacitar y/o desarrollar al personal que ingresa a la entidad para promover un desempeño laboral óptimo y mejorar la prestación de servicios por parte del personal de la entidad.

Lo anteriormente mencionado, conduce a enunciar la pregunta ¿Cuál es la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud en Apurímac, 2022? Los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la planificación de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud en Apurímac, 2022? b) ¿Cuál es la relación entre la ejecución de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales de una dirección de salud en Apurímac, 2022? c) ¿Cuál es la relación entre la evaluación de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales de una dirección de salud en Apurímac, 2022?

La importancia del presente trabajo de investigación se sostiene en el aspecto teórico dado que se ha recolectado información de fuentes bibliográficas para fundamentar la capacitación de los trabajadores, las competencias laborales, el talento humano con el propósito de conocer conceptualizaciones y características de las relaciones entre las variables. En la práctica, el análisis de estas dos variables es sólido, y los resultados constituyen información importante que puede servir de base para abordar temas de gestión de capacitación y desarrollo de competencias laborales para promover la superación y desempeño de los funcionarios y funcionarias. Metodológicamente, el trabajo aporta con el diseño de dos instrumentos que permiten la medición de las variables y sus dimensiones, los cuales han demostrado ser válidos y confiables; y que servirán de fuente de consulta para investigaciones relacionadas con el tema. Por otro lado, se justifica en lo social, porque contribuirá a la realización de las metas anuales marcadas por un gobierno local al brindar servicios de calidad a los residentes de dicha localidad, creando mayor bienestar y valor público.

Para responder a estas preguntas, se proponen los objetivos generales del estudio: Determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de

competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud en Apurímac, 2022. Los objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la planificación de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud en Apurímac, 2022 b) Determinar la relación entre la ejecución de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales de una dirección de salud en Apurímac, 2022 c) Determinar la relación entre la evaluación de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud en Apurímac, 2022

Siendo la hipótesis general: La gestión de capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud en Apurímac, 2022. Las hipótesis específicas: a) La planificación de la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud en Apurímac, 2022. b) La ejecución de la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de una dirección de salud en Apurímac, 2022. c) La evaluación de la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de una dirección de salud en Apurímac, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales, se consideró a Púm (2018) capacidad de trabajo y evaluación del desempeño, con el fin de verificar la incidencia de la capacidad de trabajo en la evaluación del desempeño de las personas. En cuanto a los resultados evidenciaron que las dimensiones más asociadas a competencias específicas: habilidades (91%), valores (87%), conocimientos (86%). Se concluyó que la integración de competencias tuvo una relación de 0,676 con la evaluación del desempeño laboral. Es decir, que las capacidades de cada trabajador incidían directa y positivamente en la evaluación del desempeño laboral.

Queiroz y Kanaane (2017) en su trabajo titulado gestión por capacidad: desafíos para la implementación del sector público. Los resultados muestran que para implementar con éxito modelos de gestión basados en competencias es necesario romper con paradigmas preexistentes como los estándares de gestión, las identidades culturales y la formación histórica de la administración pública. Se concluyó que, luego de analizar las respuestas obtenidas en los casos de estudio, las organizaciones públicas deben considerar muchos factores, como la cultura organizacional, las restricciones legales, las formas de acceso, etc., al desarrollar e implementar políticas y prácticas de gestión de personas.

Jácome (2017) estableció la relación entre la gestión por competencias y los métodos de valoración de los funcionarios públicos. Llegó a la conclusión que la gestión por competencias se encuentra en un nivel alto, es decir, las competencias de la fuerza laboral han crecido considerablemente en los últimos años, y estos aumentos de competencias están directamente relacionados con los niveles de productividad de las empresas. Su aporte radica en que los resultados ofrecen información valiosa para comprender y evaluar el trabajo y así evaluar el desempeño de los funcionarios.

Para el contexto nacional, se consideró el estudio de Vela (2021) en su trabajo su propósito fue determinar la relación entre la gestión de capacitación y las competencias laborales de los trabajadores. En cuanto a sus resultados señaló que las variables se relacionaron de manera positiva y baja. Concluyó que la variable gestión de capacitación se correlacionó directa y significativamente con la variable

capacidad laboral, con un coeficiente de rho de 0,467. Su aporte se centra en su valor para el análisis y la reflexión de los resultados y contraste de los mismos con criticidad.

Zeballos (2021) cuyo objetivo fue identificar la relación entre la formación laboral y el desarrollo de competencias en los trabajadores de la entidad. Los resultados evidenciaron que predominaron los niveles inadecuados y regular respectivamente, y además que existe relación entre las variables. Concluyó que, la relación entre la capacitación laboral y las competencias laborales es alta con un rho = 0.981. El aporte que proporciona este estudio es el manejo estadístico en el procesamiento de sus resultados.

Jesús (2020) tiene como objetivo identificar la relación entre la formación y competencias laborales en el Ministerio de Trabajo, Jesús, María, 2020. Respecto a los resultados Concluyó que la capacitación tiene un efecto significativo en las competencias laborales (chi-cuadrado = 65.657 y p-valor = 0,000). Su aporte se centra en la posibilidad de comparar las percepciones de los trabajadores en cuanto a sus capacidades respecto a las acciones de capacitación de la entidad.}

Vásquez (2020) pretende examinar la relación entre la formación profesional y el desarrollo de competencias. Los resultados mostraron que El 25% de los trabajadores cree que ha recibido una buena formación en competencias profesionales y una formación decente en competencias generales. El estadístico de Taub de Kendall muestra que $\tau=0,078$, que es más del 5 % significativo ($p=0,717 > 0,05$). Esto indica que el desarrollo de habilidades técnicas no se ve afectado por la formación profesional.

Saavedra (2019) en su estudio tuvo como objetivo conocer al impacto entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales del personal de una entidad públicas. Los resultados arrojaron que el 62,50% de los encuestados creían que la variable 1 nivel de gestión de capacitación se encontraba en nivel medio, por otro lado, según el 61,25% de los encuestados, la variable 2 también se encontraba en el nivel medio. Se concluyó que la gestión de capacitación tiene una relación positiva con el desarrollo de competencias (Rho = .690). Su aporte se centra en las posibilidades de determinar los resultados convergentes y divergentes con los hallazgos alcanzados en el presente estudio.

Yllesca (2018) tuvo como finalidad conocer la relación entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias para los trabajadores. De los resultados el 46,6% de los encuestados la consideró regular la variable gestión de capacitación por otra parte también indicaron que las competencias de los trabajadores se encontraron un 47.8% de los encuestados tienen un buen nivel. Concluye que el grado de correlación entre las variables fue significativa, positiva moderada ($\rho=0.433$, $p = 0,000$).

Mendoza (2018) en su estudio tuvo como objetivo comprobar el vínculo entre las competencias laborales genéricas y el desempeño laboral. El análisis de correlación con $Rho = 0.264$ concluyó que hay relación positiva promedio entre la capacidad laboral general y el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad pública. El aporte que alcanza este antecedente se encuentra en su marco teórico, en el despliegue de definiciones sobre las competencias laborales.

En cuanto a la lógica de la variable de gestión formativa, teniendo en cuenta la Teoría General de Sistemas, también conocida como teoría de sistemas, es el examen de los sistemas en general en todos los campos de investigación. Su propósito es explorar los principios que se aplican a los sistemas de cualquier nivel y se pueden aplicar a cualquier área de estudio. En TGS, lo importante es la relación entre los especialistas y sus campos, y los conjuntos que se forman entre ellos. Ludwig Von Bertalanffy (1901-1972) es el nombre detrás de la Teoría General de Sistemas, que es un conjunto de leyes aplicadas a todos estos comportamientos. La TGS debería ser una versión matemáticamente formalizada de estas leyes, según Von Bertalanffy. Los científicos deben utilizar la TGS como una herramienta de integración entre las ciencias naturales y sociales, y debe ser utilizada en la formación y preparación de los científicos. La perspectiva de TGS se basa en el principio clave de la totalidad orgánica. La totalidad orgánica significa que todas las cosas están conectadas, y el objetivo de TGS es crear modelos que puedan usarse y transferirse entre varios campos científicos, sin ser demasiado superficiales (como lo han sido las ciencias). La perspectiva TGS intenta utilizar modelos que puedan integrarse en diferentes campos de la ciencia, siempre que sea posible.

Respecto a la definición según la Ley de Servicio Civil se caracteriza por la gestión de los funcionarios locales calificado de polifacética y carente de arreglos y

conductas comprensibles. Esto condujo a un desarrollo descentralizado, ampliando el número de personas que trabajaban para el servicio estatal. La Ley de Servicio Civil se caracteriza por la gestión de los funcionarios locales peruanos calificada de polifacética y carente de arreglos y conductas comprensibles. Esto condujo a un desarrollo descentralizado, ampliando el número de personas que trabajaban para el servicio estatal (Servir, 2016). Asimismo, la gestión de la capacitación, es la ejecución de los procesos educativos en las comunidades públicas, aplicando los marcos normativos y metodológicos establecidos por Servir (2016), ente rector de la política educativa del sector público. La capacitación es un proceso diseñado para aumentar el cumplimiento de labores de los servidores públicos al cerrar brechas y desarrollar habilidades y conocimientos para que puedan mejorar sus capacidades y alcanzar las metas de la agencia.

Para la conceptualización de variables, según la filosofía de gestión de Valdés García (2021) creen que el trabajo principal de cada miembro de una organización es desarrollar estándares, reglas, políticas y normas para apoyar objetivos comunes en toda la empresa. Por su parte Pérez y Miranda (2016) sugieren que la capacitación es una serie de actividades en las organizaciones profesionales destinadas a mejorar el reconocimiento y la discusión entre los empleados, así como una mejor exhibición diaria. trabajo y aportes.

La gestión de capacitación es buena tanto para la organización como para los empleados, ya que ayuda a la organización a progresar y ser más competitiva, y ayuda en el futuro (Parra y Rodríguez, 2015). La capacitación inculca ideas en los empleados para que puedan corregir fallas anteriores en sus procedimientos y lidiar con pérdidas monetarias. El impacto de las habilidades de gestión de los empleados es el resultado de la creencia de que los trabajadores deben tener competencias especializadas que mejoren la rentabilidad, la eficiencia y el protagonismo de su empleador, y pueden provenir de cualquier industria (Epiquén et al., 2018). La buena gestión de los recursos humanos es crucial para el éxito de cualquier empresa. La gestión adecuada de los recursos requiere tiempo y esfuerzo, de lo contrario, la empresa podría terminar con demasiados o muy pocos empleados, lo que sería perjudicial para el equilibrio y la longevidad del negocio (Sabuncua y Karacaya, 2016).

Según Maleck et al. (2018) las entidades que pueden capacitar a sus trabajadores y gerentes tienen una gran ventaja sobre otras en su campo, según muchos expertos, los empleados y gerentes debidamente capacitados pueden mejorar muchos otros aspectos de la entidad, incluida la estabilidad ambiental y la adaptabilidad. Sin embargo, este entrenamiento no puede ser aleatorio; debe haber un plan, un marco organizado y un control adecuado de los resultados para garantizar que se cumplan las metas (Salgado et al., 2017). Por su parte, Rowland et al. (2017) señalan que, si bien la capacitación y el desarrollo mejoran las habilidades, el conocimiento, las actitudes y los comportamientos, existe una evidencia mínima de que aumenta la satisfacción o el compromiso, o ayuda a alcanzar las metas de la organización. En cambio, la capacitación y el desarrollo están impulsados por las necesidades del trabajador en su puesto y la experiencia que tiene. La capacitación y el desarrollo ayudan a los trabajadores a cubrir las lagunas en sus conocimientos o habilidades (Van et al., 2019).

Los gobiernos deben capacitar a sus empleados en múltiples áreas, no solo brindar información sobre nuevas políticas. El propósito de las capacitaciones es ayudar a los empleados a comprender e implementar las nuevas políticas en su lugar de trabajo. Algunos puntos clave a considerar al desarrollar procesos de capacitación son: ayudar a los empleados a comprender las razones detrás de las nuevas políticas, proporcionar información sobre cuáles son las políticas y cómo se implementarán, y ayudar a los empleados a desarrollar las habilidades que necesitan para implementar las políticas (Kroll y Moynihan, 2015).

Las dimensiones de la gestión de capacitación se conforman por tres componentes: la primera dimensión Planificación: en esta etapa las asociaciones identifican sus requerimientos y organizan sus actividades, para fortalecer sus conocimientos y habilidades con el fin de cerrar las brechas existentes (Servir, 2016). Asimismo, cuento con los siguientes indicadores, diagnóstico de necesidades, y plan de desarrollo de personas.

La segunda dimensión ejecución de capacitación: El desarrollo de programas y actividades de capacitación permanente de manera unidireccional, incluso a través del desarrollo de recomendaciones y acuerdos de capacitación

(Servir, 2016). Además, consta de los siguientes indicadores estrategias, acciones y capacitaciones.

La tercera dimensión de la evaluación, es en esta fase que se ponen en práctica los procesos y herramientas de medición de la formación con el fin de conocer su eficacia e importancia para la gestión de capacitación de una empresa (Servir, 2016). Los indicadores para esta dimensión son seguir, reaccionar, aprender, aplicar e influir. Tal como lo definen Moreno et al. (2016), se refiere a las estrategias utilizadas para orientar a las personas en una organización, su capacidad para realizar su trabajo, etc.

En cuanto al desarrollo variable de la competencia laboral, según Muñoz et al. (2021) según la teoría «Z» de Ouchi (1982), que popularizó la escuela de gestión a partir de la cultura organizacional. La teoría «Z» tiene que ver con la participación de los servidores en la determinación de los factores de productividad del proceso. Algunas teorías, incluida la de Bateson, sugieren que la forma en que la gerencia trata a sus empleados se refleja en la cultura laboral de su institución. Un lugar de trabajo construido sobre valores de confianza, flexibilidad, sutileza, etc., es competitivo y los servidores juegan un papel en la determinación de los factores de productividad del proceso. Algunas teorías sugieren que existe un problema con la capacitación de los trabajadores de la salud, ya que los procedimientos utilizados a menudo no tienen en cuenta las necesidades de los trabajadores involucrados. El comportamiento es el enfoque en la teoría del aprendizaje, que asume que el alumno se encuentra en un entorno neutral mientras aprende su nueva habilidad. Cuando las recomendaciones de capacitación incluyen acciones enfocadas en cambiar el comportamiento, progresan rápidamente hacia el desarrollo de nuevas habilidades.

Según Martha Alles, el desarrollo de las competencias laborales corresponde a los principales atributos personales para potenciar el mejoramiento funcional y profesional que realizan los trabajadores. Cuando los empleados se vuelven altamente competentes, demostrarán las habilidades necesarias para realizar actividades laborales (Alles, 2012).

En cuanto a las dimensiones de la variable, se consideró lo propuesto por Alles (2012) el cual se dividen en dos dimensiones: la primera dimensión son las

habilidades que todos los empleados deben tener. Estos pueden formarse cuando se configuran programas de trabajo de acuerdo al diseño que se utilice.

Como segunda dimensión: las competencias específicas, Las humanidades abarcan muchos temas, incluidos los métodos de investigación, las formas aplicadas y otras áreas específicas de los métodos de trabajo. El área también abarca el conocimiento de muchos instrumentos, tanto de comunicación como de asimilación humana, y diversos temas relacionados con la base del conocimiento en el área de las humanidades. Además, la segunda dimensión incluye la adaptabilidad a diferentes entornos, habilidades de organización y planificación, así como una comunicación segura.

En cuanto a la conceptualización de la variable desarrollo de habilidades laborales, según Chiavenato (2019) estos son los atributos personales primarios para realizar acciones y diferenciar roles personales. Cuando los colaboradores son muy cualificados, pueden demostrar las habilidades necesarias para realizar el trabajo descrito. Según Ortega et al. (2017) se trata de desarrollar de manera integral competencias para tareas con objetivos, conocimientos, habilidades y estímulos específicos, necesarios para actuar eficazmente en situaciones concretas.

Para, Montes, et al. (2016) examinaron los beneficios de la mejora de habilidades en los procesos de autoaprendizaje. Los procesos de autoaprendizaje se pueden ayudar vinculando los conocimientos más recientes con la comprensión de los conocimientos previos e incluyendo aplicaciones y prácticas útiles para compartir o colaborar. Asimismo, Carro et al. (2017) también mostraron que los procesos de enseñanza pueden beneficiarse de la mejora de las habilidades.

Coste et al. (2017) señalaron que el trabajo del talento ayuda a fomentar el compromiso de las personas, ya que no es solo el conocimiento de cómo hacer algo. En cambio, es el talento y la capacidad de utilizar los conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el entorno social. Las competencias también deben desarrollarse con el tiempo a través de la capacitación y la experiencia, lo que ayuda a las personas a abordar los problemas de su entorno (Grosemans y De Cuyper, 2021).

Mejorar la calidad de vida de los empleados, compartir el conocimiento dentro de una empresa, aumentar la eficiencia y mejorar la competitividad son objetivos que persigue la gestión del talento. Estas se denominan competencias y son las habilidades que una persona necesita para desempeñar sus funciones laborales y administrar esas funciones (Jackson y Wilton, 2016). Lazarus y Ferris (2016) explican que el desarrollo de competencias tiene como objetivo mejorar la cultura, la economía y los cambios sociales en una comunidad.

Asimismo, Unigarro (2017) cree que el desarrollo de la civilización tiene que enfocarse en muchas cosas a la vez. Por ello, cree que es necesario que los educadores sepan priorizar qué problemas hay que resolver y cuáles no. La evolución del contenido no es lo más significativo; más bien, es la combinación de habilidades, comportamiento y cognición lo que es clave.

La competencia tiene tres partes: saber, ser, hacer. Una prueba de competencias es una parte clave de un contrato de selección de trabajo y determina la formación necesaria para que los candidatos puedan obtener la formación adecuada para su puesto de trabajo (Buendía et al., 2018; Martínez, 2013). El método utilizado para determinar la capacitación requerida puede variar según la competencia que se considere, el tiempo disponible y la cantidad de solicitantes (Munyewende et al., 2016). Asimismo, Fierro (2017) explicó que una competencia tiene que ver con saber, ser y hacer. MacVarish et al. (2018) señalan que a medida que cambian las expectativas y los comportamientos, también lo hacen las profesiones. Se están creando nuevas posiciones de control, y las personas en roles más allá de sus deberes típicos necesitan formar alianzas progresistas. Los elementos deben expresarse en verbos, por lo que los elementos deben estar presentes en la oración.

Sevilla, et al. (2018) estudiaron categorías docentes amplias y procesos significativos para validar competencias laborales como aspecto clave de un puesto de trabajo. Torres, et al. (2017) señalaron que evaluar la capacidad de los trabajadores es una actividad esencial en la gestión de las habilidades de los trabajadores. La capacidad de la fuerza laboral de una organización se desarrolla considerando la creatividad, la innovación y la posición de los trabajadores en diferentes sectores de la salud y del trabajo (Salas et al., 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación realizada es aplicada según Ñaupas et al. (2018) es aquella que tiene como propósito resolver un problema específico, ya sea de naturaleza social o específico de la empresa. Al abordarlo, se pueden evitar problemas futuros, se pueden mejorar los procesos y se puede mejorar la calidad de vida o de trabajo de las personas involucradas. Lo que se puede incluir en las características de la investigación aplicada es que se ocupe específicamente de problemas reales, en lugar de hipótesis ficticias o nunca antes vistas. De nuevo, se basa en los conocimientos teóricos que posee una persona para poder obtener resultados beneficiosos.

Diseño

El diseño del estudio ha sido no experimental y de corte transversal, un estudio transversal es aquel en el que no se recopilan todos los datos a la vez, sino a lo largo de un período de tiempo. El diseño del estudio es no experimental, ya que, no habido manipulación intencional de las variables, y se puede realizar sobre un fenómeno que existe en el medio natural. Luego, el estudio analizó los resultados determinando la relación entre dos o más variables (Alba et al., 2020).

Enfoque

El desarrollo de la investigación utiliza cálculos matemáticos y estadísticos, y es un enfoque objetivo y neutral para investigar un tema (Rodríguez y Mendivelso, 2018). Sigue el paradigma del positivismo, también conocido como racionalismo o cuantificación. En este paradigma, el investigador es neutral y objetivo, y los resultados de la investigación pueden medirse y observarse características de la realidad.

Nivel

Acebes-Sánchez et al. (2019) explican que en este estudio se utilizó un nivel de investigación correlacional. En un estudio correlacional se miden las variables que se estudian y se ven las relaciones estadísticas entre ellas, sin verse afectadas por variables externas.

3.2. Variables y operacionalización

V1. Gestión de capacitación

Definición conceptual. La capacitación gerencial puede ayudar a los trabajadores a mejorar su desempeño, dicen Parra y Rodríguez (2015). Es un proceso que ocurre con el tiempo y puede ayudar a los trabajadores a obtener nuevas perspectivas y comprender cómo sus cambios pueden beneficiar a la organización. La gerencia puede ayudar a mejorar el rendimiento de los trabajadores mediante el uso de esta herramienta.

Definición operacional, la medición de la variable gestión de capacitación es ordinal, policotómica, y se elaborará un cuestionario con 21 ítems distribuidos entre sus dimensiones. Se determinaron tres niveles para su medición tal como se muestra en el anexo 2.

Indicadores

La dimensión de evaluación de la capacitación examina cómo los capacitados reaccionaron, aprendieron y aplicaron la información en su trabajo. La dimensión ejecución de la formación considera las estrategias y acciones realizadas para la formación, y la dimensión planificación considera la necesidad de planes de desarrollo.

Escala

En cuanto a la escala a trabajar en la investigación fue considerada la escala ordinal.

V2. Desarrollo de competencias laborales

Definición conceptual, según Chiavenato (2019), corresponde a los principales atributos personales, a saber, perfeccionamiento y perfeccionamiento profesional

de las funciones desempeñadas por el trabajador. Cuando los empleados alcancen altas competencias, demostrarán las habilidades necesarias para realizar actividades laborales.

Definición operacional, la variable competencias laborales es ordinal, policotómica, tendrá un cuestionario con 28 ítems distribuidos entre sus dos dimensiones (Véase anexo 2).

Indicadores

La dimensión de Competencias cardinales abarca el desarrollo profesional, la creatividad y la innovación, y el manejo de la presión. La dimensión de competencias específicas incluye la capacidad de adaptarse a diferentes entornos, ser organizado y planificar bien, y comunicarse asertivamente.

Escala

Para el trabajo se aplicó la escala ordinal, con opciones de respuesta de tipo likert

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Una población es un conjunto de elementos con características comunes que recopilan información (Otzen y Manterola, 2017). El presente estudio comprendió de 150 servidores públicos de la Dirección de Salud Apurímac II-Andahuaylas.

3.3.2. Muestra

La muestra es una porción de la población que la representa en forma adecuada (Otzen y Manterola, 2017). En el anexo 3 se muestra el cálculo de la muestra. Para la investigación la muestra fue de 109 servidores público.

3.3.3. Muestreo

Otzen y Manterola (2017) el muestreo "...se convierte en el acto de permitir la selección de un subgrupo llamado grupo mayor, también llamado universo o también llamado población, con el fin de recolectar los datos necesarios y poder responder a un llamado enfoque innato a las preguntas relacionadas con la investigación. En el presente estudio se utilizó el muestreo no probabilístico, aleatoria simple.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta para recopilar información para el estudio realizado. La técnica es un proceso que recolecta datos para ser analizados y procesados (Avila et al, 2020). Hernández y Mendoza realizaron una encuesta utilizando técnicas de encuesta y recopilaron datos utilizando otras tecnologías que brindan acceso a la información. Los autores utilizaron la escala de Likert para procesar la información recogida en su encuesta. Los datos se utilizaron para lograr los objetivos de la investigación.

3.4.2. Instrumentos

El instrumento empleado fue el cuestionario donde se elaboró 21 ítems con base en la Ley Serve N° 30057, para la variable gestión de capacitación. Y para la variable desarrollo de competencias laborales se utilizó un cuestionario con 22 ítems desglosado en dos dimensiones: competencias específicas y competencias cardinales propuestas por Alles (2012).

Ficha técnica de gestión de capacitación:

Denominación: Cuestionario “gestión de capacitación”

Elaborado por: Milagros Medina Yslachin

Dimensiones: planificación de la capacitación, ejecución de la capacitación, evaluación de la capacitación

Ítems: 20

Tiempo: 15 minutos

Forma de administración: Virtual

Escala: Likert

Baremo: Deficiente (201 -46), Regular (47 - 74) Bueno (75 - 100)

Ficha técnica de desarrollo de competencias laborales

Denominación: Cuestionario “desarrollo de competencias laborales”

Elaborado por: Milagros Medina Yslachin

Dimensiones: D1. Competencias cardinales, D2. Competencias específicas

Ítems: 22

Tiempo: 15 minutos

Forma de administración: Virtual

Escala: Likert

Baremo: En inicio [22 – 50), En proceso (51 – 80) y Bueno (81 – 110)

3.4.3. Validez

La validez es el proceso de permitir que las herramientas de validación muestren evidencia, como contenido, criterio y validez de construcción (Boluarte y Kotaro, 2017). En este estudio, la validez de contenido se realizó a través de juicios de expertos donde refrendan con puño y letra el certificado de autenticidad donde aclara que existe suficiencia de contenido.

Tabla N° 1

Juicio de Expertos

Variables	Nº	Nombre y apellidos	Especialidad	Opinión
V1: gestión de capacitación	1	Giovanna Ruiz Villavicencio	Docente metodólogo	Aplicable
V2: desarrollo de la competencia laboral	2	Ivan Secce Pérez	Maestro en gestión pública	Aplicable
	3	Jorge Agrada Valenzuela	Maestro en gestión pública	Aplicable

Nota: opinión de expertos.

3.4.4. Confiabilidad

Para la confiabilidad, del instrumento expuesto, se trabajó a través de los procedimientos y desarrollo del Alfa de Cronbach a 20 servidores públicos mediante una prueba piloto que dieron resultados tan altos a la prueba Alfa de Cronbach para el ítem gestión de capacitación ($\alpha = 0.959$) y desarrollo de competencias laborales ($\alpha = 0.9198$), que se determinó que la encuesta tiene una alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

En la investigación, con el fin de recabar los datos, se continuó con los siguientes procedimientos, con una primera fase en la que se solicitó a la entidad objeto de estudio que nos autorizara a recabar los datos necesarios para realizar esta investigación, se continuó con la segunda fase, incluso con la autorización de la entidad. Las oficinas de administración y personal se coordinan para determinar la fecha de recolección de datos en el instrumento elaborado para tal fin, culminando en la tercera fase, que incluye la aplicación del instrumento a la muestra seleccionada.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de datos es el proceso de desarrollar un método para extraer la información necesaria de todos los datos recopilados en un estudio. En esta investigación se utilizará lo siguiente:

Análisis descriptivo, es un análisis de los datos existentes, que se centra en las tendencias y observaciones clave que crean nuevos datos. El análisis recopila información relevante y luego tabula y describe los resultados. Un análisis descriptivo básico calcularía medidas simples de la distribución y composición de las variables. El nombre análisis descriptivo implica que el método simplemente describe lo que ya está allí. Los datos recopilados pueden ser proporciones, tasas, razones o promedios.

Análisis inferencial, en este estudio, utilizaremos la correlación estadística (que es una forma de análisis de inferencia estadística). Este tipo de análisis se realiza luego de tabular y clasificar la información recolectada en la encuesta, la cual luego se integra a una base de datos. A través del análisis de una muestra de datos, la estadística inferencial intenta aplicar las conclusiones a todo el grupo. Este cálculo tiene en cuenta una probabilidad, por lo que hay un margen de error en los resultados. La información que analiza este tipo de estadísticas intenta predecir cómo se comportarán los datos. En el trabajo se utilizó el estadístico Rho Spearman para mostrar la correlación entre las variables de gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales.

3.7. Aspectos éticos

La información recopilada durante esta investigación se hizo con el consentimiento de las personas involucradas. Dieron su aprobación y proporcionaron la información necesaria para que se llevara a cabo la investigación. Esta es una parte esencial de la publicación de un estudio en bases de datos y repositorios de la Universidad Cesar Vallejo. Se debe tener en cuenta la ley de derechos de autor (La Ley No. 822 establece que no debe haber restricciones a los derechos de autor). Los estándares de la Asociación Estadounidense de Psicología (APA) complementan y, en algunos casos, modifican los estándares establecidos por la Universidad Cesar Vallejo, con respecto a los resultados observables, como referencias, citas, etc. Las pautas anteriores se utilizaron para crear este informe. No se incluyeron declaraciones dañinas o dañinas en el estudio, ni se manipuló ninguno de los parámetros para producir un resultado específico.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla N° 2

Distribución de frecuencia de la variable gestión de capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Deficiente	1	.9	.9
	Regular	66	60.6	60.6
	Eficiente	42	38.5	38.5
	Total	109	100.0	100.0

Interpretación: En la Tabla N° 2, se presenta los resultados de la variable gestión de capacitación, donde el 60.6% de los encuestados, percibieron que el nivel es regular, además de un 38.5% señalaron un nivel eficiente, y solo el 9% de forma deficiente.

Tabla N° 3

Distribución de las dimensiones de la variable gestión de capacitación

Niveles	D1. Planificación de la capacitación		D2. Ejecución de la capacitación		D3. Evaluación de la capacitación	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Deficiente	1	.9	3	2.8	8	7.3
Regular	63	57.8	68	62.4	62	56.9
Eficiente	45	41.3	38	34.9	39	35.8
Total	109	100.0	109	100.0	109	100.0

Interpretación: En la Tabla N° 3 muestra los resultados de cómo el personal ve los tres aspectos de la gestión de capacitación. El 57,8% de los trabajadores ven la planificación de la formación como un buen nivel, mientras que el 41,3% la ven como un nivel bajo. El 62,4 % ve la ejecución de la capacitación como un buen nivel, mientras que el 34,9 % la ve como un nivel bajo y solo el 2,8 % la ve como un nivel deficiente. En cuanto a la evaluación de la capacitación, el 56,9% de los trabajadores opina que es un buen nivel, el 35,3% opina que es un nivel eficiente y el 7,3% opina que es un nivel deficiente.

Tabla N° 4

Distribución de frecuencia de la variable desarrollo de competencias laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Deficiente	9	8.3	8.3
	Regular	67	61.5	61.5
	Eficiente	33	30.3	30.3
	Total	109	100.0	100.0

Interpretación: En la Tabla 4, presenta los resultados, donde el 61.5% de los trabajadores, perciben que el desarrollo de competencias laborales está en un nivel regular, en tanto un 30.3% señaló que esta en un nivel eficiente, y solo 8.3% señaló que es nivel deficiente.

Tabla N° 5

Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de desarrollo de competencias laborales

Niveles	D1. Competencias cardinales		D2. Competencias específicas	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Deficiente	14	12.8	8	7.3
Regular	67	61.5	71	65.1
Eficiente	28	25.7	30	27.5
Total	109	100.0	109	100.0

Interpretación: En la Tabla 5 presenta los resultados de las dimensiones de la variable desarrollo de competencias laborales se tiene que los resultados de la D1. Competencias cardinales, solicitó al personal que indicara su nivel. El 61,5% dijo que estaba en un nivel regular, el 25,7% dijo que era eficiente y solo el 12,8% dijo que era deficiente. La segunda dimensión, Competencias específicas, pedía al personal que indicara de nuevo su nivel. El 65,1% dijo estar en un nivel regular, el 27,5% dijo ser eficiente y solo el 7,3% dijo ser deficiente.

4.2. Resultados inferenciales

Hipótesis estadística.

Hipótesis nula Valor $p > 0.05$ Los datos siguen una distribución normal.

Hipótesis alterna Valor $p < 0.05$ Los datos no siguen una distribución normal.

En el análisis inferencial se determinó la prueba estadística a utilizar mediante la distribución de la normalidad de los datos, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla N° 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1 – gestión de capacitación	.086	109	.045
Variable 2 – desarrollo de competencias laborales	.084	109	.058

Interpretación: La prueba de normalidad K-S determina si los datos se distribuyen normalmente. Cuando el número de elementos de la tabla es superior a 109, el valor de p es 0,045. Los datos recolectados para la variable gestión de la capacitación no tuvieron una distribución normal, mientras que los datos recolectados para el desarrollo de competencias laborales sí lo hicieron. Por lo tanto, ambas variables se probaron mediante una prueba no paramétrica de Rho Spearman.

Prueba de hipótesis general

H₀: La gestión de capacitación no se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud en Apurímac, 2022.

H₁: La gestión de capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud en Apurímac, 2022.

Tabla N° 7

Prueba de correlación entre la gestión de capacitación y desarrollo de competencias laborales

			Variable gestión de capacitación	Variable desarrollo de competencias laborales
Rho de Spearman	Variable gestión de capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	,798**
		Sig. (bilateral)		.000
		n	109	109
	Variable desarrollo de competencias laborales	Coefficiente de correlación	,798**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		n	109	109

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: La Tabla 7 Respecto a los resultados inferenciales que están en función al objetivo general se muestra El valor de p de 0.000 indica que existe una fuerte correlación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales. El coeficiente de correlación es 0,798 en la escala Rho de Spearman y todas estas correlaciones se muestran en los resultados inferenciales.

Prueba de hipótesis específica

Hipótesis estadística N°1

H₀: La planificación de la capacitación no se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud en Apurímac, 2022.

H₁: La planificación de la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud en Apurímac, 2022.

Tabla N° 8

Prueba de Hipótesis Específica N°1

		planificación de la capacitación	Desarrollo de competencias laborales
Rho de Spearman	planificación de la capacitación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,541**
		n	.000
		109	109
Desarrollo de competencias laborales		Coeficiente de correlación	,541**
		Sig. (bilateral)	1.000
		n	.000
		109	109

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: La Tabla 8 en función al primer objetivo específico muestra la existencia de la correlación entre las variables de planificación de capacitación y el desarrollo de competencias laborales es significativa. El valor de p estuvo por debajo de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis planteada. El coeficiente de correlación fue de 0,541, en la escala Rho de Spearman, mostrando que existe una correlación positiva moderada entre las variables en estudio.

Hipótesis estadística N°2

H₀: La ejecución de la capacitación no se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de una dirección de salud en Apurímac, 2022.

H₁: La ejecución de la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de una dirección de salud en Apurímac, 2022.

Tabla N° 9

Prueba de Hipótesis Especifica N°2

			Dimensión ejecución de la capacitación	Desarrollo de competencias laborales
Rho de Spearman	Dimensión ejecución de la capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	,609**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	109	109
	Desarrollo de competencias laborales	Coefficiente de correlación	,609**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	109	109

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: La Tabla 9 en función El segundo objetivo muestra una fuerte correlación entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales, con un p-valor de 0,000 menor que 0,05. Esto demuestra que existe una correlación entre las variables, y podemos decir que existe una fuerte correlación positiva entre las variables de estudio.

Hipótesis estadística N°3

H₀: La dimensión evaluación de la capacitación no se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de una dirección de salud en Apurímac, 2022.

H₁: La dimensión evaluación de la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de una dirección de salud en Apurímac, 2022.

Tabla N° 10

Prueba de Hipótesis Especifica N°3

			evaluación de la capacitación	Desarrollo de competencias laborales
Rho de Spearman	evaluación de la capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	,879**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	109	109
	Desarrollo de competencias laborales	Coeficiente de correlación	,879**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	109	109

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: El tercer objetivo específico indagó si existía correlación entre la evaluación de capacitación y el desarrollo de competencias laborales. La tabla 10 muestra que existe una correlación muy alta ($r = 0,879$, según Rho de Spearman). Debido a que el valor de p es inferior a 0,05, podemos confirmar que existe una relación significativa entre las variables de estudio.

V. DISCUSION

En cuanto a la discusión de resultados de la investigación se desarrolló en atención a los objetivos formulados. siendo que el objetivo general evidencia que existe una correlación significativa de $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ entre gestión de capacitación y desarrollo de competencias laborales por lo tanto se rechaza la hipótesis nula Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,798, donde se muestra una correlación positiva muy fuerte la explicación de este resultado es en cuanto a que los trabajadores creen que saber que se está capacitando significa que está desarrollando nuevas habilidades entre y destrezas en su rol de trabajo, y gracias a este conocimiento, cada trabajador puede tener la confianza para superarse a sí mismo.

Estudios anteriores han demostrado que la capacitación puede ayudar a inculcar ideas en los trabajadores para que puedan corregir errores anteriores en los procedimientos y mejorar las pérdidas monetarias. Ortega et al. (2017) indican que la capacitación es una serie progresiva de actividades en las organizaciones empresariales para mejorar la discusión y el reconocimiento, y ayudar a los trabajadores a demostrar mejor sus tareas diarias, haciendo que sus aportes sean más significativos. Los hallazgos de este estudio contrastan con los hallazgos anteriores, lo que indica que la capacitación tiene como objetivo mejorar la comunicación y la cooperación entre los empleados, alentándolos a desarrollar juntos soluciones viables a los problemas.

La capacidad de trabajo es uno de los principales atributos personales que mejoran la función y el estatus profesional de los trabajadores, según Alles (2012). A medida que los trabajadores mejoran su competencia, demuestran las habilidades necesarias para sus actividades laborales. Muñoz et al. (2021) afirman en la teoría Z que los trabajadores están involucrados en la determinación de los factores de productividad de su proceso. La forma en que los trabajadores construyen su ambiente de trabajo en base a valores como la confianza, la flexibilidad, la sutileza, etc., es indicativa de una institución competitiva cuya gestión se enfoca en su cultura de trabajo.

Las empresas deben ver la capacitación como una inversión, en lugar de un gasto. El desarrollo planificado de conocimientos, actitudes y habilidades beneficia tanto a cada individuo como a la propia empresa. La capacitación se considera un beneficio (o fórmula) inmediato porque responde a la necesidad de desarrollar recursos y mejorar la calidad del trabajo.

Una competencia es una habilidad real que puede ser comprobada y demostrada, demostrando que una persona puede desempeñar su trabajo, así como sus actividades personales. Las competencias laborales son los conocimientos y habilidades que permiten a una persona desempeñar bien su trabajo, con base en la estructura y función organizacional.

El 25% de las personas encuestadas afirma tener una buena formación específica en su puesto de trabajo y el 25% afirma tener una formación profesional adecuada. Vásquez realizó un estudio para ver si la capacitación laboral afectaba el desarrollo de habilidades y destrezas en los trabajadores. La estadística de Kendall Taub utilizada en el estudio fue $\tau=0,078$, que es más del 5 % significativa ($P=0,717 > 0,05$). La conclusión del estudio fue que la capacitación laboral no afecta el desarrollo de habilidades en los empleados.

Verificando los resultados descriptivos, se tiene con respecto a la primera variable gestión de capacitación presenta un nivel regular con el 60,6% de los encuestados indicó que la gestión de capacitación tiene un nivel regular de desempeño, mientras que el 38,5% manifestó que realizan su trabajo de manera eficiente. Solo el 0,9% de los encuestados dijo que la gerencia capacitada realiza mal su trabajo. Esto indica que los trabajadores creen que la gestión de capacitación es una actividad programada, planificada, destinada a preparar a los empleados para desempeñar sus funciones laborales con la mejor calidad posible, con foco en la productividad del establecimiento de salud.

La segunda variable desarrollo de competencias laborales los trabajadores calificaron su propio nivel de capacidad. El 61,5% de los encuestados indicó que su nivel es medio, el 30,3% dijo que está comenzando y solo el 8,3% dijo que tiene experiencia. Estos resultados indican que los trabajadores están desarrollando conceptos, habilidades y actitudes necesarias para la competencia en su área de trabajo.

Lo descrito es congruente con los resultados obtenidos en Púm (2018) para determinar el impacto de las competencias laborales en las valoraciones del desempeño de las personas, que mostró que las dimensiones más asociadas a competencias específicas: habilidades (91% servicio al cliente), valores (87% respeto), conocimiento (86% negocia). Se concluyó que la relación entre la integración de competencias y la evaluación del desempeño laboral fue de 0,676.

Asimismo, como lo especifica Saavedra (2019) en su investigación, pretende comprender el impacto entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales en las entidades públicas. El 62,50% de los encuestados opinó que el nivel de formación gerencial estaba en un nivel medio, y el 61,25% opinó que la variable 2 también estaba en un nivel medio. Los resultados muestran que la gestión de capacitación se correlaciona positivamente con el desarrollo de habilidades ($Rho = .690$). El colaborador analizó la probabilidad de resultados convergentes y divergentes en función de los hallazgos de esta encuesta.

Los resultados obtenidos por Vela (2021) en su trabajo reafirmaron la relación entre la gestión de capacitación y las competencias laborales de los trabajadores. En cuanto a sus resultados, señala que existen correlaciones positivas y bajas entre las variables. Se concluyó que la variable gestión del entrenamiento se correlacionó directa y significativamente con la variable capacidad para el trabajo, con un coeficiente rho de 0,467. Sus contribuciones se centran en su valor para analizar y reflejar los resultados y su significado.

Asimismo, Mendoza (2018) realizó un estudio que examinó la correlación entre las habilidades laborales generales y el desempeño laboral en los trabajadores del sector público. El análisis de correlación Rho mostró que existe una conexión positiva promedio entre la capacidad para el trabajo y el desempeño laboral ($P = 0,264$). Esta conclusión fue incluida en la premisa original del marco teórico del estudio, y la definición de capacidad de trabajo utilizada.

En tanto, el primer objetivo específico, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue 0,541 y el valor p fue 0,000. Esto significa que, dado que los empleados necesitan capacitarse todos los meses, pueden elegir el desempeño de sus actividades en el día a día en el establecimiento de salud, siendo necesario considerar las cuestiones más importantes y pertinentes.

Estos resultados son consistentes con lo señalado por Servir (2016) el cual indica que la primera etapa es la de planificación, en la cual se identifican sus requerimientos y se organizan sus actividades para fortalecer sus conocimientos y habilidades para cerrar las brechas existentes. Así mismo cuento con las siguientes métricas, diagnóstico de necesidades, plan de desarrollo del personal.

En cuanto a Queiroz y Kanaane (2017) señala que los las características del sector público que actúan como factores influyentes en la implementación de un modelo de gestión de capacidades, luego de analizar las respuestas obtenidas en los casos de estudio, las organizaciones públicas deben tomar en cuenta muchos factores, como la cultura organizacional, las restricciones legales, las formas de acceso, etc., al momento de desarrollar e implementar políticas y prácticas de gestión de personas.

Yllesca (2018) investigó la correlación entre el desarrollo de las competencias de los trabajadores y la gestión de la formación profesional, participaron 118 trabajadores y se crearon dos herramientas de encuesta para recoger opiniones diversas. El 46,6% de los trabajadores opinó que lo importante era el manejo de las variables, mientras que el 47,8% opinó que el nivel de calificación de los trabajadores era bueno. Los resultados de la encuesta mostraron una correlación significativa moderadamente positiva entre las variables ($\rho = 0,433$, $p = 0,000$).

El objetivo específico 2, la correlación entre la capacitación y el desarrollo de habilidades laborales para los trabajadores de un departamento de salud de Apurímac, cuyo resultado fue un Rho de 0,609, y $p < 0,000$. Es decir, que los planes de capacitación e implementación debían enfocarse en las actividades y funciones diarias del departamento de salud. Servir (2016) planteó la hipótesis de que la etapa 2 es la implementación de programas e iniciativas de capacitación. Esto se hace de manera sencilla, a pesar del desarrollo de protocolos y recomendaciones de capacitación. Los resultados de este estudio están en línea con esta hipótesis, ya que muestran que la segunda dimensión está dedicada a la ejecución del entrenamiento.

El estudio Jesús (2020) tiene como objetivo determinar cómo la capacitación podría afectar las competencias laborales, llegando a la conclusión que la

capacitación tuvo un gran efecto en las habilidades laborales (valor de chi-cuadrado = 65,657 y valor de $p = 0,000$). La contribución de Jesús examina si una entidad puede o no ser capacitada para la acción, y cómo se pueden sentir los trabajadores acerca de esa capacidad.

En su trabajo sobre competencias laborales y evaluación del desempeño, Púm (2018) mostró que cuatro capacidades específicas pueden impactar en el desempeño de un empleado en el trabajo. La capacidad del trabajador puede influir directamente en la evaluación de su desempeño. El entrevistador suele ubicarse en la parte superior del cuestionario, lo que indica que está muy satisfecho con sus capacidades y el desempeño que está generando en su trabajo.

Los resultados muestran, que el objetivo específico 3, la evaluación de capacitación tuvo una relación directa muy alta con el desarrollo de las competencias laborales, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue 0,879 y p fue 0,000. La razón de esto es que después de la capacitación, los trabajadores deben proporcionar retroalimentación, así como evaluaciones continuas de las habilidades que aprendieron y cómo se desempeñaron en su trabajo.

Estos resultados están en línea con Servir (2016) que sugiere que la tercera etapa de la dimensión es la etapa donde se ponen en práctica los procesos y herramientas de medición de la formación con el objetivo de comprender su eficacia y la importancia de la gestión de capacitación para la compañía. Las métricas para esta dimensión son seguimiento, respuesta, aprendizaje, aplicación e influencia.

Asimismo, Zeballos (2021) identificó una relación entre la capacitación laboral y el desarrollo de habilidades físicas del trabajador. Se concluyó que la relación entre capacitación laboral y competencias laborales fue alta, $\rho = 0.981$. La contribución de este estudio radica en la gestión estadística del procesamiento de sus resultados.

En su trabajo, Jácome (2017) establece la relación entre la gestión por competencias y los métodos de evaluación de los funcionarios públicos. La conclusión es que la gestión de habilidades se encuentra en un nivel alto, es decir, las habilidades de la fuerza laboral han mejorado significativamente en los últimos años, y que estas mejoras en las habilidades están directamente relacionadas con

el nivel de productividad de la empresa. Su aporte es que los resultados brindan información valiosa para comprender y evaluar el trabajo y así valorar el desempeño de los funcionarios.

Teniendo en cuenta nuestra investigación y de los diferentes autores citados podemos identificar la importancia que tiene la capacitación en nuestros trabajadores para poder mejorar sus capacidades laborales dentro y fuera del trabajo. Además, esto debe complementarse con estrategias organizativas no implementadas que faciliten la construcción de gobiernos más eficientes que creen valor público en beneficio de la sociedad mediante la formación de personas más calificadas y productivas.

Pues el recurso humano está en el centro del cambio de desarrollo, se trata de hacer avanzar a las personas, no solo en términos de productividad o desempeño o incentivos monetarios, como una forma de compensación por los sacrificios que muchos de ellos han hecho frente a estas situaciones problemáticas que mueven los países avanzan al mismo tiempo que aumentan su potencial de satisfacción en el trabajo. Por otro lado, cabe mencionar que la capacitación ha cobrado mucha importancia ya que es una alternativa de solución para satisfacer las necesidades de la sociedad de contar con profesionales más capacitados y con mejores competencias laborales. Las organizaciones deben tener la capacidad de ver esto como una inversión, no como un gasto innecesario, ya que tendrá resultados muy positivos para la propia organización.

Finalmente, este trabajo sirve como base para futuras investigaciones que pueden o no incluir los puntos tratados. Así como dar a conocer al público preocupado por el tema para que pueda tomar una opinión informada y convocar a las autoridades correspondientes a elegir la mejor decisión en materia de capacitación y competencias laborales.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** La gestión de capacitación y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud de Apurímac obtuvo (Rho = 0.798, p-valor = 0.001), es decir que la entidad debe asegurarse de que los trabajadores estén bien capacitados y educados para que puedan mejorar sus habilidades y desempeño.
- Segunda** Existe una relación positiva entre la planificación de la formación y la mejora de las competencias laborales (Rho = 0,541, p-valor = 0,031). La entidad podría esperar que sus trabajadores mantengan sus habilidades laborales, así como planificar más capacitación.
- Tercera** Se determinó una correlación entre la ejecución de capacitación y el desarrollo de sus competencias laborales (Rho = 0,609, p-valor = 0,028). Esto demuestra que a medida que los trabajadores se capacitan, estos mantienen sus competencias laborales, tal como lo espera la empresa.
- Cuarta** Existe relación directa y muy alta (Rho: 0,879 y p-valor de 0,000), entre la evaluación de la capacitación y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud en Apurímac, dando a conocer la evaluación de la capacitación, así mantener sus competencias laborales según lo esperado por la entidad.
- Quinta** Los resultados descriptivos indican que el 60,6% de los trabajadores opinan que el nivel de gestión de capacitación es moderado, y las dimensiones D1 y D2 ambas tienen un 57,8% respecto a la planificación de la formación y su ejecución. El 62,4% de las personas que participaron en la formación terminaron haciéndola con éxito, y 3 de cada 4 personas opinaron que la formación fue buena.
- Sexta** Los resultados descriptivos indican que el 61,5% de los trabajadores opinó la variable desarrollo de competencias laborales está en un nivel regular, y el 65,1% opinó que se estaba considerando la dimensión de competencias específicas en el nivel regular.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Se recomienda a los jefes del hospital de salud de Cusco implementar programas de capacitación para mejorar la capacidad de trabajo del personal y utilizar sus talentos para ayudar al éxito del establecimiento, además de alentar al personal a utilizar sus talentos en áreas clave para ayudar a lograr sus objetivos.
- Segunda** Se recomienda a los gerentes a desarrollar planes de capacitación para mejorar la calidad de los trabajadores y ayudarlos a desempeñarse a un alto nivel de acuerdo con los estándares de calidad. Compartir conocimientos en grupos de estudio también ayuda a mejorar la competitividad y productividad de las tareas laborales de los trabajadores.
- Tercera** Se recomienda a los líderes de la entidad que compartan los resultados de la investigación con los colaboradores para crear conciencia entre los empleados y buscar desarrollar habilidades para facilitar el avance personal en el capital humano y prepararlos para los contenidos de capacitación personal.
- Cuarta** También se sugiere que la capacitación que puedan recibir los colaboradores esté acompañada de un seguimiento continuo, que asegure que los colaboradores estén aprendiendo, verificando así también que todo lo aprendido en la capacitación se aplique al trabajo realizado.
- Quinta** Se recomienda realizar investigaciones que comprendan muestras más grandes o incluir a toda la entidad, con el propósito de obtener mayor información para facilitar la toma de decisiones del personal directivo.
- Sexta** Se recomienda tomar como base el presente estudio para realizar investigaciones de niveles explicativos o aplicativos cuyo aporte permitirá brindar soluciones prácticas a los problemas encontrados.

REFERENCIAS

- Acebes-Sánchez, J., Diez-Vega, I., and Rodriguez-Romo, G. (2019). Physical activity among spanish undergraduate students: A descriptive correlational study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(15), 2770. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31382503/>
- Aguilera, M. y Estrada, M. (2020). Diagnóstico del proceso de capacitación para operarios del servicio de saneamiento ambiental. *Monteverdia*, 13(2), 92-100. <https://bit.ly/3SDbxEg>
- Ahmed, D. (2019). Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan. *Business Management and Strategy*, 10(1). <https://bit.ly/3dHle5T>
- Alban, G., Arguello, V., y Molina, C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Alm News. (9 de abril de 2019). Retos para la capacitación corporativa en América Latina. Comunicados. <https://bit.ly/3dST6wp>
- Avila, F., González, M., y Licea, M. (2020). La entrevista y la encuesta: métodos o técnicas de indagación empírica?. *Didasc@ lia: didáctica y educación ISSN 2224-2643*, 11(3), 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Babatope A, Samuel, T, Ajewole, P y Anyanwu, O. (2020). Competence-Driven Engineering Education: A Case for T-Shaped Engineers and Teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(1), 32–38. <https://acortar.link/9btvW0>
- Boluarte, A. y. Kotaro, T(2017). Validez de contenido y confiabilidad Inter observadores de Escala Integral Calidad de Vida. *Revista de Psicología*, 35(2), 642-666. <http://dx.doi.org/10.18800/psico.201702.009>
- Buendía, X., Zambrano, L. e Insuasty, E. (2018). El desarrollo de competencias investigativas de los docentes en formación en el contexto de la práctica pedagógica. *Revista folios*, 47 (1) 179-195. <https://bit.ly/3xVHkrQ>
- Carro, J., Sarmiento, S. y Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en

- la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), pp. 352-365
 Universidad Icesi. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6276484>
- Centurión, R. (2013). Gestión de calidad, formalización, competitividad, financiamiento, capacitación y rentabilidad en micro y pequeñas empresas de la provincia del Santa (2013). *In Crescendo. Institucional* 6(1) 146-165
<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/829/489>
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
<https://bit.ly/3DSHjce>
- Coste, L., Lugo, Z., Zambrano, E y García, C. (2017). Competencias laborales en el banco occidental de descuento. *Revista Orbis*, 12 (36) 45-64.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70950101003>
- El Peruano. (19 de octubre de 2016). Formalizan la aprobación de la Guía de Evaluación de Competencias para Directivos Públicos.
<https://acortar.link/rgU52a>
- Epiquén, A. C., Paucarchuco, K. M. M., y Chávez, Z. R. M. (2018). Capacitación en gestión universitaria para lograr competencias laborales en el personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2017. *Horizonte de la Ciencia*, 8(14), 131-139.
<http://167.114.2.69/index.php/horizontedelaciencia/article/view/305/321>
- Fierro, F. (2017). Las competencias laborales en el sector público. *Administración & Desarrollo* 47(2) 92-108
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6403419>
- Fonseca, A., Monterrosa, N., y López, D. (2020). Gestión por competencias y el proceso estratégico organizacional: Breve relación desde la teoría. *Económicas*, 41(1) 229-240.
<https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/2582>
- Grosemans, I. y 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>
- Jaimes, R. (2018). El 81% de los trabajadores considera que el compromiso organizacional es esencial. *Revista Andina*.

<https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-climalaboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>

- Jácome, V. (2017). *La gestión por competencias y su relación con los métodos de valuación de puestos de los funcionarios de la empresa pública – empresa municipal de agua potable y alcantarillado de Ambato*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26894/1/11%20GTH.pdf>
- Jackson, D. y Wilton, N. (2016) Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning, *Teaching in Higher Education*, 21(3), 266-286. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13562517.2015.1136281>
- Jesús, J. (2020). *Capacitación en competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47773/Jesus_EJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kroll, A., y Moynihan, D. (2015). Does Training Matter? Evidence from Performance Management Reforms. *Public Administration Review*, 75(3), 411–420. <https://doi.org/10.1111/puar.12331>
- Lazarus, D. y Ferris, T (2016) Assessing self-responsibility in employability competencies development among Australian engineering students: introductory report. *International Conference on Industrial Engineering and Operations, Kuala Lumpur..* <https://bit.ly/3UHT8rF>
- MacVarish, K., Kenefick, H., Fidler, A., Cohen, B., Orellana, Y., y Todd, K. (2018). Building Professionalism Through Management Training: New England Public Health Training Center's Low-Cost, High-Impact Model. *Journal of public health management and practice*, 24(5), 479–486. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6078487/>
- Malek, K., Kline, F. y DiPietro, R. (2018). "The impact of manager training on employee turnover intentions", *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 1(3), pp. 203-219. <https://doi.org/10.1108/JHTI-02-2018-0010>
- Martínez, S. (2013). *Gestión de recursos humanos en pymes*. Argentina: Editorial UBP. <https://www.ubp.edu.ar/wp->

content/uploads/2013/12/652013MEGesti%C3%B3n-de-Recursos-
Humanos-en-Pymes.pdf

- Méndez-Santos, I., Carvajal-Hernández, M., y Marrero, R. (2018). Consideraciones básicas sobre la formación por competencias del educador ambiental. *Revista luna azul*, (46), 350-368. <https://www.redalyc.org/journal/3217/321759619018/321759619018.pdf>
- Mendoza, C. (2018). *Competencias laborales genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17672>
- Ministerio de trabajo y Promoción del empleo (2016). La inadecuación ocupacional del sector privado formal. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_44-032018.pdf
- Montes, M., Rivera, R., Bermúdez, J. y García, L. (2016). Aprender a Aprender en un modelo de competencias laborales. *Zona Próxima*, (25), 1-21. <http://www.redalyc.org/pdf/853/85350504002.pdf>
- Moreno, M., Ortiz, Y. y Gonzales, M. (2016). Capacitación de docentes en procesos neurocognitivos para atender la deserción escolar asociada a aprovechamiento académico. *Revista de psicología*, 27 (2) 304-318. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233247620008>
- Muñoz, S., Lira-Arjona, L., Cruz-Álvarez, J., y Blanco-Jiménez, M. (2021). La Innovación incremental que permite a la artesanía ecuatoriana ser reconocida. *Innovaciones de Negocios*, 18(35). <https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/371>
- Munyewende, P., Levin, J. y Rispel, L. (2016). An evaluation of the competencies of primary health care clinic nursing managers in two South African provinces. *Global Health Action* 9(1). 30-37. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3402/gha.v9.32486>
- Negrón-González, M., Gemar-Castillo, G. y Noda-Hernández, E. (2020). Identification of hidden costs related to the management of labor competencies. *Sciences Holguín*, 26 (1), 15-29.

https://www.researchgate.net/figure/Identification-of-Hidden-Costs_tbl1_333784249

- Observatorio de Recursos Humanos [ORH] (2019,15 de febrero). *Casi la mitad de los empleados europeos sienten que sus directivos no valoran su talento*. <https://www.observatoriorh.com/liderazgo/casi-la-mitad-de-los-empleados-europeos-sienten-que-sus-directivos-no-valoran-su-talento.html>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&tIng=pt
- Odilovich, O. Umirzokovich, F. y Turdibaevich, R. (2021). Increasing the Efficiency of Higher Education Personnel Training Management in Uzbekistan. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 9251-9264. <https://www.annalsofrscb.ro/index.php/journal/article/view/3663>
- Organización Internacional de Directivos de Capital Humano [DCH] (2022, 22 de febrero) *Barómetro DCH. Gestión del Talento en España y Latinoamérica 2021*. <https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2022/01/VI-Barometro-DCH-Gestion-del-Talento.pdf>
- Oxford Economics (2019). *Talento Global 2021. Cómo la nueva geografía del talento cambiará las estrategias de recursos humanos*. http://www.oas.org/en/sedi/docs/GlobalTalent2021_s.pdf
- Pérez, A y Miranda, B. (2016). Propuesta de un Programa de capacitación para el eficiente manejo documental y toma de decisiones en universidades cubanas. *Revista publicando* 3 (6) 209- 226. https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/224/pdf_87
- Porta, S. y Tarrío, C. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Pedagogía Profesional*, 17(1). <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/752/1031>
- Púm, K. (2018). Competencias laborales y evaluación del desempeño. [tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango: Guatemala]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>
- Queiroz, L., y Kanaane, R. (2017). *Gestão por competências: desafios para a implementação no setor público* [workshop de pós-graduação e pesquisa do

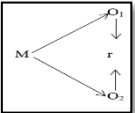
- centro Paula Souza Brasil.
<http://www.pos.cps.sp.gov.br/files/artigo/file/224/f00b12d20430135f8b9db3fb73bf0707.pdf>
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146.
<https://acortar.link/DdD87>
- Rowland, C., Hall, R. Altarawneh, I. (2017). Training and development. 37 *EuroMed Journal of Business*, 12(1), 36–51. <https://doi.org/10.1108/EMJB01-2016-0001>
- Sabuncua, K y Karacaya, G. (2016). Exploring Professional Competencies for Talent Management in Hospitality and Food Sector in Turkey. *Procedia - Ciencias Sociales y del Comportamiento*, 235 443-452.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816315890>
- Salas, S., Díaz, L. y Pérez, G. (2016). Evaluation and certification of labor competencies in the National Health System in Cuba. *Higher Medical Education*, 28 (1), 50-64. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenl.cgi?IDARTICULO=49901>
- Salgado, M., Gómez, O., y Juan, D. (2017). Capacitation nivels of organization. *Ingeniería Industrial*, 38(2), 154– 156.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1787/leo-2013-es>
- SERVIR (2016). *Gestión de capacitación en las entidades públicas*. Perú: Servir <https://www.servir.gob.pe/servir-aprueba-directiva-para-que-lasentidades-del-estado-capaciten-a-su-personal/>
- Sevilla, D., Velázquez, R y Turro, A. (2018). Tecnología de gestión integrada por competencias laborales como contribución al desarrollo local en Centros Universitarios Municipales. *Revista EduSol*, 18 (63) 1-12.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4757/475756619003/475756619003.pdf>
- Silva A. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Editorial Área de innovación y desarrollo, S.L. <https://bit.ly/3UI8OLy>
- Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P y Lugo, J. (2017). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Revista ingeniería industrial*, 39 (2).
<http://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458488003/360458488003.pdf>

- Unigarro, M. (2017). *Un modelo educativo crítico con enfoque de competencias*. Colombia: Editorial. Geen Papers. <https://issuu.com/universidadcooperativasitiooficial/docs/modelo-educativoenfoque-critico>
- Van Assche, K., Valentinov, V., y Verschraegen, G. (2019). Ludwig von Bertalanffy and his enduring relevance: Celebrating 50 years general system theory. *Systems research and behavioral science*.-Chichester, 36(3), 251-254.
- Vásquez, A. (2020). *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de JH Travel de Trujillo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49309/V%c3%a1squez_NA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yllesca, A. (2018). *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de enfermería del Hospital de Vitarte – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22138>
- Zeballos, W. (2021). *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83641>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud en Apurímac, 2022?</p> <p>Problema específico:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores una dirección de salud en Apurímac, 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión ejecución de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales de una dirección de salud de los trabajadores una dirección de salud en Apurímac, 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión evaluación de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores una dirección de salud en Apurímac, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud en Apurímac, 2022</p> <p>Objetivos específicos son:</p> <p>a) Determinar la relación entre la dimensión planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores una dirección de salud en Apurímac, 2022</p> <p>b) Determinar la relación entre la dimensión ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores una dirección de salud en Apurímac, 2022.</p> <p>c) Determinar la relación entre la dimensión evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores una dirección de salud en Apurímac, 2022</p>	<p>Hipótesis general La gestión de capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de una dirección de salud en Apurímac, 2022</p> <p>Hipótesis específicas son:</p> <p>a) La dimensión planificación de la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores una dirección de salud en Apurímac, 2022</p> <p>b) La dimensión ejecución de la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores una dirección de salud en Apurímac, 2022.</p> <p>c) La dimensión evaluación de la capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores una dirección de salud en Apurímac, 2022</p>	Variable independiente: gestión de competencias				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Planificación de la capacitación	Diagnóstico de necesidades Plan desarrollo de personas	1 – 7	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Deficiente [21 - 46] Regular [47 - 74] Eficiente [75 - 100]
			Ejecución de la capacitación	Estrategias de Acciones de capacitación	8 – 14		
			Evaluación de la capacitación	Reacción Aprendizaje Aplicación Impacto	15 – 20		
			Variable: desarrollo de competencias laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Competencias cardinales	Desarrollo profesional Innovación y creatividad Tolerancia a la presión Trabajo en equipo	3 -4 5 – 7 8 – 10 14 – 16	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	En inicio [22 - 50] En proceso [51 - 80] Logrado [81 – 110]
				Competencias específicas	Compromiso con la institución Adaptabilidad a entornos diversos Planificación y organización Comunicación asertiva		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Donde:</p>  <p>M = Muestra</p> <p>O1 = Observación de la V1: Gestión de capacitación</p> <p>O2 = Observación de la V2: Desarrollo de competencias laborales</p> <p>R = Correlación entre dichas variables</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p>	<p>Población: 150 trabajadores.</p> <p>Muestra: 109 trabajadores.</p> <p>Muestreo: No probabilístico, por conveniencia.</p>	<p>Variable 1: Gestión de las capacidades Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Desarrollo de las competencias laborales Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>	<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p>Estadística inferencial: Se aplicó la estadística Rho Spearman</p>

Anexos 2. Operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable gestión de capacitación

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Es un proceso de implementación de capacitaciones relevantes en diferentes instituciones con el propósito de mejorar el desempeño de los trabajadores y cerrar brechas y desarrollo de habilidades y/o destrezas, teniendo en cuenta que su perfil debe coincidir para alcanzar las metas institucionales, y están orientadas a la satisfacción ciudadana. (Servir, 2016).	Para medir la gestión de capacitación se aplicó cuestionario con 21 ítems distribuidos entre sus dimensiones: Planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, además se determinaron tres niveles: Eficiente, Regular y Deficiente, asimismo la variable es de escala ordinal, policotómica	Planificación de la capacitación	Diagnóstico de necesidades Plan desarrollo de personas	1 – 7	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
		Ejecución de la capacitación	Estrategias Acciones de capacitación	8 – 14	
		Evaluación de la capacitación	Reacción Aprendizaje Aplicación Impacto	15 – 20	

Nota: Autoría propia. Basado en la Ley SERVIR N° 30057 (2016).

Variable desarrollo de las competencias laborales

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
El desarrollo de la capacidad laboral corresponde a los principales atributos personales para mejorar las funciones desempeñadas por los trabajadores y las mejoras profesionales. Cuando los empleados adquieran altas capacidades, demostrarán las habilidades necesarias para realizar las actividades laborales (Alles, 2012).	Para medir el desarrollo de competencias laborales se aplicó un cuestionario con 22 ítems distribuidos entre sus dos dimensiones: Competencias cardinales y Competencias específicas, además se determinó tres niveles: Inicio, En proceso y Logrado, asimismo es de escala ordinal, policotómica	Competencias cardinales	Desarrollo profesional	3 -4	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Innovación y creatividad	5 – 7	
			Tolerancia a la presión Trabajo en equipo	8 – 10	
		Competencias específicas	Compromiso con la institución	14 – 16	
			Adaptabilidad a entornos diversos	1 - 2	
			Planificación y organización Comunicación asertiva	11 - 13 17 – 19 20 - 22	

Nota: Autoría propia. Basado en Alles, M. (2012).

Anexo 3. Cálculo de la población

Para calcular la muestra se utilizó la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\epsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1 - \alpha)$

P (0,5): Proporción de éxito

Q (0,5): Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$)

e (0,05): Tolerancia al error

N: Tamaño de la población

n: Tamaño de la muestra

Reemplazando valores, se tiene:

$$Z = 1.96$$

$$P = 0.5$$

$$Q = 0.5$$

$$e = 0.05$$

$$N = 150$$

$$n = \quad \mathbf{109}$$

Anexo 4. Instrumentos

Cuestionario de gestión de capacitación

Estimado(a) colega, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la gestión de capacitación, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

completamente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Completamente de acuerdo (5)
Dimensión 1: Planificación de la capacitación				
1	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de entrenamiento del personal para determinar el programa de capacitación			
2	¿Se dispone de un programa anual de capacitación en la institución?			
3	¿Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente?			
4	¿Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitaciones programados?			
5	¿Se considerado líneas de desarrollo profesional dentro de la entidad para los trabajadores?			
6	La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad			
7	La capacitación permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva dentro de la entidad			
Dimensión 2: Ejecución de la capacitación				
8	Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario			
9	Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales			
10	Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo			
11	El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación			
12	Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática			
13	Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos			
14	Las capacitaciones cuentan con la infraestructura y equipamiento necesarios para su desarrollo			
Dimensión 3: Evaluación de la capacitación				
15	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias			
16	Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias			
17	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas			

	para la mejora del trabajo diario.					
18	La capacitación se evalúa con evidencias del aprendizaje					
19	El personal está satisfecho con el contenido de las capacitaciones dispuestas por la entidad					
20	La certificación se otorga en base a la evaluación de los contenidos desarrollados					

Fuente: SERVIR (2016). *Gestión de capacitación en las entidades públicas*. Perú: Servir

<https://www.servir.gob.pe/servir-aprueba-directiva-para-que-lasentidades-del-estado-capaciten-a-su-personal/>

Cuestionario: desarrollo de competencias laborales

Estimado(a) colega, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al desarrollo de competencias laborales, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

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

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

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

Anexo 5. Certificado de validación

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión de capacitación

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Dimensión 1: Planificación de la capacitación								
1	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de entrenamiento del personal para determinar el programa de capacitación	✓		✓		✓		
2	¿Se dispone de un programa anual de capacitación en la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente?	✓		✓		✓		
4	¿Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitaciones programados?	✓		✓		✓		
5	¿Se considerado líneas de desarrollo profesional dentro de la entidad para los trabajadores?	✓		✓		✓		
6	La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad	✓		✓		✓		
7	La capacitación permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva dentro de la entidad	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Ejecución de la capacitación								
8	Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario	✓		✓		✓		
9	Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales	✓		✓		✓		
10	Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo	✓		✓		✓		
11	El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación	✓		✓		✓		
12	Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática	✓		✓		✓		
13	Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos	✓		✓		✓		

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

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ruiz Villavicencio ~~Giovana~~ DNI:09809746.....

Especialidad del validador: Docente Metodólogo.....

... de del 202...

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Mg Giovana Ruiz Villavicencio
DNI 09809746

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide desarrollo de competencias laborales

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

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

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ruiz Villavicencio Giovana DNI: 09809746.....

Especialidad del validador: Docente Metodólogo.....

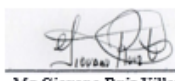
..... de del 201

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico-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



Mg. **Giovana Ruiz Villavicencio**
DNI 09809746

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión de capacitación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planificación de la capacitación								
1	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de entrenamiento del personal para determinar el programa de capacitación	✓		✓		✓		
2	¿Se dispone de un programa anual de capacitación en la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente?	✓		✓		✓		
4	¿Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitaciones programados?	✓		✓		✓		
5	¿Se considerado líneas de desarrollo profesional dentro de la entidad para los trabajadores?	✓		✓		✓		
6	La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad	✓		✓		✓		
7	La capacitación permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva dentro de la entidad	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Ejecución de la capacitación								
8	Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario	✓		✓		✓		
9	Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales	✓		✓		✓		
10	Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo	✓		✓		✓		
11	El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación	✓		✓		✓		
12	Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática	✓		✓		✓		
13	Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos	✓		✓		✓		

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

Observaciones: Se Cuenta Con Suficiencia Para Su Ampliación

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: **Jorge Agrada Valenzuela** **DNI:43902805**

Especialidad del validador: **Especialista En Gestión Publica**

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

14 de junio de 2022

Jorge Agrada Valenzuela
DNI 43902805



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide desarrollo de competencias laborales

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



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

Observaciones: Se Cuenta Con Suficiencia Para Su Ampliación

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Jorge Agrada Valenzuela DNI:43902805

Especialidad del validador: Especialista En Gestión Publica

14 de junio de 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

Mg Jorge Agrada Valenzuela
DNI 43902805

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión de capacitación

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planificación de la capacitación								
1	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de entrenamiento del personal para determinar el programa de capacitación	✓		✓		✓		
2	¿Se dispone de un programa anual de capacitación en la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente?	✓		✓		✓		
4	¿Se brindan las facilidades al personal para asistir a los programas de capacitaciones programados?	✓		✓		✓		
5	¿Se ha considerado líneas de desarrollo profesional dentro de la entidad para los trabajadores?	✓		✓		✓		
6	La planificación de actividades de la capacitación contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad	✓		✓		✓		
7	La capacitación permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva dentro de la entidad	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Ejecución de la capacitación								
8	Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario	✓		✓		✓		
9	Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales	✓		✓		✓		
10	Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo	✓		✓		✓		
11	El personal capacitado se encuentra satisfecho con los resultados de las acciones de capacitación	✓		✓		✓		
12	Las capacitaciones están a cargo de especialistas certificados en la temática	✓		✓		✓		
13	Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos	✓		✓		✓		

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

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: IVAN SECCE PEREZ DNI:42860863.....

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA.....

Andahuaylas 15 de junio 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.


Mg IVAN SECCE PEREZ
DNI 42860863



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide desarrollo de competencias laborales

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



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

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: IVAN PEREZ IVAN DNI:42860863.....

Especialidad del validador: EN GESTION PUBLICA.....

Andahuaylas 15 de junio 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


Mg IVAN SECCE PEREZ
DNI 42860863

Anexo 6. Confiabilidad

Variable gestión de las capacitaciones

Confiabilidad gestión de las capacitaciones

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

Confiabilidad Variable desarrollo de las competencias laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	22

Estadísticas de total de elemento

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

Anexo 7. Base de datos prueba piloto

Gestión de capacitación																			
Dimensión planificación de la capacitación							Dimensión ejecución de la capacitación							Dimensión evaluación de la capacitación					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2	5	4	4	4	3	4	3	3	2
4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	5	4	4	3	3	4	5	4	5
5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	5	2	4	5	5	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	3	3	4	2	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	2	2	3	5
4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	2	4	3
3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5
3	3	3	5	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2
4	5	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	2	4	3	3	2	2	2	3
4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	2	5	3	5	4	4	4	3	4	3
4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4
5	4	1	1	1	3	4	1	5	1	3	1	5	5	3	3	2	1	2	1
3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	4	5	2	4	1	1	4	1	2	2	4	3	2	2	3	3	5	4
4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4
5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	3	5	2	5	5	3	5	4	5	2
4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4
5	5	5	4	3	4	3	3	2	3	2	5	3	5	3	3	5	4	3	3
3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2
4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4
4	5	5	4	3	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4

4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	2	3	3
4	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	5
3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	3	2
5	5	5	5	2	3	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	1	1
3	4	3	5	4	2	3	3	4	3	2	5	4	5	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	5	5	4	3	3	2	3	2	3	3	5	3	2	3	1	1	3	2	2
4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	5	4	4	3	3	3	3
3	3	4	5	4	3	3	2	4	4	3	5	3	2	3	3	3	2	3	3
4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	5	5	5	4
4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
5	5	2	5	4	3	3	3	2	2	2	5	5	5	3	3	2	3	3	2
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	5	2	4	3	3	3	3	2	3
5	5	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	5	3	3	2	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4
4	5	4	5	3	3	3	3	2	2	1	4	2	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1
5	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	5	4	5	4	3	4	3	4	3
3	5	5	3	1	4	4	2	4	2	3	5	5	4	4	3	1	1	1	2
3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	4	3	5	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4
3	4	4	5	4	3	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5
3	5	4	5	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4
3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4
3	5	5	5	3	3	3	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	5
4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	2
5	2	2	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4
1	5	3	5	5	1	5	5	1	1	1	5	5	1	1	5	3	3	5	5
1	5	3	5	3	1	2	4	1	2	1	2	3	5	4	4	1	2	1	2

4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
3	4	5	5	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3
3	3	3	5	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	4	3
4	5	3	5	3	2	2	3	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3
5	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	5	2	5	2	2	4	4	2	3
5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5	3	3	3	3	3	2
2	4	3	5	1	2	1	3	1	2	2	5	4	2	3	3	2	3	2	2
5	5	3	4	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	2	3	3
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5
3	4	1	5	2	2	3	3	1	3	3	5	1	3	3	3	3	3	2	3
4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	2	3	3
3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1
3	3	4	5	5	4	2	2	5	4	5	5	2	5	5	4	5	4	4	4
5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3
1	5	5	4	3	5	4	3	2	4	4	2	4	2	3	3	4	3	4	1
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	1	4	3	4	3	2	2	1	3	1
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3
4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3
5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3
4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
5	4	3	5	3	4	4	3	2	4	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4
4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3
4	3	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	3	4	2	2	2	2	1	1
4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4

5	5	3	5	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3
3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	5	3	4	3	4	2	2	2	2
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4
3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	2	5	5	3	2	2	2	2	2	3
3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	1	2	2
4	5	4	5	5	3	3	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	5	3	3
3	3	3	5	4	4	3	3	2	5	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5
3	4	5	5	5	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	1	2	4	3	4	3	3	2	2	4	2	4	3	1	3	2

Desarrollo de competencias laborales

Dimensión competencias cardinales											Dimensión competencias específicas										
P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	14	15	P16	P1	P2	P11	P12	P13	P17	P18	P19	P20	P21	P22
2	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	1	2	3
4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	2	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2
4	2	3	4	3	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	2	2	4	3
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	1	2	3	1	1	3	3
4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	5	4
2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3
4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4
1	2	3	3	2	1	1	1	3	5	4	2	3	2	5	5	5	5	1	5	1	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	1	5	4	5	3	2	4	5	1	5	5	1	2	2	2	3	3	1	5	2
5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5
3	4	4	2	4	3	3	4	1	4	4	3	5	5	4	2	5	4	2	2	3	4
2	5	3	3	3	3	1	1	4	2	5	5	3	2	1	1	3	1	1	1	2	5
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	4	3	4	4	5	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	1	2
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	3	4	5	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4
2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	2	2	3
4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4

2	3	4	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	5	2	2	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	2	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	1	3
3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	4	3	5	2	2	4	5	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3
4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	4	5
4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	1	1	1	5	3	1	1	3	2
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3
2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3
4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	2
1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	4	3	3	3	1	1
4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	2	1	4	3	2	2	4	4
2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	1	2	3
3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	3	3	3	5	5
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
5	5	3	2	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5
5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5
2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4	2	2
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	5	5
3	2	3	3	3	5	2	2	3	3	3	3	3	5	5	3	3	2	5	3	3	2
3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	5	3	5	1	1	1	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4
4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	3	2	5	3	2	2	4	5
5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	1	3	3	5	5
2	4	1	1	2	1	1	3	1	2	3	4	1	1	1	3	3	2	1	1	2	4
4	4	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4

4	3	3	2	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5
4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	5	2	1	3	5	2	2	4	4
3	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	3	5
5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	2	4	4	4	5	5	4
3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	4	2	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	2	4
4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2
1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	1	1	3	1	4	3	5	4	2	1	1	2
3	3	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	3	2	3	2	4	4	2	2	3	3
4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	2	3	1	2	3	2	1	4	1	1	3	3	1	3	3	3	2	4	3	3
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	1	1	3	4
4	5	4	4	4	2	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	3	4
4	5	4	4	4	2	2	2	4	3	4	5	3	2	1	1	5	3	2	2	4	5
3	2	2	3	4	5	1	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	2	3	3	2
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4
1	3	4	3	3	3	2	2	3	5	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	1	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	3	4	2	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	2	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4
3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3
1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	3	4	4	3	4	3	3	1	1	1
3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	5	3	2	2	2	2
3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3

4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4
2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	4	3	5	2	4	3	2	1
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	5	2	3	4	3	2	2	3	3
2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5
3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	5	3	2	2	4	2	2	2	2	2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ VILLAVICENCIO GIOVANA EDITH, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE UNA DIRECCIÓN DE SALUD EN APURÍMAC, 2022", cuyo autor es MEDINA YSLACHIN MILAGROS, 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, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ VILLAVICENCIO GIOVANA EDITH DNI: 09809746 ORCID 0000-0001-9216-4456	Firmado digitalmente por: GRUIZVI01 el 16-08-2022 19:38:35

Código documento Trilce: TRI - 0388334