

LA CAPACITACION LABORAL Y
DESARROLLO DE
COMPETENCIAS EN LOS
COLABORADORES DE LA
EMPRESA ELECTRONICA NORTE
SRL, TRUJILLO 2023. Autores:
Br. Gutierrez Vargas, Marivy
Antonella Br. Padilla Llerena,

Fecha de entrega: 14-jul-2023 09:28p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2131292668

Nombre del archivo: INFORME_DE_TESIS_-_GUTIERREZ_VARGA_capacitacion_laboral.docx (336.21K)

Total de palabras: 14820

Total de caracteres: 84161

Luis
por Luis Padilla

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**LA CAPACITACION LABORAL Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA ELECTRONICA NORTE SRL, TRUJILLO 2023**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor (es):

Br. Gutierrez Vargas, Marivy Antonella

Br. Padilla Llerena, Luis Eduardo

Presidente : José Castañeda Nassi

Secretario : Alan Enrique García Gutti

Vocal : Rosa Vidalón Moreno

Asesor:

Mg. Mendoza Otiniano, Royer

Código ORCID: 0000-0002-1780-4780

TRUJILLO - PERÚ

2023

Fecha de sustentación: AÑO/MES/DÍA

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: La capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte SRL, Trujillo 2023

Desarrollado con el fin de obtener el título profesional de Licenciado en Administrador. El objetivo principal es Determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Br. Gutierrez Vargas, Marivy
Antonella

Br. Padilla Llerena, Luis
Eduardo

DEDICATORIA

Ante todo, a Dios, mi padre, mi hija y familia que siempre estuvieron presentes apoyándome en todo este largo camino de mi carrera profesional y siempre dándome palabras de paz y de aliento, para cumplir con todos mis objetivos trasados.

Marivy Gutiérrez

A Dios, por haberme permitido llegar a este momento tan importante de mi formación profesional. A mis familiares por el apoyo incondicional y sus palabras de motivación día a día. Gracias por todo, ustedes se merecen esto y mucho más.

Luis Padilla

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, nos gustaría agradecer a Dios por ser nuestro guía y permitirnos hacer realidad nuestro sueño anhelado.

A nuestra alma mater Universidad Privada Antenor Orrego por habernos acogido estos años, con sus enseñanzas, conocimientos, ética y valores.

A nuestro asesor el Mg. Mendoza Otiniano Royer, por sus enseñanzas y por la dedicación brindada en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

Los autores

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la ²relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023, para la realización de la investigación se aplicó un método de estudio de tipo no-experimental y diseño correlacional, para establecer el efecto que causan las variables independiente y dependiente; la población de estudio estuvo conformada por 15 colaboradores ¹seleccionados mediante un muestreo por conveniencia. Para la recolección se empleó el cuestionario de capacitación laboral y desarrollo de competencias ¹para el análisis de correlación se aplicó el estadístico Rho de Spearman, el cual permitió mostrar en los resultados que la dimensión aprender a aprender mantiene un coeficiente de (0.124). Asimismo, la comunicación y colaboración indica un coeficiente (0.278). Además, el raciocinio creativo obtuvo un coeficiente (0.760) y, por último, el conocimiento tecnológico ¹obtuvo un coeficiente (0.481). En conclusión, se puede determinar que existe un nivel de relación positiva entre la capacitación laboral y desarrollo de competencias según el estadístico de Chi-Cuadrado es 0.000 y el valor p es menor al 0.05; por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Palabras clave: capacitación laboral, Desarrollo de competencias, Desempeño, Conocimiento,

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between job training and the development of skills in the employees of the company Electrónica Norte S.R.L. from the province of Trujillo 2023, to carry out the research, a non-experimental study method and correlational design was applied, to establish the effect caused by the independent and dependent variables; The study population consisted of 15 employees selected by convenience sampling. For the collection, the job training and skills development questionnaire was used for the correlation analysis, the Spearman's Rho statistic was applied, which allowed showing in the results that the learning to learn dimension maintains a coefficient of (0.124). Likewise, communication and collaboration indicates a coefficient (0.278). In addition, creative reasoning obtained a coefficient (0.760) and, finally, technological knowledge obtained a coefficient (0.481). In conclusion, it can be determined that there is a level of positive relationship between job training and skills development according to the Chi-Square statistic is 0.000 and the p value is less than 0.05; For this reason, the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted.

Keywords: job training, skills development, performance, knowledge,

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Formulación del Problema	11
1.1.1. Realidad problemática	11
1.1.2. Enunciado del problema	13
1.2. Justificación.....	13
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
II. MARCO DE REFERENCIA	16
2.1. Antecedentes	16
2.1.1. A nivel internacional.....	16
2.1.2. A nivel nacional.....	18
2.1.3. A nivel local	19
2.2. Marco teórico	21
2.2.1. Capacitación Laboral	21
2.2.1.1. Tipos de Capacitación Laboral	22
2.2.1.2. Ventajas de la Capacitación Laboral	22
2.2.1.3. Importancia de la Capacitación Laboral	23
2.2.1.4. Elementos de la capacitación laboral	24
2.2.2. Desarrollo de competencias	27
2.2.2.1. Tipos de Competencias	27
2.2.2.2. Beneficios del Desarrollo de Competencias	27
2.2.2.3. Competencias básicas	29
2.3. Marco conceptual	30
2.4. Hipótesis	31
2.5. Variables	32
	vii

III. MATERIAL Y MÉTODOS.....	33
3.1. Material.....	33
3.1.1. Población	33
3.1.2. Marco muestral	33
3.1.3. Unidad de análisis	33
3.1.4. Muestra.....	33
3.2. Métodos	33
3.2.1. Diseño de contrastación	33
3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos.....	34
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	35
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	37
4.1. Presentación de resultados.....	37
4.2. Discusión de resultados.....	44
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de Chi-Cuadrado entre capacitación laboral y desarrollo de competencias de la empresa Electrónica Norte S.R.L., Trujillo 2023.....	37
Tabla 3 Correlacional de la variable "Capacitación laboral" y dimensión "Aprender a aprender"	40
Tabla 4 Correlación de la variable "Capacitación laboral" y dimensión "Comunicación y colaboración"	41
Tabla 5 Correlacional de la variable "Capacitación laboral" y dimensión "Raciocinio creativo"	42
Tabla 6 Correlacional de la variable "Capacitación laboral" y dimensión "Conocimiento tecnológico"	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de capacitación laboral de los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L.	38
Figura 2 Nivel de desarrollo de competencias de los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L.	39

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

El estudio inicialmente buscó información y datos de las variables de capacitación laboral y desarrollo de competencias de forma internacional, nacional y local para analizar los parámetros y posibles problemáticas que existen en el ámbito laboral y de esta manera formular la problemática de investigación.

En el ámbito internacional, la capacitación laboral es de vital importancia porque contribuye al desarrollo de los colaboradores tanto personal como profesional. Por ello, las empresas deben encontrar mecanismos que den a su personal los conocimientos, habilidades y actitudes que se requiere para lograr un desempeño óptimo durante toda la estadía del trabajador dentro de la organización. (Impulso humano, 2018). Se debe mencionar que la destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes que conforman a un candidato o trabajador de una empresa, constituyen lo que conocemos como competencias laborales. Naturalmente y, con el paso de los años, estas cambiarán según las exigencias del contexto (Gamarra, 2023).

Por otro lado, en lo nacional señalan el estado peruano a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), implementó una plataforma que ofrece capacitación y formación especializada en ámbitos relacionados a potenciar habilidades de cara a la inserción laboral (El Comercio, 2023). La Organización Internacional del Trabajo (OIT), sugiere medidas como la capacitación y formación de los trabajadores, la implementación de medidas de protección y el diálogo social entre los actores laborales. Estas políticas son necesarias para reducir la informalidad laboral, la pobreza y la desigualdad en la región (Revista Económica, 2023).

También, las competencias son la base de la prosperidad en el Perú, pues impulsan el empleo, la productividad, el crecimiento económico y un mejor nivel de vida, al mismo tiempo que ayudan a construir una sociedad más sana, equitativa y cohesionada. Las

estrategias de competencias de la OCDE han pasado de centrarse en el enfoque tradicional, que solo consideraba los años de educación formal y los diplomas alcanzados, a una perspectiva más amplia que incluye competencias que se adquieren, utilizan, conservan e incluso pierden a lo largo de una vida (Comex Perú, 2016).

De manera local, se buscó estudiar la correlación entre las capacitación laboral y desarrollo de competencias de los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia "Trujillo", que realiza las actividad de reparación y servicio al cliente orientado al tema electrónico, la empresa busca solucionar los problemas técnicos que tienen los cliente con sus artefactos eléctricos como: TV, radios, equipos de sonidos, línea blanca, reproductores; además la organización en estudio trabaja directamente con la Empresa LG, la cual le ha derivado o encargado el servicio de reparaciones y soluciones de problemas electrodoméstico en toda la gama de artefactos, la principal estrategia de la empresa está orientada en brindar un servicio eficiente donde lo clientes se sientan satisfechos con su producto adquirido, por lo tanto se busca capacitar al personal de forma correcta según las necesidades del mercado actual y se evaluará la eficiencia y rendimiento de los colaboradores dentro de su ambiente laboral para así lograr que las actividades se manejen de forma óptima dentro de la empresa.

Dicho lo anterior, inicialmente para la investigación se realizó un diagnóstico preliminar para identificar los problemas que afectan las operaciones de la empresa de la localidad y que está relacionado con el desempeño de los trabajadores, como se puedo visualizar son muchos, pero las principales están relacionados con la capacitación laboral con las que no cuenta mucho de los colaboradores y que hoy en día deben desarrollar para cumplir con las operaciones laborales de las cuales están relacionados con la parte social, comunicativa, aptitud, liderazgo y trabajo en equipo, lo que ocasiona muchas veces que los colaboradores no puedan relacionarse adecuadamente para realizar las actividades de forma eficiente en su área de trabajo. Así mismo, se pudo

apreciar que la organización no realiza periódicamente evaluaciones de competencias de sus trabajadores, por lo cual no se puede determinar si los empleados realizan sus operaciones correctamente y si cumple los objetivos de la organización.

Por esa razón se buscó identificar la correlación que existe entre las capacitación laboral y desarrollo de competencias de los colaboradores de la empresa, para determinar si estas afectan o no el comportamiento de los colaboradores para realizar sus trabajos. Asimismo, el propósito de identificar las competencias laborales; es para lograr efectuar de manera óptima las actividades laborales para cumplir con los fines propuestos por la empresa.

Todo esto permitió a la empresa de Electrónica Norte S.R.L., identificar, evaluar y gestionar correctamente a los colaboradores dentro de su puesto de trabajo en los diferentes ambientes de la organización que mantiene, para mantener un eficiente y adecuado personal que pueda contribuir con sus habilidades dentro de las operaciones y que permitan obtener ganancias a la empresa, por lo que se justifica el presente estudio de investigación.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023?

1.2. Justificación

- Teórica:

La investigación utilizó los conocimientos básicos sobre la capacitación laboral y desarrollo de competencias profundizando en su conceptualización y poniendo énfasis en aquellas que tienen influencia en la aptitud y rendimiento del talento humano que trabajan dentro de la empresa; por esa razón los investigadores aplicaron los fundamentos de los autores de Chiavenato (2018) en lo que respecta a la variable: capacitación laboral donde señalaron que las pautas que debe seguir

para gestionar de forma correcta la formación laboral de los trabajadores de la organización.

Por otro lado, se basaron en la teoría de Gamarra (2023) quien sostiene la importancia que tiene el desarrollo de las competencias de los colaboradores dentro de la organización.

- **Práctica:**

La investigación buscó evaluar sobre la capacitación laboral y desarrollo de competencias que deben tener los colaboradores de Electrónica Norte S.R.L., de tal forma que sirva de referente para medir si dichas actividades se realizan de forma eficiente y si estas influyen en el desempeño de los colaboradores de la organización.

- **Metodológica:**

La actividad utilizó la metodología apropiada para efectuar el presente estudio, aplicando los instrumentos adecuados para la medición de la capacitación laboral que ejecuta la empresa Electrónica Norte S.R.L. Además, sirvió de línea base para determinar el nivel de desarrollo de competencias que tiene cada colaborador. El esquema de investigación aplicado y los resultados obtenidos podrán ser utilizados por otros investigadores para trabajos futuros. Dentro de los objetivos de estudio, se aplicó el método científico, que permitió demostrar la hipótesis de la investigación y concluir con los resultados de esta.

- **Social:**

La capacitación laboral y desarrollo de competencias son considerados importantes dentro de las empresas ya que permitieron mejorar el desempeño de los trabajadores dentro de las diferentes áreas, logrando de esta manera cumplir los objetivos y metas. Por último, este estudio sirvió como base para futuras investigación y además será utilizado como guía para algunas empresas que buscan mejorar la gestión del personal.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de capacitación laboral en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023.
- Identificar el nivel de desarrollo de competencias en los colaboradores de Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023.
- Establecer si existe relación entre la capacitación laboral y las dimensiones del desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Hernández et al. (2021) tuvo como objetivo determinar qué tan capacitados están los trabajadores y estudiantes en herramientas tecnológicas en donde debido al COVID19. Utilizaron la metodología tipo exploratorio descriptivo en el desarrollo de su tesis. Los resultados mostraron que los docentes no se encuentran suficientemente capacitados en el manejo de herramientas tecnológicas que son utilizadas dentro del aprendizaje de los alumnos, lo que dificultad la enseñanza muchas del alumno. Los autores concluyeron indicando que se observa que debido a la pandemia el porcentaje de estudiantes que lograron al menos realizar una capacitación sobre alguna herramienta digital es de 52.7%, el cual presenta una reducción, comparado con el 76.9% que se obtuvo sin pandemia. Además, se mostró que el 41.5% reciben una capacitación o ninguna al año, ello representa un área de oportunidad para que las empresas logren capacitar a sus trabajadores o que instituciones educativas realicen capacitación a las empresas, en forma de apoyo.

El aporte nos brindara información dentro de la investigación ya que nos permite conocer la importancia de aplicar la capacitación laboral de forma correcta para lograr la satisfacción de los trabajadores dentro del ámbito empresarial.

Ochoa (2018) tuvo como objetivo identificar la importancia que tiene el desarrollo de competencias laborales para el incremento de la producción en la organización. El método utilizado dentro del desarrollo de la investigación fue descriptivo. Los resultados obtenidos del análisis realizado a los diferentes conceptos vinculados al desarrollo de las competencias mostro que se ha convertido en una ventaja competitiva y se vuelto de suma importancia dentro de las operaciones de la organización ya que si se tiene un buen desempeño y cumplimiento de las metas de podrá obtener un crecimiento continuo. El autor concluyo indicando que para que las competencias laborales logren tener éxito, el

primer interesado en lograrlo y estas convencido de esta ventaja competitiva debe de ser la gerencia, dado que ellos son parte de la alta dirección. Asimismo, el tener personal competente y capacitado genera ahorro para la organización, pues reduce la rotación de personal y minimiza los reprocesos.

Este trabajo de investigación nos ayudará a conocer que tan importante es el desarrollo de competencias en una organización; además, nos brindara información importante dentro del estudio para establecer los conceptos y elementos de la variable.

Sango (2018) tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas de servicios de Cotopaxi. La metodología tuvo como enfoque cuantitativo, critico-propositivo y diseño relacional. Los resultados mostraron que 41% de los evaluados indicaron que la organización no maneja indicadores de efectividad para evaluar la capacitación. También, la capacitación aplicada dentro de la organización mostro que el 32% de los evaluados no mejoraron su desempeño. Además, de los evaluados 40% indicaron que la capacitación no influye en el desarrollo personal de los trabajadores de las empresas. Por último, el autor concluyo que existe una relación entre la capacitación y la productividad laborales de los trabajadores; por esa razón, es de suma importancia realizar la capacitación de forma eficiente para que los trabajadores obtengan un mayor rendimiento al momento de ejecutar sus actividades.

Esta investigación nos permitió obtener información importante para el desarrollo del estudio; ya que nos brindó datos sobre las herramientas que se deben aplicar a la unidad de análisis para obtener información de forma rápida para el desarrollo del trabajo.

2.1.2. A nivel nacional

Arteaga (2019) tuvo como objetivo identificar la relación entre la capacitación y el desempeño de los colaboradores de una institución educativa. El método aplicado fue correlacional, diseño no experimental y como instrumento para la recolección de datos utilizó un cuestionario. La población fue conformada por la institución educativa, la muestra es de 100 colaboradores. Los resultados mostraron que existe una relación directa y significativa entre las variables estudiadas, según el estadístico de Rho la relación es positiva y alta; y el margen de error es menor al 5%. El nivel de capacitación y desempeño dentro de la organización es alto, lo que permitió mantener equilibrado el desempeño de los trabajadores afirmando que las variables influyen entre sí. El autor concluyó que la relación entre las variables capacitación y desempeño de los colaboradores es positiva, con un nivel de correlación de Rho Spearman 0.708 y un nivel de significancia de $p < 0.01$, ello quiere decir que las personas que realizan mayores capacitaciones hacen que los desempeños de las actividades que realizan dentro de las empresas sean eficientes y de calidad.

En esta investigación nos brindará información valiosa que servirá al momento de estructurar y aplicar el instrumento de capacitación laboral dentro de la unidad de análisis.

Rodríguez (2021) tuvo como objetivo de estudio determinar el nivel de relación de la capacitación y el desempeño laboral de una empresa de transporte. La metodología empleada fue enfoque cuantitativo en el desarrollo de su trabajo de investigación. La técnica que utilizó fue la encuesta, el instrumento fue dos cuestionarios aplicados a 30 colaboradores. Los resultados mostraron que la variable capacitación mantiene un 60% de nivel alto y la variable desempeño mostró que el 53% mantiene un nivel regular. Después, de la evaluación de la relación se pudo comprobar que existe una relación directa entre las variables de estudio, lo cual se puede visualizar en la significancia que fue menor a la permitida por el estadístico. Por último, se concluyó que existe una relación positiva entre ambas variables, con una medida de 0.503, esto quiere

decir que si los niveles de capacitación se incrementan también se incrementaran los valores del desempeño laboral. La capacitación es un factor muy importante para una mejor producción de los colaboradores del centro de salud, lo cual se ve reflejado en su desempeño laboral.

En esta investigación nos ayuda afirmar lo importante que es realizar la gestión de capacitación laboral correctamente dentro de la organización y cómo influye en la eficiencia y eficacia de los trabajadores.

Gutiérrez (2019) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una institución superior. El método utilizado fue cuantitativo, diseño descriptivo, no experimental y básica. Los resultados mostraron que existe una relación entre la capacitación con el desempeño laboral, lo cual indica que si no se realiza de forma eficiente la formación de los trabajadores dentro de la organización puede afectar el rendimiento al momento de cumplir sus actividades. El autor concluyo indicando que las variables estudiadas mantienen una relación de 0.790 y una significancia menor al 5%, lo que indica una correlación positiva alta. Además, las dimensiones evaluadas como demanda de tareas, valores y productividad se encontraron que con un nivel de relación alto y la significancia menor a la permitida.

El antecedente contribuyo al estudio como base teórica, al momento de estructura los fundamentos para el desarrollo de la investigación, ya que nos permitió observar los efecto o pasos que debe seguir la capacitación eficiente al momento de ser aplicada dentro de la organización.

2.1.3. A nivel local

García (2019) tuvo como objetivo determinar el grado de correlación entre la capacitación y el desempeño laboral de una institución de salud. La metodología fue tipo descriptiva correlacional cuantitativa, realizándose un proceso de estudio en la prueba de hipótesis de la técnica de recolección de datos, a través de una encuesta estructurada. Los resultados mostraron que las dimensiones de capacitación, la

planificación mostro que el 40% no realiza la planificación dentro de la institución. Además, se evaluó la productividad laboral, donde los datos arrojaron que el 41% cumplen con la producción y tareas programadas. Por último, se demostró que no existe una relación entre las variables estudiadas ya que la significancia sobre pasada el error mínimo permitido. Por último, autor concluyo que, evaluando la calidad de los servicios prestados por los pacientes del Hospital de Belén, se encontró que el componente más reconocido es la seguridad de la atención con un 53,82%, seguido de la capacidad de respuesta del personal con un 53,45% y un 51,27% como un servicio confiable.

Este estudio contribuye a la investigación brindando información importante donde señala que la capacitación laboral influye directamente en el desarrollo de las actividades de los empleados por eso es de vital importancia realizarlo de forma correcta.

Vásquez (2019) tuvo como objetivo determinar en qué medida la capacitación laboral influye en el desarrollo de las competencias en una agencia de viajes. La investigación es de tipo descriptiva explicativo, correlacional fenomenológico, enfoque mixto ya que se realizó un estudio cuantitativo y cualitativo, no experimental. Los resultados mostraron que el 25% del personal tiene un nivel regular en capacitación laboral y un nivel bueno en desarrollo de competencias y que el 15% del personal tienen un nivel bueno en capacitación laboral y un nivel alto en desarrollo de competencias. Además, se demostró que la capacitación laboral no influye el desarrollo de competencias técnicas de los colaboradores de la agencia de viajes. El autor concluyo que no existe una correlación significativa entre la capacitación laboral y en el desarrollo de las competencias dentro de la unidad de estudio. Dado que se encontró diferencias entre las dos variables y al aplicar el tratamiento estadístico correspondiente se encontró un $\tau = 0.134$, y $P = 0.492$, afirmando que no existe relación entre las variables.

El aporte que nos brinda este estudio es analizar las dimensiones empleadas en las variables de capacitación laboral y desarrollo de

competencias; y que tipo de estadístico utilizo para evaluar los datos obtenidos de la unidad de estudio.

Cárdenas (2019) tuvo como objetivo demostrar como la capacitación laboral permite la aplicación eficiente de los estándares de seguridad y salud en los colaboradores en una institución educativa. El método empleado fue pre-experimental, sintético y comparativo. Los resultados mostraron que los datos obtenidos del estudio permitieron demostrar que la capacitación laboral mediante la prueba de t Student existe una alta diferencia entre las pruebas, lo que afirma que si influye la capacitación dentro de las operaciones de los trabajadores. Por último, concluyó el investigador que la aplicación de la capacitación permitió mejorar los estándares de seguridad y salud dentro de la institución. Además, los datos obtenidos antes de la aplicación fueron de 48% y después de aplicar la medida se obtuvo 81%, lo que corrobora que ejecutando de forma eficiente mejora las actividades de seguridad y salud dentro de la organización.

El estudio permitió observar que aplicado la capacitación dentro de las actividades de los trabajadores se puede obtener resultados positivos dentro de las operaciones, mejorando el desempeño y cumpliendo los objetivos de trabajo.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Capacitación Laboral

La capacitación laboral es el método aplicado por las empresas para que su personal adquiera nuevos conocimientos profesionales, dentro del área en la que se desempeña normalmente o en otras porque se considera que cuenta con las herramientas para asumirlas. (Bizneo HR Software,2022)

De esta manera, los trabajadores mejoran de vez en cuando, al tiempo que logran un mejor rendimiento en funcionamiento. Del mismo modo, se alienta a la economía de aprendizaje, lo que informa grandes beneficios para la empresa, el empleador, los empleados y los propios consumidores.

2.2.1.1. Tipos de Capacitación Laboral

La capacitación laboral son las prácticas clave dentro de la filosofía de cada organización. Su desarrollo favorece la adaptación de los trabajadores a la vez que cultiva los valores y enfoque de la empresa dentro del grupo de trabajo. Hay distintos tipos de capacitaciones personales. (Bizneo HR Software,2022)

- **Capacitación Laboral de Conocimiento Operativo**

Esta capacitación laboral se basa en habilidades, métodos de trabajo y herramientas destinadas a promover el desarrollo de los empleados, para contribuir a su crecimiento con el objetivo de aumentar su productividad a través de tareas conocidas o nuevas funciones en la organización.

- **Capacitación Laboral de Conocimiento Proactivo**

Este tipo de aprendizaje personal se basa en los lados personales del empleado. De ellos, su desarrollo es alentado por varios métodos. Por lo tanto, el empleado recibe herramientas para anticipar escenarios, aumentar la competitividad en la organización y garantizar la perspectiva e innovación del grupo de trabajo.

- **Capacitación Laboral en Conocimientos Básicos**

Esta capacitación del personal se centra en la inducción y la capacitación básica para llevar a cabo tareas sin esto implica cambios en la estructura organizacional. Esto se basa en la reproductividad, la información y la capacitación de acuerdo con el trabajo.

- **Capacitación Laboral en Conocimientos Claves**

El conocimiento principal es que proporciona un factor distintivo en la organización. Este tipo de capacitación laboral debe ser una prioridad dentro de la empresa, ya que le permite distinguirse en un mercado laboral cada vez más competitivo.

2.2.1.2. Ventajas de la Capacitación Laboral

La capacitación laboral, como tal, aporta una serie de ventajas a

aquella empresa que hace uso de ella, y forma constantemente a sus empleados. (Coll Morales, 2021)

- Se fomenta el espíritu de equipo.
- Los empleados están más comprometidos con la empresa, y sus objetivos.
- Los niveles de productividad pueden incrementarse notablemente.
- Los costes se reducen.
- Los tiempos son más cortos.
- Se aprovechan de las economías de aprendizaje, de alcance, de escala.
- Mejora el rendimiento de los trabajadores en la compañía.
- El clima laboral es mejor.
- En general, mejora el funcionamiento de la compañía y, por ende, los rendimientos de la actividad.

2.2.1.3. Importancia de la Capacitación Laboral

Con la capacitación laboral, la compañía puede mantenerse al día y preparar sus principales activos, el talento de sus expertos. A través de programas de actualización, cursos y el uso de otros métodos, la compañía evita que sus empleados o expertos se queden en roles clave en relación con otros competidores.

Esta dinámica alienta a la empresa a mantenerse a la rutina diaria en términos de tendencias, métodos de trabajo, programas y servicios según el perfil. A cambio, los empleados a menudo aprecian parte de una empresa que se encarga de su capacitación y se reúne porque se supone que deben desarrollarse como expertos.

Esto se deriva en expertos comprometidos y con un sentido de pertenencia. Para hacer esto, es necesario que la compañía establezca planes de capacitación en los perfiles profesionales que gestionó para los empleados a través de la capacitación vocacional.

2.2.1.4. Elementos de la capacitación laboral

Según Chiavenato (2018) para cumplir un adecuado plan de capacitación se debe aplicar o seguir los siguientes elementos de la capacitación laboral:

Analizar = Para diagnosticar las necesidades de capacitación, un programa de capacitación necesita un plan que incluya una definición clara de objetivos de capacitación para las necesidades específicas de cada caso, división del trabajo en módulos, cursos o programas, identificación de contenidos de capacitación, métodos de formación y opciones tecnológicas disponibles, definición de los recursos necesarios para completar la formación, definición del grupo objetivo (número de personas, tiempo disponible, nivel de habilidad, tipo de conocimiento y actitudes, características del comportamiento individual), ubicación, duración o duración de la capacitación, relación costo-beneficio del control del programa y evaluación de cálculos y resultados para revisar puntos críticos que requieren correcciones y cambios en el plan. mejorar su eficiencia.

Planear=programar la capacitación, una vez determinado la naturaleza de las habilidades, conocimientos o conductas que se desean como resultado de la capacitación, el siguiente paso es elegir las técnicas para el programa de capacitación de modo que permitan optimizar el aprendizaje; es decir obtener el mayor aprendizaje posible con el menor dispendio de esfuerzo, tiempo y dinero.

- Técnicas de capacitación orientadas a su utilización son: Técnicas de capacitación orientadas al contenido, Técnicas de capacitación orientadas al proceso y Técnicas mixtas de capacitación.
- Técnicas de capacitación en cuanto a tiempo son: Capacitación de inducción o de integración a la empresa y Capacitación después del ingreso al trabajo.
- Técnicas de capacitación en cuanto al lugar de su aplicación son: Respecto del lugar de aplicación, las técnicas de capacitación se clasifican en capacitación en el lugar de trabajo y fuera del lugar de

trabajo y Capacitación fuera del lugar de trabajo.

Hacer=ejecutar el programa de capacitación, es el binomio formado por el instructor y el aprendiz. Los aprendices son las personas situadas en un nivel jerárquico cualquiera de la empresa que necesitan aprender o mejorar sus conocimientos sobre alguna actividad o labor. La realización de la capacitación depende de los siguientes factores: (a) si el programa de capacitación satisface adecuadamente las necesidades de la organización, y la decisión de establecer un programa de capacitación depende de la necesidad de mejorar el nivel de la fuerza laboral. (b) La calidad de los materiales didácticos, que deben ser considerados con antelación para facilitar la ejecución de la formación. (c) Cooperación entre los gerentes y directores de la empresa, la capacitación debe llevarse a cabo con todo el personal en todos los niveles y funciones de la empresa de manera coordinada. (d) De la calidad y preparación del instrumento, el éxito de la interpretación depende del interés, carácter y habilidad del maestro. (e) Calidad de los aprendices que afecta los resultados de los programas de capacitación. Los mejores resultados se logran a través de una cuidadosa selección de aprendices basada en el formato y contenido del programa y los objetivos de capacitación.

Evaluar=medir los resultados del programa de capacitación, es la evaluación de los resultados. El programa de capacitación debe incluir la evaluación de su eficiencia, la cual debe considerar dos aspectos: constatar si la capacitación produjo las modificaciones deseadas en la conducta de los empleados y verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas de la empresa.

La evaluación de los resultados de la capacitación se realiza en tres niveles: (a) Evaluación a nivel organizacional, donde la capacitación debe arrojar resultados tales como: mejora de la eficiencia organizacional, mejora de la imagen de la empresa, clima organizacional, mejora de las relaciones entre la empresa y sus

empleados; relaciones, apoyar el cambio y la innovación y mejorar la eficiencia. (b) Evaluación a nivel del personal, donde la capacitación debe producir los siguientes resultados: reducción de la rotación de empleados, reducción del ausentismo, mejora de la eficacia individual de los empleados, mejora de las habilidades personales, aumento del conocimiento personal y cambio de actitudes y comportamientos. (c) Evaluado a nivel de tarea y actividad, donde la capacitación debe producir resultados tales como: aumento de la productividad, mejora de la calidad de los productos y servicios, reducción de los procesos de producción, mejora del servicio al cliente, reducción del número de accidentes, reducción de la frecuencia de espera para reparaciones de máquinas y equipos.

2.2.2. Desarrollo de competencias

Las competencias laborales son un conjunto de oportunidades que el empleado necesita para el desarrollo en un puesto determinado. Se puede entender que son responsables de marcar las diferencias en un momento en que una persona realiza un trabajo específico con respecto al conocimiento técnico que puede poseer (Gamarra.2023).

2.2.2.1. Tipos de Competencias

Según Gamarra (2023), en su artículo "*Los tipos de competencias laborales más demandadas en 2023*", dice que hay los siguientes tipos de competencias:

- Competencias básicas y de comportamiento: Está relacionado con las habilidades más suaves requeridas para un trabajo. Se centran en el aprendizaje adquirido de la infancia a la edad adulta y están conectados al comportamiento y la forma de cómo se refieren a los demás.
- Competencias técnicas: Estas son aquellas que se relacionan con el uso efectivo de sistemas, herramientas o mecanismos que son extremadamente necesarios para la provisión. Se adquieren a lo largo de la vida profesional y a través de formaciones especializadas en el área.
- Competencias de liderazgo: Esta es la calidad que forma la capacidad y la disposición para la conducción grupal, lo que también tiene sentido medir. Esta competencia se centra en conocer la gestión eficiente del equipo de trabajo y principalmente relacionada con los puestos de gestión.

2.2.2.2. Beneficios del Desarrollo de Competencias

Perez (2023) en su artículo virtual "*5 estrategias para el desarrollo de competencias laborales*" dice: Mejorar el rendimiento de su empleado es un factor vital para que las empresas sigan siendo competitivas en el mercado. Por lo tanto, es importante que cuando una organización implementa una herramienta para apoyar el desarrollo de

sus recursos humanos para optimizar los resultados de la empresa.

Para guiar a su colaborador en el desarrollo de las habilidades laborales necesarias, es importante proporcionar planes de capacitación y capacitación de acuerdo con esto porque esto trae beneficios importantes para su empresa.

Los beneficios son los siguientes:

- Al brindar capacitación para desarrollar las competencias que se han identificado te aseguras de que el plan de aprendizaje está alineado y orientado a lograr la estrategia de la compañía para beneficio del empleado y la empresa.
- Te ayuda a contar con un rumbo definido para el plan de carrera y sucesión del colaborador.
- Brinda al empleado conocimientos amplios y flexibilidad de desempeñarse en puestos distintos al actual, lo que es una ventaja para la empresa al poder hacer frente a retos y cambios en el entorno.
- Potencia el desempeño de tus colaboradores al ayudarlos a ser más productivos y tener más habilidades que aportarán valor a la organización.
- Al otorgar la oportunidad al empleado de crecer y aprender se puede aumentar su satisfacción laboral y con la empresa, con lo que se busca disminuir la rotación de personal.

2.2.2.3. Competencias básicas

Según Chiavenato (2018), se orienta a los conocimientos, habilidades, actitudes, intereses, rasgos de carácter, valores u otras características personales que son las características básicas de la personalidad para realizar acciones y diferenciar el desempeño de las personas. La gestión de la capacidad está diseñada para reemplazar la función tradicional de descubrir las necesidades comerciales y cómo las personas agregan valor a la empresa.

No obstante, el autor subraya que las nuevas competencias que exigen las empresas en los nuevos ambientes de negocios son las siguientes:

Aprender a aprender; las personas deben contribuir de forma constructiva en todo y, por tanto, deben estar en condiciones para aprender continuamente.

Comunicación y colaboración; el buen desempeño significa realizar un conjunto de tareas repetitivas y la calificación se restringía a cada labor particular.

Raciocinio creativo y resolución de problemas; en el pasado, la administración paternalista asumió la responsabilidad de la solución de problemas y del aumento en la productividad del trabajador.

Conocimientos tecnológicos; antes, saber de tecnología significaba operar máquinas o computadoras para procesar textos o hacer análisis financieros. Hoy se resalta la utilización del equipo de información que conecta al individuo con los miembros de su equipo alrededor del mundo.

Desarrollo de liderazgo; el nuevo imperativo es identificar y desarrollar a personas capaces de dirigir la empresa en el siglo XXI, en lugar de programas externos de educación para ejecutivos, las empresas realizan programas personalizados de aprendizaje.

2.3. Marco conceptual

- Capacitación

La formación es un proceso educativo sistemático y organizado a corto plazo en el que una persona adquiere conocimientos y desarrolla habilidades y capacidades de acuerdo con los objetivos establecidos. La formación incluye la transferencia de conocimientos relacionados con el trabajo, actitudes hacia aspectos organizativos, de tareas y ambientales, así como el desarrollo de habilidades y competencias. (Chiavenato, 2019).

- Capacitación Laboral

Es una actividad realizada por una organización donde es la responsable de preparar y capacitar a los empleados para realizar actividades laborales específicas. En otras palabras, es una técnica de entrenamiento que implica mejorar sus habilidades, conocimientos y habilidades (Coll Morales, 2021).

- Desarrollo de competencias

El desarrollo de competencias son todas aquellas tareas dirigidas a mejorar las habilidades, habilidades y actitudes duras y blandas de los empleados de la organización con objetivos específicos (Castelan, 2022).

- Competencias Laborales

Las competencias laborales son todas aquellas habilidades y capacidades que permiten a un colaborador desarrollarse exitosamente en cierto rol. Así, junto a los conocimientos técnicos que éste tenga, son todas aquellas cualidades que permiten marcar una diferencia positiva en su desempeño de un puesto. (Revista Economía, 2023)

- Trabajo de equipo

Es la actividad que se realiza dentro de un grupo de empleados para lograr los fines u objetivos de una institución que se desarrolla en un determinado sector (Münch, 2018).

- Desempeño

Es la eficiencia que tiene el colaborador al momento de realizar una actividad que es asignada por el empleador (Chiavenato, 2019).

2.4. Hipótesis

- **Hipótesis de investigación (Ha):**

La relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias percibido por colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023, es directa y significativa.

- **Hipótesis nula (Ho):**

La relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias percibida por los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023, no es directa ni significativa.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Escala de medición
Capacitación laboral	Es la educación vocacional que prepara a una persona para un trabajo o posición. También es impartido por empresas u organizaciones que se especializan en entrenamiento o ejercicios. Finalmente, puede ser utilizado en todos los niveles o departamentos de la organización (Chiavenato, 2019).	Para la medición y análisis de la variable se utilizará el cuestionario que estará conformado por 4 dimensiones y respectivos indicadores los cuales son: Analizar, Planear, Hacer y Evaluar.	Analizar Planear Hacer Evaluar	1. Objetivos 2. División 3. Contenido 4. Métodos 5. Recursos 6. Control y Evaluación 7. Técnicas utilización 8. Técnicas de tiempo 9. Técnicas de lugar 10. Adecuación 11. Calidad de material 12. Instrumentos 13. Calidad de los aprendices 14. Nivel organizacional 15. Nivel de los recursos humanos 16. Nivel de tareas y operaciones	1,2,3,4,5,6 7,8,9 10,11,12,13 14,15,16	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Ordinal
		Para la medición y análisis de la variable se utilizará el cuestionario que estará conformado por 4 dimensiones y respectivos indicadores los cuales son: Aprender a aprender, Comunicación y colaboración, Raciocinio creativo y Conocimiento tecnológico.	Aprender a aprender Comunicación y colaboración Raciocinio creativo Conocimiento tecnológico	1. Conocimientos 2. Habilidades 3. Experiencias 4. Trabajo en equipo 5. Eficiencia 6. Desempeño laboral 7. Compartir 8. Métodos de trabajo 9. Creatividad 10. Resolución de problemas 11. Pensamiento 12. Soluciones 13. Responsabilidad 14. Maquinas o equipos 15. Utilización de tecnología 16. Conocimientos técnicos	1,2,3 4,5,6,7 8,9,10,11,12,13 14,15,16	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Ordinal
Desarrollo de competencias	Las competencias de la fuerza laboral se relacionan con las habilidades, destrezas laborales, conocimientos y talentos de los profesionales que les permiten responder mejor a los desafíos y contingencias que puede presentar un trabajo (Pérez, 2021).	Para la medición y análisis de la variable se utilizará el cuestionario que estará conformado por 4 dimensiones y respectivos indicadores los cuales son: Aprender a aprender, Comunicación y colaboración, Raciocinio creativo y Conocimiento tecnológicos.	Aprender a aprender Comunicación y colaboración Raciocinio creativo Conocimiento tecnológico	1. Conocimientos 2. Habilidades 3. Experiencias 4. Trabajo en equipo 5. Eficiencia 6. Desempeño laboral 7. Compartir 8. Métodos de trabajo 9. Creatividad 10. Resolución de problemas 11. Pensamiento 12. Soluciones 13. Responsabilidad 14. Maquinas o equipos 15. Utilización de tecnología 16. Conocimientos técnicos	1,2,3 4,5,6,7 8,9,10,11,12,13 14,15,16	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Ordinal

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

La población estuvo conformada por los 15 colaboradores que laboran en la empresa Electrónica Norte S.R.L., Trujillo 2023. Los criterios de inclusión en el presente estudio están definidos en base a que todos los colaboradores que comprenden la población están en planilla de la empresa. Así como también los colaboradores son profesionales que tienen experiencia y certificaciones en el rubro. Al tener una población corta, no se presenta criterio de exclusión.

3.1.2. Marco muestral

El muestro, realizado para la unidad de estudio fue no probabilístico debido a que individuos fueron elegidos por conveniencia por los investigadores según los parámetros o características elegidas dentro del desarrollo, además, la población es que pequeña por lo tanto se consideró a los 15 colaboradores, según relación de la empresa Electrónica Norte S.R.L., Trujillo.

3.1.3. Unidad de análisis

Un colaborador de la empresa Electrónica Norte S.R.L., Trujillo 2023.

3.1.4. Muestra

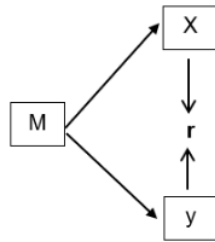
La muestra estuvo conformada por 15 trabajadores debido a que es una muestra pequeña.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

Descriptivo Correlacional. El trabajo de investigación buscó determinar si existe relación entre las variables de estudio.

Dónde:



M: Personal de Electrónica Norte S.R.L.

X: Capacitación laboral

Y: Desarrollo de competencias.

r: Relación de variables.

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Para el desarrollo de la investigación se tomó como técnica para obtener la información de la muestra elegida la encuesta, “este tipo de herramienta permite obtener datos de forma directa de los individuos evaluados, lo cuales mediante sus respuestas permitieron medir el grado o nivel de cada variable y su relación” (Hernández & Mendoza, 2018).

La encuesta, permitió recolectar información importante en esta oportunidad se utilizó el cuestionario para el proyecto de investigación, el cual estará estructurado de las variables y sus dimensiones que se busca medir para obtener información.

Por otro lado, el instrumento utilizado para ser aplicado a la muestra y estudio fue el cuestionario, que mediante sus preguntas y respuesta abiertas o cerradas permitió obtener información de las personas evaluadas para determinar el nivel y grado de relación de las variables de estudio (Nava & Monroy, 2018).

El cuestionario, fue el instrumento utilizado para obtener la información de la unidad de análisis, el cual estuvo estructurado mediante las variables capacitación laboral y dimensiones (Analizar, Planear, Hacer y Evaluar), con respuesta de tipo Likert. Además, la otra variable desarrollo de competencias y dimensiones (Aprender a aprender, Comunicación y

colaboración, Raciocinio creativo y Conocimiento tecnología), con respuesta de escala Likert.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

- Procesamiento de datos

En la investigación el procedimiento de recolección de datos se tomó de la muestra de 15 colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo. Se aplicó el instrumento que es el cuestionario. De las cuales 16 preguntas son para la variable Capacitación Laboral y las otras 16, para el Desarrollo de Competencias. Para el procesamiento de los datos se usó el programa Excel y el programa SPSS para determinar la correlación entre las variables.

El cuestionario estuvo basado mediante la siguiente valoración en la escala de Likert

N°	Respuesta
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Validez del Instrumento

Los dos cuestionarios del trabajo de investigación fueron validados por juicio de tres expertos, especializados en el tema.

N°	Experto	Grado Académico
1	Heyner Márquez Yauri	Doctor en Administración
2	Eduardo Vilca Tantapoma	Doctor en Administración
3	Margot Isabel Hervias Figueroa	Magister en Administración

Validez

De acuerdo con la aplicación de los instrumentos para la recolección de datos elaborados en la investigación se consideró necesario su validez en base al análisis de tres profesionales expertos en la materia relacionada con los datos obtenidos de la percepción de los colaboradores.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos estadísticos en la presente investigación se representó a partir de los resultados obtenidos, para lo cual se consideró a la determinación de la Prueba de Alfa de Cronbach, pues esta prueba se encarga de medir la fiabilidad en una escala de medida de acuerdo con los resultados según las variables en estudio, para dicha aplicación es necesario la aplicación de un paquete estadístico. A continuación, se presenta la escala de valorización del Alfa de Cronbach:

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

- Análisis de datos

Después de obtener los datos de la unidad de análisis se procedió a realizar la estadística descriptiva para presentar el grado o nivel que tienen las variables por dimensiones, seguidamente se aplicó a los datos obtenidos la prueba normalidad según el tamaño de la muestra (Shapiro Wilk y Kolmogorov) se determinó si mantiene una distribución normalidad o no normal; después se estableció qué tipo de estadístico se utilizó (Rho de Spearman o Pearson) donde se determinó la correlación de los datos y si existió relación de las variables estudiadas. Por último, se presentaron los datos obtenidos en tablas y figuras según los objetivos establecidos para contrastar las hipótesis presentadas dentro de los resultados; además se redactó la discusión y conclusión dentro del informe.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Según el objetivo general: Se determinó la relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023.

Tabla 1

Prueba de Chi-Cuadrado entre capacitación laboral y desarrollo de competencias de la empresa Electrónica Norte S.R.L., Trujillo 2023.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,125a	4	,000
Razón de verosimilitud	21,327	4	,000
Asociación lineal por lineal	11,723	1	,001
N de casos válidos	15		

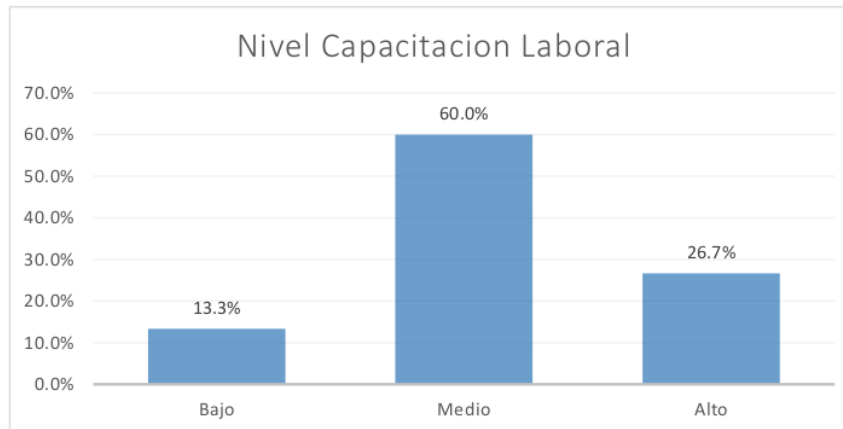
a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,27.

En la tabla 1, Los resultados señalan que el Chi-Cuadrado es 0.000 y el valor p es menor al 0.05, por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Según los datos obtenidos del cálculo podemos indicar que la capacitación laboral se relaciona directamente con la variable desarrollo de competencias de los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023.

Según el objetivo específico N°1: Se identificó el nivel de capacitación laboral en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023.

Figura 1

Nivel de capacitación laboral de los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L.

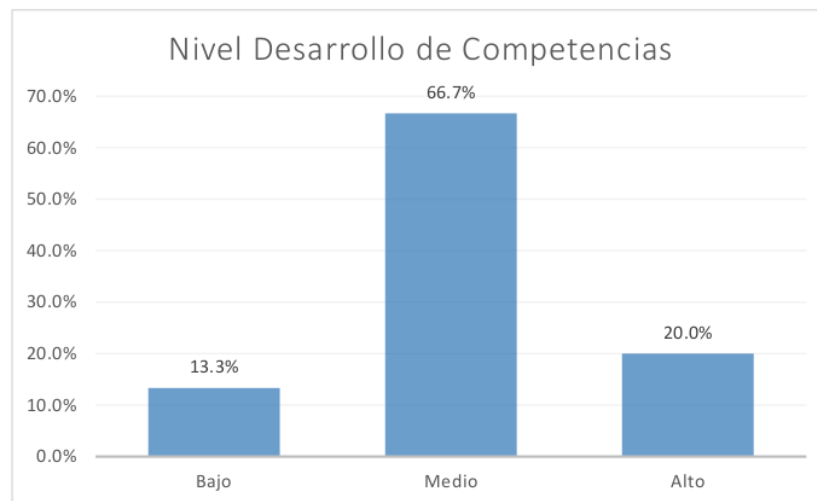


En la Figura 1 se puede observar de los datos obtenidos de 15 encuestados, mantienen un nivel bajo (13,3%). Por otro lado, de la muestra extraída, existe un nivel medio (60,0%) en los encuestados. Por último, se visualizó que la variable en estudio se encuentra en el rango de nivel alto (26,7%).

Según el objetivo específico N°2: Se identificó el nivel de desarrollo de competencias en los colaboradores de Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023.

Figura 2

Nivel de desarrollo de competencias de los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L.



En la Figura 2 se puede observar de los datos obtenidos de 15 encuestados, mantienen un nivel bajo (13,3%). Por otro lado, de la muestra extraída, existe un nivel medio (66,7%) en los encuestados. Por último, se visualizó que la variable en estudio se encuentra en el rango de nivel alto (20,0%).

Según el objetivo específico N°3: Se estableció si existe relación entre la capacitación laboral y las dimensiones de desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023.

Tabla 2

Correlacional de la variable "Capacitación laboral" y dimensión "Aprender a aprender"

			Capacitación laboral	Aprender a aprender
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,124
		Sig. (bilateral) N	.	,659 15
	Aprender a aprender	Coefficiente de correlación	,124	1,000
		Sig. (bilateral) N	,659 15	. 15

En la tabla 3, Los resultados señalaron que el coeficiente de correlación de Rho=0.124 represento un nivel de correlación bajo con un nivel de significancia 0.659 mayor al 5% de error, por esa razón se estableció que la variable "Capacitación laboral" de la dimensión "Aprender a Aprender" no existe correlación y la significancia es superior al límite permitido con la dimensión "Aprender a aprender" de la variable "Desarrollo de competencias" de los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023.

Tabla 3

Correlación de la variable "Capacitación laboral" y dimensión " Comunicación y colaboración"

			Capacitación laboral	Comunicación y colaboración
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,278
		Sig. (bilateral)	.	,316
		N	15	15
	Comunicación y colaboración	Coefficiente de correlación	,278	1,000
		Sig. (bilateral)	,316	.
		N	15	15

En la tabla 4, Los resultados señalaron que el coeficiente de correlación de Rho=0.278 representaron un nivel de correlación bajo con un nivel de significancia 0.316 mayor al 5% de error, por esa razón se estableció que la variable "Capacitación laboral" no existe correlación y la significancia es superior al límite permitido con la dimensión "Comunicación y colaboración" de la variable "Desarrollo de competencia" de los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023.

Tabla 4

Correlacional de la variable "Capacitación laboral" y dimensión "Raciocinio creativo"

			Capacitación laboral	Raciocinio creativo
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,760**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	15	15
	Raciocinio creativo	Coefficiente de correlación	,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5, ² Los resultados señalaron que el coeficiente de correlación de Rho=-0.760 represento un nivel de correlación alto con un nivel de significancia 0.001 menor al 5% de error, por esa razón se estableció que la variable "Capacitación laboral" tiene una correlación directa y significativa con la dimensión "Raciocinio creativo" de la variable "Desarrollo de competencias" de los colaboradores de la Empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023.

Tabla 5

Correlacional de la variable "Capacitación laboral" y dimensión "Conocimiento tecnológico"

			Capacitación laboral	Conocimiento tecnológico
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,481
		Sig. (bilateral)	.	,069
	Conocimiento tecnología	N	15	15
		Coeficiente de correlación	,481	1,000
		Sig. (bilateral)	,069	.
		N	15	15

En la tabla 6, ² Los resultados señalaron que el coeficiente de correlación de Rho=-0.481 represento un nivel de correlación moderada con un nivel de significancia 0.069 menor al 5% de error, por esa razón se estableció que la variable "Capacitación laboral" tiene una correlación directa y significativa con la dimensión "Conocimiento tecnológico" de la variable "Desarrollo de competencias" de los colaboradores de la Empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023.

4.2. Discusión de resultados

Después del desarrollo de la investigación para la presentación de los resultados hubo algunas dificultades en la recolección de los datos, debido a que la empresa realiza trabajos fuera de las instalaciones de la organización y era difícil coincidir con los trabajadores que realizan sus actividades; Asimismo, otro inconveniente que se presenta al momento de obtener la información es la jornada laboral del empleado debido a la alta demanda de servicio no se puede interrumpir mientras se encuentra laborando dentro de las instalaciones . A pesar de los obstáculos para la recopilación de datos, en última instancia se logró recopilar lo que se necesitó para realizar el análisis y presentación de la información dentro de la investigación.

A continuación, se discutirán los hallazgos encontrados dentro del desarrollo de la investigación que son:

Se determinó que ² la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L., se observa que el grado de relación es (25, 125a) indicando que existe una correlación positiva en la unidad de análisis, por tal motivo la capacitación laboral afecta el desarrollo de competencias si los trabajadores no reciben una adecuada instrucción o formación dentro de la empresa. Dicho lo anterior podemos decir que coincidimos con Ochoa (2018) quien señaló que las ventajas del desarrollo de las competencias laborales al interior de la organización es la motivación que genera en el colaborador hace que pase de ser eficaz a eficiente para que se vea reflejado en la rentabilidad y cumplimiento de objetivos para la organización. Asimismo, concordamos con Hernández et al. (2021) quien señaló que para la capacitación se dé debe contar con el apoyo de la empresa para obtener beneficios positivos al momento de ejecutar sus actividades.

Se estableció que el nivel de capacitación laboral en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L., ¹ mantiene un nivel bajo (13,3%). Por otro lado, de la muestra extraída, existe un nivel medio (60,0%) en los encuestados. Por último, se visualiza que la variable en estudio se encuentra en el rango de nivel alto (26,7%), lo que nos demuestra que si la organización no ejecuta programa de formación internamente puede afectar el desarrollo de sus

actividades al momento de realizar las operaciones. Por tal motivo, concordamos con García (2019) quien indicó que la capacitación laboral influye directamente en el desarrollo de las actividades de los empleados por eso es de vital importancia realizarlo de forma correcta para obtener beneficios dentro de los trabajadores. Por otro lado, afirmamos estar de acuerdo con Rodríguez (2021) quien indicó que la capacitación es un factor muy importante para una mejor producción de los colaboradores del centro de salud, lo cual se ve reflejado en su desempeño laboral.

Se determinó que el nivel de desarrollo de competencias en los colaboradores de Electrónica Norte S.R.L., ¹ que mantiene un nivel bajo (13,3%). Por otro lado, de la muestra extraída, existe un nivel medio (66,7%) en los encuestados. Por último, se visualiza que la variable en estudio se encuentra en el rango de nivel alto (20,0%), lo que nos demuestra que si la organización no busca contribuir con el desarrollo de los conocimientos de los trabajadores puede afectar las operaciones principales del negocio. Por esa razón, discrepamos de Vásquez (2019) donde señaló que el 25% del personal tiene un nivel regular en capacitación laboral y un nivel bueno en desarrollo de competencias. El estadístico Tau-b de Kendall es $\tau = 0.134$, con un nivel de significancia mayor al 5% ($P = 0.492 > 0.05$). Donde queda demostrado que la capacitación laboral no influye el desarrollo de competencias técnicas en el personal de la agencia de viajes.

Se visualizó que existe relación entre la capacitación laboral y las dimensiones del desarrollo de competencias en los colaboradores donde se demostró que la dimensión “aprender a aprender” mantiene un coeficiente de ² (0.124), que representa un nivel de correlación bajo con un nivel de significancia 0.659 mayor al 5% de error, por esa razón no existe correlación. Por otro lado, la dimensión “Comunicación y colaboración” mantienen un coeficiente de ² (0.278) que representa un nivel de correlación bajo con un nivel de significancia 0.316 mayor al 5% de error, por esa razón no existe correlación y la significancia es superior al límite permitido. Asimismo, de la dimensión “raciocinio creativo” mantiene un coeficiente ² 0.760 que representa un nivel de correlación alto con un nivel de significancia 0.001 menor al 5% de error, por esa razón se establece que existe una correlación directa y significativa. Por último, la dimensión

“Conocimiento tecnológico” mantiene un coeficiente (0.481) ² que representa un nivel de correlación moderada con un nivel de significancia 0.069 menor al 5% de error, por esa razón se establece que existe una correlación directa y significativa con la dimensión, lo que indica que si los empleadores no reciben una capacitación correcta o formación puede afectar su rendimiento al momento de cumplir con sus actividades. Es por lo que coincidimos con Arteaga (2019) quien señaló que existe una relación entre las variables capacitación y desempeño de los colaboradores es positiva, con un nivel de correlación de Rho Spearman 0.708 y un nivel de significancia de $p < 0.01$, ello quiere decir que las personas que realizan mayores capacitaciones hacen que los desempeños de las actividades que realizan dentro de las empresas sean eficientes y de calidad.

Para desarrollar el estudio se espera identificar las ventajas que brinda la correcta aplicación de la capacitación laboral en el desarrollo de competencias de los trabajadores. De igual modo, esta investigación ayudó a conocer técnicas y métodos actuales que se utilizan para mantener y ejecutar las operaciones de trabajo dentro de la organización de forma eficiente. Además, este estudio contribuirá a las compañías especializadas en brindar servicio de atención electrónica, ya que servirá de base para ajustar los escenarios que debe reunir el área de trabajo para ofrecer un servicio de calidad. Indistintamente, también será la base para futuros estudios sobre la aplicación correcta de la capacitación laboral y los beneficios que ofrece en el desarrollo de sus habilidades de los trabajadores.

Por último, la aplicación de la herramienta (cuestionario) permitió reunir de forma directa y práctica la información sobre la perspectiva de la capacitación laboral dentro de la organización, para su posterior análisis y evaluación de las condiciones de las actividades en el área de estudio. Conjuntamente, el instrumento ayuda a identificar deficiencias que puedan perjudicar las operaciones en el área de trabajo. También, este instrumento fue verificado y validado por un experto en la materia, lo que ayuda a obtener los datos más precisos y confiables para la investigación.

En el desarrollo se presentaron las siguientes limitaciones: Falta de instrumentos de análisis de información, lo que imposibilitó conocer con exactitud las operaciones y desarrollo de capacitación en el período

determinado. Los archivos de la empresa no disponen de instrumentos de control debidamente estructurados. Falta de acceso a la información de la empresa por motivo de seguridad, no se puede realizar una comparación de todos los periodos de trabajo para tener un panorama mejor del desempeño de los trabajadores. Escaseces antecedentes que vinculen las dos variables estudiadas, lo que conllevó a buscar informes por separado de las variables para evaluar los resultados de los investigadores.

Las implicaciones dentro del estudio se agruparon en: implicaciones académicas, tanto para la literatura sobre capacitación laboral y desarrollo de competencias; e implicaciones prácticas para los empleados que realizan las actividades de servicio de la organización, todo está vinculado con la falta de conocimiento y aplicación dentro de las operaciones laborales. Desde un punto de vista académico, nuestro estudio ha permitido: realizar una integración de la literatura que hasta el momento ha pretendido abordar la problemática de la relación que existe entre la capacitación laboral y desarrollo de competencias. Desde un punto de vista práctico, las conclusiones de esta investigación permiten la toma de decisiones empresariales para la puesta en marcha de la capacitación eficiente. En este sentido, se ofrece un marco de referencia en el que se plantea no sólo un amplio conjunto de variables a analizar, sino también la aplicación que tiene la metodología dentro de las operaciones de trabajo de los empleados.

CONCLUSIONES

Se determinó que ² existe relación entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023, el cual alcanzó una significancia de 0.000 menor al error considerado, comprobando que existe una relación directa y positiva entre las variables estudiadas. Por esa razón, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

Se identificó que el nivel de capacitación laboral en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la Provincia de Trujillo 2023, es medio, dado que el 60.0% de los evaluados marcaron esta alternativa. Esto se debe a que la empresa no ejecutó el programa de capacitación de forma correcta o siguiendo un modelo dentro de las operaciones de la organización. Además, esto ocasiona que no se realicen las actividades dentro de la empresa de forma eficiente.

Se identificó que el nivel de desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la Provincia de Trujillo 2023, es medio, dado que el 60.7% de los evaluados marcaron esta alternativa. Dado que la empresa no aplicó programas de formación que permitan a los trabajadores obtener nuevos conocimientos para ser aplicados en sus actividades y trabajar de forma eficiente. Asimismo, de los datos obtenidos dentro del estudio permitió observar que la organización no evaluó las actividades que realiza los trabajadores dentro de los periodos.

Se estableció que, mediante el estadístico Rho de Spearman, el raciocinio creativo y conocimiento tecnológico son las dimensiones que obtuvieron un mayor grado de relación con la variable capacitación laboral en la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo, debido a que se obtuvo un grado de relación de 0.760 y 0.481. Esto nos permitió observar, aunque la organización no cumple con los parámetros establecidos del modelo de capacitación, los trabajadores desarrollaron competencias que ayudan a realizar sus actividades laborales dentro de la organización.

RECOMENDACIONES

Aplicar la capacitación laboral siguiendo los lineamientos de analizar, planear, hacer y evaluar para obtener resultados positivos dentro de la organización para que el personal obtenga competencias para ser eficiente dentro de sus actividades laborales. Asimismo, dentro del desarrollo de este modelo de capacitación permitirá no solo realizar una correcta formación del empleado, sino favorecerá al momento de establecer y controlar los parámetros que se desea alcanzar con la aplicación de la capacitación dentro del área de la organización.

Impulsar los cursos de capacitación orientados a la gestión del personal trimestralmente dentro de la organización para mejora el desarrolla de las actividades y aumentar la eficiencia de los trabajadores en las diferentes áreas de trabajo. Para la comunidad científica mediante el aporte de este estudio se buscará el desarrollo y aumento del conocimiento que permita la actualización constante sobre el tema de estudio; además, con los datos obtenidos podrán ser utilizados para reformar los conceptos sobre el desarrollo de competencias de los colaboradores y crear nuevos modelos de trabajo para efectuar correctamente las actividades de los trabajadores dentro de la organización.

Fortalecer la gestión empresarial del personal dentro de la organización según la teoría de Chiavenato para que los trabajadores desarrollen sus competencias para adquirir habilidades que permitan cumplir con los objetivos de la organización. Las limitaciones identificadas dentro del desarrollo de la investigación permitieron observar que la organización no ha realizado una correcta capacitación debido a que no aplica o sigue un modelo eficiente que permita cumplir con los parámetros deseados por el gerente de la organización; por tal motivo, es de suma importancia analizar y evaluar modelos de gestión de trabajo que ayuden a desarrollar las competencias de los trabajadores para obtener resultados positivos.

Utilizar herramientas de gestión del talento, que permitan administrar el personal de forma correcta ¹ para cumplir con los objetivos de la organización. Además, esto permitirá tener un entorno más agradable donde el colaborador pueda desempeñarse de forma eficiente. El desarrollo de este estudio permitirá llegar a la sociedad académica, ya que brindara conocimiento sobre la actual

gestión del personal dentro de las organizaciones actuales de servicio e identificar las deficiencias que afectan constantemente en el desarrollo de sus operaciones. Asimismo, la investigación incentivara a los estudiantes que se desean profundizar sobre el tema. Por último, se recomiendan seguir investigando sobre las variables de estudio para identificar nuevos modelos que puedan ser aplicados dentro de la organización y mejorar la relación del empleador con sus trabajadores.

REFERENCIAS

- Adecco (2020) Las nuevas competencias que demanda el mercado laboral peruano. <https://www.adecco.com.pe/outsourcing/nuevas-competencias-demanda-mercado-laboral-peruano/>
- Alles, M. (2016). Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias. vol. 1 (3a. ed.). Ediciones Granica.
- Alles, M. (2019). Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Ediciones Granica S.A.
- Arteaga, S. (2019) Capacitación y desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°04 – Trujillo Sur Este, año 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47259>
- Bardales, J. (2021) Estrategia educativa comunitaria para el desarrollo de las competencias de la gestión empresarial de líderes agrarios de la Cooperativa Agraria Industrial "Los Naranjillos". Tingo María. Perú. 2015. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16623>
- Bizneo (2022) El Nuevo Rol del área de Recursos Humanos. <https://www.bizneo.com/blog/area-de-recursos-humanos/#comment-15572>
- Bourke, R. (2016). Liberating the Learner Through Self-assessment. Cambridge Journal of Education, 46(1), 97–111.
- Cárdenas, L. (2019) Capacitación laboral para la aplicación de los estándares de seguridad y salud en el personal administrativo de la escuela de posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego – 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/5537>
- Castagnola Sánchez, V. R., Castagnola Rossini, G. M., Castagnola Rossini, A. D., & Castagnola Sánchez, C. G. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. Journal of business and entrepreneurial studies, 4(3), 80-89.
- Castillo Alemán, Gloria del, & Quintana Nedelcu, Danay. (2016). Las reformas

actuales en Cuba: un estudio de política pública. *Revista mexicana de sociología*, 78(1), 7-32.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032016000100007&lng=es&tlng=es.

Castillo, J. & Villapando, P. (2019) El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 14(1)30-51.
[http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14\(1\)30-51.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14(1)30-51.pdf)

Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2).

Chávez, M. (2020) Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores en Clínica Farmedica, Trujillo – 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45742>

Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10a. ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración* (8a. ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Cuesta, S. A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (2a. ed.). Ecoe Ediciones.

Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (6a. ed.). Pearson Educación.

Diario Financiero (2022) La pandemia acelero la necesidad de cambiar habilidades y competencias. <https://www.df.cl/brandcorner/la-pandemia-acelero-la-necesidad-de-cambiar-habilidades-y-competencias>

Escalante, N. (2016) *Programa de Capacitación constante y la Productividad en las ventas del Área de Consultas Generales del Centro de Contacto del BCP 2015*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3215/escalanterodriguez_nadia.PDF

Espinoza, O. (2018) Capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo – 2017. [Tesis

de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo].
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11654>

García, R. (2019) La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el Hospital Belén de Trujillo año 2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5548>

Gestión (2014) E-learning permite a empresas ahorrar un 60% del presupuesto que dedican a capacitación. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/e-learning-permite-empresas-ahorrar-60-presupuesto-dedican-capacitacion-81169-noticia/>

Gutiérrez, G. (2019) La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3313>

Hernández, G. (2022) 4 errores comunes al diseñar un plan de capacitación laboral (y cómo evitarlos). <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/4-errores-comunes-al-disenar-un-plan-de-capacitacion-laboral-y-como-evitarlos-20220525-0093.html>

Hernández, H. & Holguín, C. (2018) *Gestión del talento humano y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Green Project SAC Huamachuco I semestre 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/4300>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.

Hinostroza, S. (2017) *Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores del restaurante de mar y piedra de la ciudad de Huánuco 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco]. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184

Infante Becerra, Vivian, & Breijo Woroz, Taimy. (2017). Mirada histórica al proceso

de capacitación en el mundo. Mendive. *Revista de Educación*, 15(1), 57-64.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962017000100005&lng=es&tlng=es.

López, P. & Fachelli, S. (2015) Metodología de la investigación social cuantitativa. Bellaterra, Barcelona. Dispositivo Digital de Documentos. Universidad Autónoma de Barcelona.

Monroy Mejía, M. D. L. Á. & Nava Sanchezllanes, N. (2018). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Éxodo.
<https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/lc/upnorte/titulos/172512>

Naumov, G. S. L. (2018). Gestión e innovación total del capital humano. Grupo Editorial Patria.

Ortiz Ocaña, A. & Cortés Méndez, J. A. (2019). Pymes, competencias laborales y TIC: competitividad, productividad e innovación organizacional. Fondo Editorial Universidad Cooperativa de Colombia.
<https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/131480?page=49>

Pacherrez Riva, J., & Marrufo Fernández, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622.

Pedrero V, Bernaldes M, Chepo M, Manzi J, Pérez M, Fernández P. (2020) Desarrollo de un instrumento para medir competencia cultural en trabajadores de Salud. *Rev Saúde Pública*. 54:29.
<http://doi.org/10.11606/s1518-8787.2020054001695>

Porta N. S., & Tarrío, C. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Revista Pedagogía Profesional*, 17 (1).
Recuperado de:
<https://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/752>

Rabanal, O., Huaman, C., Murga, C. (2020) Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXVI, núm. 2.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063431020>

- Rivas, L. (2017) *Elaboración de tesis: estructura y metodología*, México. Trillas. Edición: Primera edición.
- Rodríguez, O. (2021) *Niveles de capacitación y desempeño laboral del profesional de la salud del Centro de Salud Metropolitano Abancay, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60476?show=full>
- Rubió, S. T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Ediciones Octaedro, S.L.
- Sango, M. (2018) *Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28367>
- Vásquez, A. & Grados, M. (2020) *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de JH Travel de Trujillo, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49309>
- Vilcas, I. (2019) *La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3313>
- Werther, J. W. B., Davis, K., & Guzmán, B. M. P. (2019). *Administración del capital humano* (8a. ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Zarzar Charur, C. (2015). *Planeación didáctica por competencias*. Grupo Editorial Patria. <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/114227?page=412>

ANEXOS

Cuestionario de Capacitación Laboral

La encuesta es de carácter anónimo, y las respuestas son de tipo confidencial, así que le agradecemos su sinceridad. Marque con una (X), en las columnas enumeradas del 1 al 5, según su criterio, y de acuerdo con la escala, cada pregunta que se formula

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

Dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5
Analizar	1. La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación					
	2. La entidad dispone de un programa anual de capacitación.					
	3. La empresa considera el costo-beneficio de la capacitación de los trabajadores.					
	4. La organización cuenta con un espacio para realizar la capacitación de los trabajadores.					
	5. La organización evalúa los resultados de la capacitación realizada a los trabajadores.					
	6. La capacitación se realiza con la problemática identificada dentro de la organización.					
Planear	7. Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente					
	8. Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores					
	9. La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad					
Hacer	10. Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario					
	11. Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales					
	12. Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo					
	13. Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos					
Evaluar	14. Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias					
	15. Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.					
	16. Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias					

Cuestionario de Capacitación Laboral

La encuesta es de carácter anónimo, y las respuestas son de tipo confidencial, así que le agradecemos su sinceridad. Marque con una (X), en las columnas enumeradas del 1 al 5, según su criterio, y de acuerdo con la escala, cada pregunta que se formula

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

Dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5
Aprender a aprender	1. La empresa le otorga conocimientos nuevos en su área de trabajo para aumentar su desarrollo profesional.					
	2. La empresa le brinda las herramientas adecuadas para desarrollar sus capacidades laborales.					
	3. La empresa le permite poner en práctica las experiencias laborales adquiridas en otras empresas para mejorar el desarrollo de las actividades.					
Comunicación y colaboración	4. Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la organización.					
	5. Cumple adecuadamente las funciones que la organización le asigna en su puesto de trabajo.					
	6. La empresa le brinda las herramientas adecuadas para desempeñarse de forma correcta dentro de las operaciones de la organización.					
	7. Cree usted que la colaboración entre los trabajadores permite el desarrollo correcto de las actividades.					
Raciocinio creativo	8. La empresa le brinda métodos de trabajo eficiente que contribuyan a su crecimiento profesional.					
	9. Cree usted, que la empresa permite el desarrollo de la creatividad en las actividades laborales.					
	10. Le resulta difícil manejar problemas cotidianos que se presenten dentro del área de trabajo.					
	11. Mantiene un pensamiento crítico al momento de brindar soluciones creativas y eficientes dentro del trabajo.					
	12. Tiene la capacidad de buscar soluciones inmediatas y eficaces frente alguna problemática.					
	13. Cumple sus actividades laborales de forma correcta y oportuna dentro de su área de trabajo.					
Conocimiento tecnológico	14. Puede desarrollar sus actividades sin problemas utilizando las maquinas o equipos brindados por la organización					
	15. Para el desarrollo de sus actividades laboral utiliza la tecnología que le ofrece la empresa.					
	16. Aplica el conocimiento técnico para desarrollar sus operaciones de forma eficiente.					

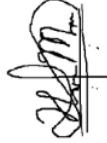
FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: La capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte SRL, Trujillo 2023.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023.

Hipótesis: La relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias percibido por colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023, es directa y significativa.

Juez experto: Heyner Márquez Yauri



Firma: Grado académico del experto: Doctor en Administración. Fecha de revisión: 10/05/2023

Variables Conceptuales V.D.	Dimensiones o Categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Capacitación Laboral	Análisis	Objetivos	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación	X		X		X		X		

	Conocimientos técnicos	Aplica el conocimiento técnico para desarrollar sus operaciones de forma eficiente.	X		X		X		
--	------------------------	---	---	--	---	--	---	--	--

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: La capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte SRL, Trujillo 2023.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023.

Hipótesis: La relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias percibido por colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023, es directa y significativa.

Juez experto: Eduardo Vilca Tantapoma



Firma: **Grado académico del experto:** Doctor en Administración. **Fecha de revisión:** 10/05/2023

Variables Conceptuales V.D.	Dimensiones o Categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Analizar	Objetivos	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación	X		X		X		X		

		del personal para determinar el programa de capacitación																	
Capacitación Laboral		División	La entidad dispone de un programa anual de capacitación.	X					X					X					
		Contenido	La empresa considera el costo-beneficio de la capacitación de los trabajadores.	X					X						X				
		Métodos	La organización cuenta con un espacio para realizar la capacitación de los trabajadores.	X					X						X				
		Recursos	La organización evalúa los resultados de la capacitación realizada a los trabajadores.	X					X						X				
		Control y Evaluación	La capacitación se realiza con la problemática identificada dentro de la organización.	X					X						X				
	Planear	Técnicas utilización	Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente	X					X						X				
		Técnicas de tiempo	Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores	X					X						X				
		Técnicas de lugar	La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad	X					X						X				
		Adecuación	Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario	X					X						X				
		Calidad de material	Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales	X					X						X				
Hacer	Instrumentos	Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias	X					X						X					

Eficiencia	Cumple adecuadamente las funciones que la organización le asigna en su puesto de trabajo.	X			X			X					
Desempeño laboral	La empresa le brinda las herramientas adecuadas para desempeñarse de forma correcta dentro de las operaciones de la organización	X			X			X					
Compartir	Cree usted que la colaboración entre los trabajadores permite el desarrollo correcto de las actividades.	X			X			X					
Métodos de trabajo	La empresa le brinda métodos de trabajo eficiente que contribuyan a su crecimiento profesional.	X			X			X					
Creatividad	Cree usted, que la empresa permite el desarrollo de la creatividad en las actividades laborales	X			X			X					
Resolución de problemas	Le resulta difícil manejar problemas cotidianos que se presenten dentro del área de trabajo	X			X			X					
Pensamiento	Mantiene un pensamiento crítico al momento de brindar soluciones creativas y eficientes dentro del trabajo.	X			X			X					
Soluciones	Tiene la capacidad de buscar soluciones inmediatas y eficaces frente alguna problemática.	X			X			X					
Responsabilidad	Cumple sus actividades laborales de forma correcta y oportuna dentro de su área de trabajo.	X			X			X					
Maquinas o equipos	Puede desarrollar sus actividades sin problemas utilizando las maquinas o equipos brindados por la organización	X			X			X					
Conocimiento tecnología													

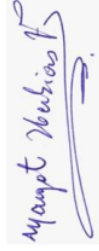
FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: La capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte SRL, Trujillo 2023.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023.

Hipótesis: La relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias percibido por colaboradores de la empresa Electrónica Norte S.R.L. de la provincia de Trujillo 2023, es directa y significativa.

Juez experto: Margot Isabel Hervías Figueroa



Firma: **Grado académico del experto:** Magister Gestión Comunicación Empresarial. **Fecha de revisión:**

10/05/2023

Variables Conceptuales V.D.	Dimensiones o Categorías	Indicadores	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Analizar	Objetivos	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación	X		X		X		X		

		del personal para determinar el programa de capacitación																	
Capacitación Laboral		División	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Contenido	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Métodos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Recursos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Control y Evaluación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Técnicas utilización	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Planear	Técnicas de tiempo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Técnicas de lugar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Adecuación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Hacer	Calidad de material	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Instrumentos	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Eficiencia	Cumple adecuadamente las funciones que la organización le asigna en su puesto de trabajo.	X		X		X		X		
Desempeño laboral	La empresa le brinda las herramientas adecuadas para desempeñarse de forma correcta dentro de las operaciones de la organización	X		X		X		X		
Compartir	Cree usted que la colaboración entre los trabajadores permite el desarrollo correcto de las actividades.	X		X		X		X		
Métodos de trabajo	La empresa le brinda métodos de trabajo eficiente que contribuyan a su crecimiento profesional.	X		X		X		X		
Creatividad	Cree usted, que la empresa permite el desarrollo de la creatividad en las actividades laborales	X		X		X		X		
Resolución de problemas	Le resulta difícil manejar problemas cotidianos que se presenten dentro del área de trabajo	X		X		X		X		
Pensamiento	Mantiene un pensamiento crítico al momento de brindar soluciones creativas y eficientes dentro del trabajo.	X		X		X		X		
Soluciones	Tiene la capacidad de buscar soluciones inmediatas y eficaces frente alguna problemática.	X		X		X		X		
Responsabilidad	Cumple sus actividades laborales de forma correcta y oportuna dentro de su área de trabajo.	X		X		X		X		
Maquinas o equipos	Puede desarrollar sus actividades sin problemas utilizando las maquinas o equipos brindados por la organización	X		X		X		X		
Conocimiento tecnología										

LA CAPACITACION LABORAL Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ELECTRONICA NORTE SRL, TRUJILLO 2023. Autores: Br. Gutierrez Vargas, Marivy Antonella Br. Padilla Llerena, Luis

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

2%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

2

[Submitted to Universidad Privada del Norte](#)

Trabajo del estudiante

2%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 2%

Excluir bibliografía

Activo