

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



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

“LA CAPACITACIÓN LABORAL Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO AL AÑO 2023”

Línea de Investigación:
Relaciones Humanas Laborales

Autores:

Monge Montenegro, Diego Roberto

Velásquez Martell, Nayeli Lucia

Jurado Evaluador:

Presidenta: Lucero de los Remedios Uceda Dávila

Secretaria: Rosa Beatriz Vidalón Moreno

Vocal: Luis Alberto Flores Rodríguez

Asesora:

Barinotto Roncal, Patricia Ismary

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3286-0593>

TRUJILLO - PERÚ

2024

Fecha de sustentación: 2024/12/13

“LA CAPACITACIÓN LABORAL Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO AL AÑO 2023”,

Autores: Monge Montenegro, Diego Roberto y Velásquez Martell, Nayeli Lucia

REP- ADMI_MONGE_DIEGO_VELASQ UEZ_NAYELI

by MONGE MONTENEGRO DIEGO and VELASQUEZ MARTELL NAYELI

Submission date: 10-Dec-2024 12:23PM (UTC-0500)

Submission ID: 2547918610

File name: REP-ADMI_MONGE_DIEGO_VELASQUEZ_NAYELI.docx (795.36K)

Word count: 16445

Character count: 96651



Patricia Barinotto Roncal
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
DNI: 47097971

REP-ADMI_MONGE_DIEGO_VELASQUEZ_NAYELI

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

hdl.handle.net

Internet Source

4%

2

repositorio.upao.edu.pe

Internet Source

3%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Student Paper

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On


Patricia Barinotto Roncal
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
DNI: 47097971

Declaración de Originalidad

Yo, Barinotto Roncal Patricia Ismary docente de la escuela de Administración de Pregrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesora de la tesis de investigación titulada “La capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los docentes de la escuela de Administración de una Universidad Privada de Trujillo al año 2023”, autores Monge Montenegro, Diego Roberto y Velásquez Martell, Nayeli Lucia, dejo en constancia lo siguiente:

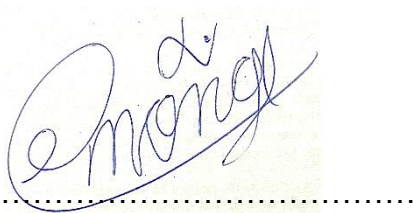
- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 8%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (10/12/2024).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Lugar y fecha: Trujillo, 10 de diciembre del 2024.

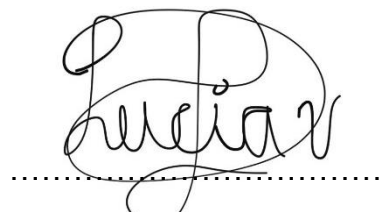


Patricia Barinotto Roncal
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
DNI: 47097971

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3286-0593>



Monge Montenegro Diego Roberto
DNI N° : 70160299



Velasquez Martell Nayeli Lucia
DNI N° : 72843694

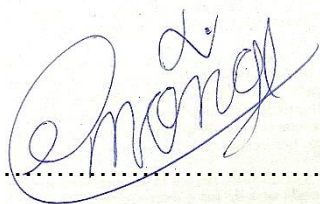
PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Conforme al reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, me complace presentar ante ustedes nuestro trabajo de investigación titulado "La capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los docentes de la escuela de Administración de una Universidad Privada de Trujillo al año 2023".

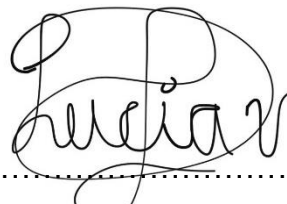
Este estudio se ha desarrollado con el objetivo principal de ver la relación que existe entre la capacitación y desarrollo de competencias en el cuerpo docente de Administración.

A ustedes, distinguidos miembros del jurado, les expresamos nuestro más sincero y profundo agradecimiento por el tiempo y la dedicación que han brindado a la evaluación de este trabajo de investigación. Valoramos enormemente el rigor y la imparcialidad con los que han llevado a cabo su labor, y confiamos en que su dictamen estará acorde con el esfuerzo y la calidad del presente estudio.



Monge Montenegro Diego Roberto

DNI N°: 70160299



Velasquez Martell Nayeli Lucia

DNI N°: 72843694

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia que es el principal motor por el cual me mantengo motivado, al mismo tiempo, es el resultado de un viaje intelectual y académico lleno de aprendizaje y descubrimiento, agradezco también a mi docente por guiarme con sabiduría. Que estas palabras reflejen mi profunda gratitud y dedicación en la búsqueda del conocimiento.

Monge Montenegro, Diego Roberto

Dedico este trabajo a Dios por estar siempre guiándome, también a mis padres, por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios que han hecho para que pueda alcanzar mis metas. A mi familia y amigos, por su comprensión y aliento en cada paso de este camino. Y a mis profesores y mentores, por su guía y sabiduría que han sido fundamentales en mi formación académica y personal. Este logro es también de ustedes.

Velásquez Martell, Nayeli Lucía

AGRADECIMIENTO

Con gratitud en nuestros corazones, agradecemos a Dios por la salud y la oportunidad de emprender nuestros estudios superiores en Administración de Empresas en la Universidad Privada Antenor Orrego. Esta tesis es el fruto del trabajo arduo y la dedicación constante de ambos autores, quienes emplearon todas sus habilidades y conocimientos adquiridos a lo largo de su formación académica.

Expresamos nuestro más profundo agradecimiento a nuestros padres, quienes han sido nuestro soporte fundamental, brindándonos su confianza, apoyo incondicional y valores que nos han guiado en este camino hacia la excelencia profesional.

Asimismo, queremos reconocer el invaluable aporte de nuestros distinguidos profesores de la Facultad de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, en especial a nuestra destacada docente del curso de Tesis, la Dra. Patricia Ismary Barinotto Roncal. Su orientación experta, conocimientos compartidos y profesionalismo han sido fundamentales para el éxito de este proyecto de investigación.

Estamos profundamente convencidos de que este logro no solo representa el esfuerzo individual de cada uno de nosotros, sino también la influencia positiva de nuestras familias y el respaldo académico excepcional que hemos recibido en nuestra alma mater.

Los autores.

RESUMEN

El presente estudio tiene por objetivo determinar la relación entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los docentes de la escuela de Administración de una Universidad Privada de Trujillo en 2023. La institución educativa cuenta con un plan de capacitación laboral como parte de sus labores. Esta investigación es aplicada, con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional. Se recolectaron datos mediante un cuestionario y se analizaron utilizando el coeficiente Pearson, encontrando relaciones significativas y directas de alto grado entre la capacitación y las competencias genéricas (coeficiente Pearson de 0.755), específicas (0.582) y técnicas (0.689). La prueba de normalidad de Shapiro Wilk mostró que los datos siguen una distribución normal en la variable capacitación laboral y desarrollo de competencias, por lo que se utilizaron pruebas paramétricas. En conclusión, la capacitación laboral es fundamental para el desarrollo de competencias en los docentes, influyendo significativamente en las competencias generales, genéricas, específicas y técnicas. Estos resultados subrayan la importancia de programas de capacitación continua para mejorar la calidad educativa, proporcionando una base para futuras estrategias educativas y de desarrollo profesional en el ámbito universitario.

Palabras Claves: Capacitación Laboral, Desarrollo de competencias, competencias laborales, desempeño

ABSTRACT

The objective of this study is to ascertain the relationship between on-the-job training and the development of competencies in teachers of the Administration school at a private university in Trujillo in 2023. The educational institution has a job training plan as part of its operations. This research employs a quantitative approach, a non-experimental design, a cross-sectional and correlational scope. The data were collected via a questionnaire and analysed using the Pearson coefficient, which revealed significant and direct high-level relationships between training and generic (Pearson coefficient of 0.755), specific (0.582) and technical (0.689) competences. The Shapiro-Wilk normality test demonstrated that the data followed a normal distribution for the job training and skills development variable, thus enabling the use of parametric tests. In conclusion, in-service training is fundamental for the development of competences in teachers, significantly influencing general, generic, specific and technical competences. These results emphasise the importance of continuous training programmes to improve educational quality, providing a basis for future educational and professional development strategies at university level.

Key words: Job training, competences, quantitative approach, educational quality.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	5
DEDICATORIA	6
AGRADECIMIENTO	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Formulación del problema	14
1.1.1. Realidad problemática	14
1.1.2. Enunciado del problema o interrogante	16
1.2. Justificación	16
1.2.1. Teórica	16
1.2.2. Práctica	16
1.2.3. Metodológica	17
1.2.4. Social	17
1.3. Objetivos	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
II. MARCO DE REFERENCIA	18
2.1. Antecedentes	18
2.1.1. A nivel internacional	18
2.1.2. A nivel nacional	20
2.1.3. A nivel Local:	25
2.2. Marco teórico	26
2.2.1. Capacitación Laboral	26
2.2.1.1. Definiciones	26
2.2.1.2. Importancia de la capacitación laboral	27
2.2.1.3. Tipos de capacitación laboral	28
2.2.1.4. Dimensiones de la capacitación laboral	29
2.2.2. Desarrollo de competencias	30
2.2.2.1. Definición	30
2.2.2.2. Tipos	30
2.2.2.3. Beneficios del Desarrollo de Competencias	31
2.2.2.4. Dimensiones	31

2.3.	Marco conceptual.....	32
2.4.	Hipótesis.....	33
2.5.	Variables.....	34
2.5.1.	Operacionalización de variables.....	34
III.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	36
3.1.	Material.....	36
3.1.1.	Población.....	36
3.1.2.	Marco muestral.....	36
3.1.3.	Unidad de análisis.....	36
3.1.4.	Muestra.....	36
3.2.	Métodos.....	36
3.2.1.	Diseño de contrastación.....	36
3.2.2.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
3.2.3.	Procesamiento y análisis de datos.....	40
IV.	PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	42
4.1.	Presentación de resultados.....	42
4.2.	Discusión de resultados.....	51
	CONCLUSIONES.....	56
	RECOMENDACIONES.....	58
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
	ANEXOS.....	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	34
Tabla 2 Técnicas o instrumentos de recolección de datos	39
Tabla 3 Técnicas o instrumentos de recolección de datos	39
Tabla 4 Coeficientes del Alfa de Cronbach en el primer instrumento.	40
Tabla 5 Coeficientes del Alfa de Cronbach en el segundo instrumento.	40
Tabla 6 Tabla de coeficientes de correlación de pearson.	41
Tabla 7 Relación entre capacitación laboral y el desarrollo de competencias.	42
Tabla 8 Relación entre capacitación laboral con las competencias genéricas. ...	44
Tabla 9 Relación entre capacitación laboral con las competencias específicas. .	46
Tabla 10 Relación entre capacitación laboral con las competencias Técnicas. ...	48
Tabla 11 Tabla de niveles.	49
Tabla 12 Nivel de desarrollo de competencias de los docentes.	50
Tabla 13 Prueba de normalidad de las variables capacitación laboral y desarrollo de competencias.	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de dispersión de la relación entre capacitación laboral y el desarrollo de competencias.....	43
Figura 2 Diagrama de dispersión de la relación entre capacitación laboral y las competencias genéricas.....	45
Figura 3 Diagrama de dispersión de la relación entre capacitación laboral y las competencias específicas	47
Figura 4 Diagrama de dispersión de la relación entre capacitación laboral y las competencias técnicas.	49

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Realidad problemática

A nivel global, se reconoce ampliamente que la capacitación laboral constituye el elemento fundamental para el óptimo desempeño de las empresas. La premisa subyacente es que, a través de una formación sólida, los empleados adquieren competencias mejoradas, lo que se traduce directamente en una mayor eficiencia en sus roles laborales. Este consenso refleja la comprensión universal de que la inversión en la capacitación laboral y conocimientos no solo beneficia a los individuos, sino que también genera un impacto positivo en el funcionamiento general de las organizaciones. En este contexto, la capacitación laboral estimula la mejora continua, la adaptación a las demandas del mercado y el fortalecimiento de la competitividad empresarial a nivel mundial. En relación con las directrices de la Organización Internacional del Trabajo, que resguarda el desarrollo progresivo de las condiciones laborales a través de la capacitación y alineación de trabajadores, la ejecución de normas de defensa y la fomentación del diálogo en una sociedad laboral, se evidencia la necesidad de una adaptación global en la Universidad Privada de Trujillo.

En el ámbito internacional, Impulso Humano (2018), comenta que las empresas se ven en la necesidad de proporcionar a sus trabajadores los saberes, destrezas y aptitudes fundamentales para conseguir un desarrollo de actividades eficaz a lo largo de su permanencia en la organización, por otro lado, los datos de Harvard Business Review (2006) en una encuesta que realizaron revelan un aumento de 11 horas a la semana en la jornada laboral en comparación con 1970. Además, se observa que el 75% de los niños entre 8 y 14 años perciben que sus padres llevan el trabajo a casa, y el 80% siente que sus padres experimentan estrés laboral en el hogar (Green, 2014). En Canadá, Wang (2010) se observa un aumento significativo en el porcentaje de empleados que trabajan más de 50 horas a la semana, pasando del 10% en 1991 al 40% en 2001.

A nivel nacional, el estado, mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017), ha diseñado un mecanismo denominado "elaboración de módulos de capacitación", que establece la metodología para desarrollar capacidades a partir de competencias laborales y describe estas competencias en

instrumentos denominados "módulos de capacitación". Al mismo tiempo, se recalca la importancia de las competencias en el ámbito de nuestro país, ya que promueven el trabajo, la rentabilidad, una mejora económica y un nivel más productivo de vida, del mismo modo que ayudan a formar una sociedad más sana, imparcial y ordenada. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2016), muchas personas en el Perú no cuentan con competencias completamente satisfactorias para el mercado laboral, lo que se refleja en altas tasas de informalidad. En 2014, el 72.8% de los colaboradores trabajaban en la informalidad, mientras que solo alrededor del 28% se empleaban en el sector formal.

De manera local, se encuentra a una Universidad Privada de Trujillo, con 35 años de experiencia que ha mantenido un enfoque constante en la formación de docentes en el ámbito de la carrera de Administración. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados, la realidad problemática se manifiesta en la baja aceptación de las capacitaciones ofrecidas a los 37 docentes, quienes constituyen el núcleo fundamental de la facultad.

Según el encargado responsable de gestión docente de Administración, Trujillo, comenta que anualmente, se llevan a cabo entre 8 y 10 capacitaciones, diseñadas para fortalecer las competencias de los docentes, en las que se encuentra las capacitaciones especializadas que su meta es del 70% y las centralizadas tienen una meta del 50%. Una de las principales problemáticas es que las capacitaciones se realizan en horario laboral es por eso que los docentes prefieren ir a dictar clases, en lugar de asistir a las capacitaciones, otro motivo es que por el momento las capacitaciones son totalmente virtuales lo que afecta que los docentes solo se conecten a las charlas, pero no presten atención a ello. No obstante, la falta de participación homogénea en estas actividades ha generado un estancamiento en el desarrollo de competencias, obstaculizando el progreso colectivo de los educadores.

Este fenómeno ha generado un estancamiento en la mejora continua de las competencias docentes, lo que impacta directamente en la calidad educativa ofrecida por la universidad. La falta de alineación entre las necesidades formativas de los docentes y la disponibilidad de tiempo para participar en las capacitaciones

ha creado una brecha que impide maximizar el potencial de los educadores y, por ende, la excelencia académica de la institución.

Ante este panorama, el presente estudio se propone abordar esta problemática, analizando las causas subyacentes de la baja participación en las capacitaciones y por ende el bajo desarrollo de, identificando estrategias para mejorar la accesibilidad y flexibilidad de las mismas, y proponiendo recomendaciones concretas para optimizar el proceso de capacitación laboral y desarrollo de competencias, contribuyendo así a elevar el estándar educativo de la universidad.

1.1.2. Enunciado del problema o interrogante

¿Cuál es la relación que existe la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los docentes de la escuela de Administración de una Universidad Privada de Trujillo al año 2023?

1.2. Justificación

1.2.1. Teórica

La presente investigación tiene como primera variable, la capacitación laboral, se sustenta en la teoría de Chiavenato, al abarcar la relación de la capacitación y las competencias de los trabajadores, mediante un análisis profundo de las diferentes teorías que respaldan las variables, basándose en las propuestas de (Chiavenato, 2011). Del mismo modo, la publicación contribuyó con una base teórica renovada, consiguiendo rellenar un vacío en su comprensión. Por otro lado, la segunda variable que es el desarrollo de competencias, se sustenta en la teoría de (Mertens, 2007), debido que el autor implanta 3 dimensiones importantes que son: competencias genéricas, específicas y técnicas, facultando de esta forma evaluar el desarrollo de competencias según las dimensiones mencionadas por el autor, con la finalidad de lograr una eficiente y adecuada medición del desarrollo de competencias entre en los colaboradores.

1.2.2. Práctica

La presente investigación se centra en la evaluación dentro de las capacitaciones laborales y el perfeccionamiento de competencias de

los colaboradores docente de la escuela de administración de una universidad privada, se pretende evaluar si las iniciativas de capacitación y desarrollo de competencias existentes en la empresa y que se alinean de manera efectiva con las necesidades del personal y si están teniendo un impacto positivo en el desempeño de los colaboradores.

1.2.3. Metodológica

Esta investigación adoptará una metodología correlacional, apoyándose en el uso de un cuestionario que ha sido validado de forma independiente. Esta validación separada tiene como propósito simplificar la aplicación de la encuesta, resultando esencial para disipar cualquier duda vinculada al objetivo principal de la investigación.

1.2.4. Social

Esto radica en el impacto directo en la formación o nuevos conocimientos de los docentes, quienes, al recibir una capacitación de calidad, estarán mejor preparados para enfrentar los desafíos laborales. La inversión en la capacitación docente se traduce en un beneficio directo para los estudiantes, generando un ambiente académico enriquecedor y fomentando la competitividad y el progreso a nivel local y regional. La formación y refuerzo de conocimientos dentro de un centro de trabajo tiene mucho que ver con el perfeccionamiento de las competencias, que al mismo tiempo son apreciados significativos internamente en las compañías, ya que facilitaron optimizar el ejercicio laboral de los colaboradores en cualquiera de los diversos puestos de trabajo, consiguiendo de esta forma efectuar sus metas. Del mismo modo, este análisis valió como punto de partida para estudios próximos y también será usada como pauta para aquellas compañías que tienen la intención de perfeccionar el manejo de sus colaboradores.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los docentes de la escuela de Administración de una Universidad Privada de Trujillo al año 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación de la capacitación laboral con las competencias genéricas en los docentes de la escuela de administración en una Universidad Privada de Trujillo al año 2023.
- Identificar la relación de la capacitación laboral con las competencias específicas en los docentes de la escuela de administración en una Universidad Privada de Trujillo al año 2023.
- Identificar la relación de la capacitación laboral con las competencias técnicas en los docentes de la escuela de administración en una Universidad Privada de Trujillo al año 2023.
- Identificar el nivel de el desarrollo de competencias de los docentes de la escuela de administración en una Universidad Privada de Trujillo al año 2023.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Sabahzadeh, M. et. al. (2022) en su artículo. "Model of Training and Skills Development in Order to Reduce Job Plateau with Emphasis on Promotional Factors Using the Meta Analysis Method". La intención de este análisis fue elaborar una guía de formación para empleados mediante capacitación y desenvolvimiento de destrezas con la meta de minorar el cansancio en el trabajo, enfocándose en la localización de elementos de promoción. En lo que respecta a metodología, se analizaron 30 artículos e investigaciones escogidos de un repositorio administrativo, manteniendo la colaboración de 15 profesionales en manejo de recursos humanos y educación a causa de las limitaciones en la pandemia de COVID-19. Mediante 7 fases meta combinacionales, se creó un esquema conceptual que constaba de 6 tipos, clases y códigos, añadiendo definiciones y

categorías en cada tipo y culminando con su propia identificación. La validación se realizó a través de un conjunto de profesionales, mismos que defendieron y ratificaron el diseño conceptual. Los resultados del procedimiento de meta integración brindaron extensiones y categorías para la capacitación y desarrollo de habilidades, agregando un punto de partida para cualquier análisis en tiempo corto y lejano con respecto a la implementación de la educación en políticas administrativas para funcionarios y gerentes líderes en compañías del gobierno, presentados en forma de un diseño conceptual respaldado por profesionales.

Este estudio brinda un diseño conceptual bien estratificado, una metodología de investigación acorde a los detalles y descubrimientos importantes acerca de la capacitación y el desarrollo de habilidades para minorar el cansancio dentro del trabajo, beneficiando directamente la fundamentación teórica, metodológica y práctica de mi tesis.

Jasman Syarifuddin Hasibuan, Ainun Permata Sari y M. Taufik Lesmana (2021). En el artículo "Employee performance studies: Antecedents of work discipline, work motivation, and job training". Revela como intención estudiar y analizar si la disciplina, motivación y capacitación; así como también individualmente, perturbaron el desarrollo de labores de los trabajadores en la Central de PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk en Medan. El enfoque acogido en esta investigación fue asociativo. La población y muestra englobaron a todos los colaboradores de la central de PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk en Medan, particularmente en la parte de datos y gestión, con 50 colaboradores en total, usando una técnica de muestreo saturado. La recogida de información se llevó a cabo a través del uso de cuestionarios. En lo que respecta al análisis de información, se utilizaron pruebas de supuestos clásicos, regresión múltiple, pruebas de hipótesis (prueba t y prueba F) y el coeficiente de determinación. El procesamiento de datos se realizó mediante el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 26.00. Los resultados dictaminaron lo siguiente, de forma parcializada, la disciplina en el trabajo ejecutó un empuje efectivo y significativo en el desarrollo de los trabajadores en la central de PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk en Medan. Se apreció de forma parcializada que la motivación contribuye también de forma objetiva y eficiente en el desarrollo de los trabajadores en la misma central. De forma parecida, la capacitación laboral obtuvo un resultado

auténtico e importante en la operatividad de los trabajadores de PT. Central Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan. Asimismo, de forma simultánea, la investigación señaló que la disciplina en el trabajo, la motivación y capacitación, afectaron de manera positiva e importante en el desarrollo de actividades de los trabajadores de la central.

La relevancia de estos descubrimientos se basa en manifestar evidencia concreta de la influencia positiva de la disciplina en el trabajo, la motivación laboral y la capacitación laboral en el desarrollo de los trabajadores en la central de PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk en Medan. Estos resultados respaldarían nuestro trabajo al ofrecer modelos prácticos para mejorar la gestión de recursos humanos y estrategias de desarrollo en ambientes laborales parecidos, consolidando cada vez más el avance en el campo de la gestión empresarial y de recursos humanos.

2.1.2. A nivel nacional

Castañeda (2023) en su tesis titulada “Capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo en una universidad privada, Lima 2022”. La investigación llevada a cabo tenía como objetivo principal determinar la conexión entre la formación y el rendimiento laboral del personal administrativo de una universidad privada en Lima en el año 2022. Este estudio se centró en el ámbito administrativo de la institución. La metodología de investigación adoptada fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población bajo estudio consistió en 51 empleados, y se decidió utilizar una muestra censal. Para recopilar los datos, se empleó una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento. Se demostró la confiabilidad de estos instrumentos con coeficientes Alpha de Cronbach de 0.986 para la variable de capacitación y 0.972 para el desempeño laboral. Se concluyó que existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la universidad privada, arrojando como coeficiente de Rho Spermán 0.72 y una significancia del 0,00, lo cual demuestra que si existe una relación positiva y con nivel considerable para la investigación.

La metodología utilizada en la tesis de Castañeda es relevante para la investigación, ya que proporciona un enfoque aplicado, no experimental y

cuantitativo que puede servir como un modelo y proporciona un enfoque útil que se puede considerar.

Flores (2023) en su tesis titulada “Capacitación laboral y el desempeño los colaboradores en un hospital psiquiátrico y salud mental, Santa Anita 2023”. El propósito principal de la investigación fue establecer la relación entre la capacitación laboral y el desempeño de los empleados en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental en Santa Anita durante el año 2023. El enfoque metodológico empleado fue de tipo aplicado, con un diseño no experimental de corte transversal y un enfoque cuantitativo de nivel correlacional. La población objetivo consistió en 200 colaboradores, y se tomó una muestra de 133 participantes que trabajan en el hospital psiquiátrico y de salud mental. La recopilación de datos se realizó mediante encuestas, y se validó el cuestionario a través de la opinión de expertos, demostrando una alta confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos al comprobar las hipótesis revelaron un nivel de significancia de 0.001, que es menor que 0.05, lo que confirmó la existencia de una relación entre las variables de estudio. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.565 indicó una correlación positiva significativa.

Proporciona evidencia valiosa sobre la importancia de la capacitación en el sector de la salud mental. Estos hallazgos respaldan la idea de que la inversión en la formación del personal puede tener un impacto positivo en el desempeño de los empleados, además refuerza la noción de que la capacitación puede influir positivamente en el desempeño de los colaboradores en diferentes contextos laborales.

Huamachuco (2020) en su tesis titulada “Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020”. El propósito de este estudio de investigación fue determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los docentes en una institución educativa de Arequipa en el año 2020. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional para verificar la hipótesis y examinar la relación entre las variables en cuestión en un momento específico. Para la recopilación de datos, se empleó la técnica de encuesta y se utilizó un cuestionario como instrumento, ambos validados por expertos y con un nivel de confiabilidad aceptable. La población

estudiada consistió en 25 docentes. Los resultados del estudio revelaron una correlación de Pearson de 0.834 entre las variables capacitación y desempeño laboral. Esto sugiere que, a pesar de que la capacitación es una práctica común en el ámbito educativo, su efectividad puede verse limitada en las circunstancias actuales. Además, se observó que el nivel de capacitación fue calificado como "regular" en un 72% de los casos, mientras que el desempeño laboral se ubicó en un nivel "regular" en un 40% de los casos.

Este estudio muestra una correlación positiva significativa de 0.834 entre la capacitación y el desempeño laboral de los docentes en una institución educativa de Arequipa, subrayan la importancia de la capacitación en el ámbito educativo. Esto respalda la noción de que la capacitación puede ser un factor determinante para mejorar el rendimiento laboral en cualquier colaborador.

Cereceda y Gonzales (2020) en su artículo científico "Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de serenazgo". El propósito de esta investigación fue determinar el impacto del plan de capacitación "Excelencia" dentro del rendimiento en el trabajado de los colaboradores de Serenazgo en la Municipalidad Distrital de Paucarpata en el año 2019. El diseño de investigación utilizado, fue de naturaleza experimental, utilizando pruebas antes y después de la intervención. La población de interés estaba compuesta por 48 colaboradores estipulados al puesto de servicio de Serenazgo para la municipalidad, y la muestra estuvo establecida por 32 colaboradores en estado operativo que intervinieron en el programa "Excelencia" y que voluntariamente se sumaron al estudio. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos, y se administraron dos cuestionarios: uno antes y otro después del programa, que contenían un total de 69 preguntas. Los resultados demuestran que el programa denominado "Excelencia" tiene un impacto directo y significativo en el rendimiento laboral de los empleados del servicio de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Paucarpata. Se observa una diferencia notable entre las puntuaciones medias del post test (280,56) y del pre-test (146,09), con una media de 134,469. Este valor se encuentra dentro de los intervalos de confianza, específicamente entre 124.579 (intervalo inferior) y 144.359 (intervalo superior).

El antecedente demuestra el impacto positivo de un programa formación en el desempeño de los agentes del servicio de Serenazgo en la Municipalidad Distrital de Paucarpata en 2019. Los hallazgos respaldan la idea de que la capacitación puede mejorar significativamente el desempeño laboral, lo que es un punto importante a considerar en la tesis

Tello (2022) en su tesis “Manejo de la capacitación en el desempeño de competencias de los trabajadores de la Municipalidad de Huánuco, 2022”, el propósito de este estudio fue hallar la relación que existe entre el manejo de la formación profesional y el desempeño de las competencias de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Huánuco durante el año 2022. Esta investigación se clasificó como aplicada y tuvo un enfoque correlacional-explicativo, con un diseño no experimental de tipo corte transversal. La población de interés estaba compuesta por 235 trabajadores administrativos, y se calculó una muestra de 136 personas utilizando un muestreo probabilístico estratificado. La recopilación de datos se realizó mediante encuestas, utilizando un cuestionario como instrumento. Los resultados de la investigación indicaron que la gestión de la capacitación tiene una incidencia moderada pero significativa en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huánuco en 2022. Esto se respalda con los resultados de las pruebas de estadística inferencial, que arrojaron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.430 y un nivel de significancia de 0.032, que es menor que el nivel de significancia $\alpha=0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, lo que demuestra que el manejo de la formación profesional tiene un impacto en el desempeño de competencias de los trabajadores.

La información presentada confirma que la gestión de la capacitación tiene un impacto trascendental en el desempeño de competencias de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Huánuco en el año 2022. Los resultados respaldan la relevancia de la capacitación en el ámbito funcionario y su atribución efectiva en el desempeño de competencias entre los trabajadores. Estos hallazgos pueden ser utilizados como un precedente sólido para respaldar la importancia de la capacitación laboral.

Rupay (2019) en la tesis “Capacitación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa tiendas del mejoramiento del hogar s.a. Chorrillos – 2019”, La intención del presente estudio y análisis fue edificar la influencia relativa entre la capacitación de los trabajadores y el desempeño de labores en los empleados de Tiendas del mejoramiento del hogar S.A. en Chorrillos durante el año 2019. Se trató de un estudio de tipo no experimental con un diseño descriptivo-correlacional de naturaleza transversal. La muestra consistió en 25 colaboradores que trabajaban en el área de caja de la empresa, y se utilizó un muestreo censal para seleccionar a todos los colaboradores de dicha área. La herramienta empleada que sirvió para la compilación de datos fue preguntas en forma de cuestionario. Las consecuencias del presente análisis a profundidad manifestaron una sincronía poderosamente objetiva entre las variables analizadas, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.899 y un nivel de significancia de $p=0.000$, que es menor que 0.05. Esto muestra que concurre una sincronización efectiva muy dinámica entre la capacitación laboral y el desempeño de los trabajadores en la compañía Tiendas del mejoramiento del hogar S.A.

El antecedente demuestra de manera concluyente la existencia de una correlación altamente significativa entre la formación del personal y el desarrollo de competencias de los trabajadores en la compañía Tiendas del Mejoramiento del Hogar S.A. Estos resultados respaldan la importancia de invertir en la capacitación de los empleados, ya que se relaciona directamente con un mejor rendimiento en el entorno laboral.

Muños (2022) en la tesis “Competencias laborales y su impacto en el desempeño de los equipos comerciales en la empresa Mapfre Chiclayo 2019”. El propósito de esta investigación fue analizar cómo las competencias laborales afectaron el rendimiento de los equipos comerciales en la empresa Mapfre en Chiclayo durante el año 2019. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño no experimental y un nivel explicativo. La muestra consistió en 40 colaboradores del área comercial, seleccionados a través de un censo. Se utilizó un cuestionario para la recopilación de datos, evaluando seis dimensiones de competencias laborales: Orientación al cliente, Trabajo en equipo, Comunicación efectiva, Innovación e Inteligencia emocional, basándose en las competencias desarrolladas por el Banco Occidental de Descuento – BOD en 2010, según la

referencia de Coste et al. (2017). Los resultados revelaron que los colaboradores de Mapfre demostraron un alto nivel de competencias, alcanzando el 95%, y exhibieron un desempeño elevado del 87.5%. Además, se identificó una correlación directa ($r=0.808$) y significativa ($p=0.000$) entre las competencias laborales y el rendimiento de los equipos comerciales, indicando que las competencias del personal tienen un impacto positivo y directo en el desempeño de Mapfre. Se resaltó que las competencias de Orientación al cliente, Trabajo en equipo y Comunicación efectiva son las que más influyen en el rendimiento de los colaboradores.

La información hallada resulta crucial para la tesis debido a que presenta hallazgos concretos y cuantitativos que respaldan la conexión entre las competencias laborales y el rendimiento de los equipos comerciales en la empresa Mapfre en Chiclayo. Estos resultados destacan la significativa importancia de las competencias laborales, especialmente en áreas como la Orientación al cliente, el Trabajo en equipo y la Comunicación efectiva, al demostrar un impacto directo y positivo en el desempeño de los colaboradores. Estos hallazgos refuerzan la relevancia de la formación y desarrollo de competencias en el ámbito empresarial, proporcionando así un punto de partida fundamentado para la toma de decisiones y progresos en el manejo de los trabajadores.

2.1.3. A nivel Local:

Vásquez (2020) en la tesis “Capacitación laboral y el desarrollo de competencias en el personal de la agencia de viajes JH Travel – 2019”, la misión de este profundo análisis fue establecer el vínculo que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los trabajadores de la agencia de viajes JH Travel en el año 2019. El estudio es de enfoque descriptivo explicativo y correlacional. Se discurre representativa ya que se representan las características de un equipo de trabajo, correlacional porque indaga sobre instituir el vínculo de relación entre ambos puntos estudiados, y fenomenológica para poder entender la esencia de la experiencia de los participantes. Además, es de enfoque mixto, ya que combina tanto métodos cuantitativos como cualitativos y se clasifica como no experimental. Para la recopilación de datos, se utilizaron tres cuestionarios sobre cada una de las variables en estudio. Los datos reunidos se procesaron mediante

el software estadístico SPSS versión 24. Una de las conclusiones más destacadas del estudio, se encuentra la falta de una sincronización objetiva entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias, ya que el coeficiente de correlación (Rho) obtenido fue de tan solo 0.175. Esto indica que no se puede observar una relación significativa entre las dos variables, lo que lleva a la firmeza de rechazar la hipótesis inicial. Además, se observó que aproximadamente el 25% de los trabajadores tienen un nivel considerado estándar con lo que respecta a la capacitación laboral. En cuanto a la apreciación de la capacitación, alrededor del 15% del personal la califica como “normal”. En lo que tiene que ver con el desempeño de las competencias, casi la totalidad de los colaboradores mantiene que, pese a no haber tenido una formación que se practique con las normas establecidas, mantienen un correcto desempeño de competencias.

Estos resultados pueden ser importantes para poder tomar decisiones y las políticas de capacitación en la empresa, ya que estas nos indican que otros factores podrían estar afectando en el desempeño de competencias de los trabajadores. La tesis podría explorar las posibles razones detrás de esta falta de correlación y plantear recomendaciones para mejorar la eficiencia del refuerzo de la formación laboral en la compañía de agencia de viajes.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Capacitación Laboral

2.1.1.1. Definiciones

Los colaboradores se van optimizando, al tiempo que consiguen un rendimiento superior dentro de su trabajo. Igualmente, se estimula la economía de aprendizaje, lo que conlleva a bienes económicos considerables para las compañías, el contratante, los colaboradores y los propios clientes finales. En ese contexto, Mendoza (2023) asevera que la formación profesional del colaborador mediante la capacitación establece un mecanismo trascendental en el desarrollo especializado.

Para Chiavenato (2011) la capacitación debe ser sucesiva mediante los distintas partes de su distribución, desde los trabajadores hasta los dirigentes; al mismo tiempo, la capacitación profesional se basa en estar encaminada a los objetivos e insuficiencias de la compañía y apoyada en un análisis anterior de las

destrezas y saberes. Del mismo modo, centrándose en ese punto de partida, Franklin (2009) señaló que, a manera de refuerzo profesional, la capacitación es una contribución fuertemente valiosa y específica para las empresas modernas. El desarrollo de una capacitación discurre principalmente a un puesto o labor específicos, y una compañía que se encarga de reforzar los conocimientos de sus trabajadores está avanzando grandemente en el camino que se dirige a la profesionalización (Werther y Davis, 2008). Honores (2020) señaló que el refuerzo de habilidades y capacitaciones permite el orden que se necesita, debido a que las normas que se usan para respaldar la capacitación en todas las empresas controlen su desempeño, los gerentes y altos mandos también deben complementarse y fomentar la importancia de la capacitación. Sin embargo, estas acciones se engrandecen cuando se lleva a cabo con aquellos individuos que intervengan y se identifiquen con valores laborales similares (Barba, 2019).

La optimización de destrezas o desarrollo de habilidades igualmente logra percibirse como una forma de incentivar y mantener a los trabajadores, promoviéndoles formas de incremento y perfeccionamiento con base personal como metodologías especializadas (Dhoundiyal y Mathur, 2022). Para Guzeller y Celiker, (2020) desenvolverse de la manera correcta o darles la vuelta a algunos comportamientos es una base fundamental del refuerzo de habilidades compuestas por las capacitaciones, porque facilita a los colaboradores a desempeñar cambios positivos y sobre todo flexibles en relación a sus labores, de este modo logra optimizar el ambiente laboral y la calidad de las labores ejecutadas. Según Delgado (2021) las competencias laborales son una serie acciones específicas como comportamientos, sincronizados con un buen desenvolvimiento en la empresa, ya que el desempeño competencias son los saberes fundamentales para poder alcanzar un objetivo y metas propuestas.

2.1.1.2. Importancia de la capacitación laboral

El aprendizaje dentro de una organización, como tal, es fundamental ya que contribuye a la formación de sus colaboradores (Coll Morales, 2021).

- Se incentiva el trabajo en equipo.
- Los colaboradores se identifican con la organización, y sus metas.
- Los estándares de eficacia logran agrandarse notablemente.

- Los costos se simplifican.
- Se ahorra y optimizan mejor los tiempos.
- Perfecciona el interés de los colaboradores dentro de la empresa.
- El ambiente de trabajo rinde frutos de tranquilidad y armonía.

Mediante la formación laboral, la organización puede mantenerse actualizada y cultivar sus activos primordiales, es decir, el talento de sus especialistas. A través de iniciativas de renovación, cursos y la implementación de otras estrategias, la empresa impide que sus trabajadores o especialistas permanezcan en tareas esenciales en paralelo con sus equipos de trabajo. Este flujo de trabajo permite a la organización conservarse al tanto de los estilos cotidianos en puntos como las formas de laborar más eficazmente. En relación, los trabajadores comúnmente evalúan formar parte de una organización que se encargue de capacitarlos y sobre todo puedan crecer profesionalmente, también que se desenvuelvan como amplios conocedores en sus áreas de trabajo. Esto deriva en profesionales con un alto semblante y espíritu colaborador. Para desarrollar este flujo de competencias, es obligatorio que la empresa determine programas de formación específicos para los perfiles de sus colaboradores acorde a su profesión.

2.1.1.3. Tipos de capacitación laboral

- Capacitación Laboral de Conocimiento Operativo: Este tipo de formación profesional se fundamenta en destrezas, alternativas y herramientas con la meta de incentivar el desempeño eficaz de los trabajadores, para favorecer a su desarrollo con la intención de incrementar su eficiencia a través de labores específicas o nuevas dentro de la organización.
- Capacitación Laboral de Conocimiento Proactivo: Este diseño de cultivo intelectual personal se basa en el aspecto íntimo de cada trabajador, su mejora continua es incentivada por diferentes formas de colaborar. Por ende, el trabajador absorbe todos esos instrumentos necesarios para adecuarse a cualquier escenario, al mismo tiempo, incrementa la posibilidad de competir dentro de una organización y aseverar una buena figura e innovación de todo el grupo de colaboradores.
- Capacitación Laboral en Conocimientos Básicos: Este tipo de formación para los trabajadores inicia en la orientación y el acondicionamiento básico

para realizar sus labores, sin esto, se perjudican reformas de este tipo dentro de una estructura organizacional. Esto se basa principalmente en la operatividad, la investigación y la capacitación acorde con sus labores.

- Capacitación Laboral en Conocimientos Claves: El saber previo fundamental con el que se da inicio a este punto, es que proporciona un elemento distinto en la empresa. Este diseño de formación profesional debe convertirse en algo primordial dentro de las compañías, ya que le facilita distinguirse en un ámbito laboral cada día más competitivo entre todas sus partes.

2.1.1.4. Dimensiones de la capacitación laboral

Chiavenato (2011) calibra las dimensiones de la capacitación profesional consecutivamente de esta forma: Iniciando, la transmisión de información, menciona que es un componente fundamental de la capacitación laboral, ya que permite que los trabajadores consigan los saberes y habilidades necesarias para desarrollar sus labores de manera eficaz.

La segunda, desarrollo de habilidades, según Chiavenato (2011) se describe como la capacitación que se orienta en la ganancia de destrezas determinadas necesarias en el camino hacia desarrollar eficazmente una labor u oficio; esta característica de la alineación de saberes y refuerzo de conocimientos mediante capacitaciones tiene su punto de partida en el progreso de destrezas y aptitudes, manejables o cognoscitivos que faciliten los colaboradores ejecutar su tiempo de trabajo con una mejor virtud y empuje.

Como tercera dimensión, menciona el desarrollo o modificación de actitudes, según Chiavenato (2011) se describe a la preparación que sirve para centralizarse en la línea de aptitudes y comportamientos éticos esperados de la totalidad de colaboradores; esta característica del refuerzo de conocimientos focalizados en la capacitación, ostenta como meta ser capaz de incidir en las tendencias, emociones y conductas de los colaboradores, facilitándoles adecuarse a distintos ambientes de trabajo versátiles y desempeñarse eficazmente.

Y como cuarta dimensión, se presenta el desarrollo de conceptos, según Chiavenato (2011) se fundamenta en transferir saberes concernientes con sus labores específicas; en este punto se plantea perfeccionar la discreción de los

colaboradores de los flujos de trabajo, las operaciones, las técnicas y teorías que los amparan.

2.2.2. Desarrollo de competencias

2.2.2.1. Definición

(Bai, 2022) delimita la capacitación como la composición de instrucción, aptitudes y virtudes fundamentales para el desarrollo práctico en alguna labor específica asignada, que luego comprende su ocupación, adaptación y operatividad. Dodini (2022) nos dice que lo fundamental de aquellas aptitudes en una organización es consentir que todas las compañías analicen y perfeccionen a sus trabajadores en áreas clave; del mismo modo, admitan a los trabajadores a perfeccionar sus destrezas y saberes, reforzándolos a ir hacia delante en sus profesiones y ser más meritorios para las empresas.

Según Mertens (2007) las competencias laborales son un grupo de aptitudes de grupo en conjunto relacionadas al óptimo desarrollo en un puesto de trabajo para una compañía ya que las competencias son los saberes fundamentales para conseguir la visión y objetivos trazados.

2.2.2.2. Tipos

“Los tipos de competencias laborales más demandadas en 2023” Gamarra (2023), discurre en la existencia de estos tipos de competencias.

Competencias básicas y de comportamiento: Es concerniente saber un poco acerca de las destrezas necesarias para una labor básica. Se focalizan en las nociones obtenidas desde la niñez hasta una edad más adulta y están sincronizadas a las conductas y la manera en cómo se relacionan a los demás.

Competencias técnicas: Estas son las que corresponden con el uso óptimo de métodos, instrumentos o dispositivos que son considerablemente ineludibles para labores que requieran su manejo o manipulación. Se consiguen durante toda la vida profesional y mediante capacitaciones focalizadas en un área en específico.

Competencias de liderazgo: Esta es la aptitud que representa la tenacidad y destreza para la dirección de un grupo, algo que también sería válido de cuantificar. Esta competencia se focaliza en desarrollar un manejo eficaz de un grupo de labores y especialmente concerniente con labores de manejo de personal.

2.2.2.3. Beneficios del Desarrollo de Competencias

En su artículo digital "5 estrategias para el fomento de competencias profesionales", Pérez (2023) sostiene que incrementar el desempeño de los empleados resulta en un elemento crucial para que las compañías mantengan su competitividad en el comercio y competencias con otras empresas. Concerniente a esto, resulta fundamental que, al implementar un instrumento destinada a respaldar el progreso de los recursos humanos, se tenga en cuenta su impacto en los resultados empresariales. Con el propósito de orientar a los colaboradores en el perfeccionamiento de las aptitudes necesarias, resulta esencial proveer programas de formación en concordancia, ya que esto conlleva beneficios significativos para la empresa. Dichos beneficios incluyen:

- Al ofrecer capacitación para fortalecer las competencias previamente identificadas, se garantiza que el programa de aprendizaje esté alineado con la estrategia de la compañía, redundando en beneficios tanto para el empleado como para la empresa.
- Facilita la definición de una trayectoria clara para el desarrollo profesional y la sucesión de los colaboradores.
- Perfecciona el desempeño de los trabajadores al facilitarse a ser más fructíferos y alcanzar varios tipos de destrezas que agregarán valía a una compañía.
- Al proponer la oportunidad a los trabajadores de progresar e instruirse, se puede aumentar su agrado laboral y con la organización, con el objetivo de reducir la rotación de personal.

2.2.2.4. Dimensiones

Mertens (2007) describe las dimensiones la competencia laboral de manera escalonada en 3 puntos fundamentales:

- Competencias genéricas, se describen como las acciones que deben discurrir para poner en práctica las metas, perfeccionar habilidades en el uso de la tecnología, así como realizar ejercicios como la planificación, administración, vigilancia e interacción con diferentes grupos en el ambiente laboral.
- Competencia específica, son destrezas y saberes focalizados específicamente que se requieren para conseguir un desarrollo correcto en

una función o puesto laboral que lo amerite; estas destrezas y saberes pueden ser ineludibles en distintos grados y formas de laborar internamente en un rubro amplio de trabajo.

- Competencias técnicas, son aquellos conjuntos de habilidades prácticas y capacidades que permiten a un trabajador desarrollar una labor de manera independiente, óptima y objetiva.

2.3. Marco conceptual

- Capacitación: La educación dentro de la capacitación es un procedimiento consecuente y ordenado a corto plazo, a través de él un trabajador obtiene saberes esenciales y desenvuelve destrezas y aptitudes acorde las metas propuestas. Contiene la transmisión de información sincronizadas con sus labores, aptitudes direccionadas a la organización, así como el incentivo propositivo de desempeño de competencias (Chiavenato, 2019).
 - Capacitación Laboral: Se describe como una labor realizada por una empresa, en la que se faculta de tomar medidas y formar a los colaboradores para fomentar labores focalizadas en sus funciones. Mejor dicho, es un refuerzo de habilidades como un entrenamiento direccionado a perfeccionar sus destrezas y saberes (Coll Morales, 2021).
 - Desarrollo de competencias: Comprende la totalidad de las acciones direccionadas a potenciar los conocimientos, destrezas y aptitudes tanto operativas como básicas de los trabajadores de una compañía, con metas específicas (Castelán, 2022).
 - Competencias Laborales: Engloban todas las aptitudes y conocimientos que le faciliten a un trabajador desenvolverse eficazmente en una determinada labor. Además de las aptitudes operativos que posea, estas cualidades representan aquellas que marcan una diferencia positiva en su desempeño en una posición dada (Revista Economía, 2023).
 - Desempeño: Se refiere a la eficacia que presenta el colaborador al llevar a cabo una actividad asignada por el empleador (Chiavenato, 2019).
- Competencias Genéricas: Según Martha Alles (2007) experta en recursos humanos, las competencias genéricas son habilidades, conocimientos y actitudes que se aplican en cualquier ámbito laboral y son esenciales para el desempeño eficaz de una variedad de roles.

- Competencias Específicas: Jean Deslauriers (2011) en su trabajo sobre competencias profesionales, define las competencias específicas como aquellas habilidades y conocimientos que son exclusivos de una profesión o campo particular, contribuyendo directamente al éxito en dicho entorno.
- Competencias Técnicas: David McClelland (2018) psicólogo y especialista en gestión, identifica las competencias técnicas como habilidades y conocimientos especializados necesarios para llevar a cabo tareas específicas.

2.4. Hipótesis

Hipótesis de la investigación (H1):

La relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias percibido por los docentes de una Universidad Privada en Trujillo al año 2023, es alta y significativa

Hipótesis nula (H0):

No existe relación entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias percibido en los docentes de una Universidad Privada en Trujillo al año 2023.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de medición
Capacitación laboral	Es la formación específica que instruye a un colaborador para un puesto de trabajo. Al mismo tiempo, es dictado por compañías u sociedades que focalizan su preparación y desarrollo de labores. Por último, podría ser usado en cualquier nivel o cargo dentro de una compañía (Chiavenato, 2019).	Para la evaluación de la variable, se establecerá mediante el logro de metas, iniciativa y rendimiento; de esa manera sabremos si la escuela de administración cumple con los planes de capacitación hacia sus docentes	Transmisión de información.	Contenido del programa Necesidades de la capacitación. Horas de capacitación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. La cantidad de horas asignadas a la capacitación permiten lograr un aprendizaje significativo en el personal. 2. El área de desarrollo docente ha identificado las necesidades de la plana para tratarlas en capacitación 3. Las presentaciones y materiales utilizados en las sesiones de capacitación facilitan la transmisión efectiva de información 4. Las sesiones de capacitación incluyen oportunidades para la interacción y el intercambio de información entre los participantes 5. Las actividades de capacitación han contribuido al desarrollo de mis habilidades pedagógicas en el área de administración 6. Después de participar en las sesiones de capacitación, me siento más seguro/a en la aplicación de métodos innovadores en la enseñanza de conceptos administrativos 7. La universidad ofrece oportunidades prácticas que me permiten aplicar las habilidades adquiridas durante la capacitación en situaciones reales de enseñanza 8. La universidad proporciona recursos adicionales y seguimiento para continuar el desarrollo de habilidades después de la capacitación inicial 9. Muestra aceptación a todos los programas de capacitación organizados por la universidad 10. La capacitación ha fortalecido mi confianza en mi capacidad para adaptarme a cambios en las metodologías de enseñanza 11. Al final de un programa de capacitación la relación con sus compañeros de trabajo es mejor, descartando actitudes negativas hacia ellos 12. La metodología usada en las capacitaciones se planifica correctamente 13. Las capacitaciones han contribuido significativamente al fortalecimiento de mis conocimientos teóricos en el campo de la administración 14. Después de participar en las sesiones de capacitación, siento que he adquirido una comprensión más profunda de los conceptos clave relacionados con la enseñanza de la administración 15. Después de una capacitación sus resultados en el trabajo son de mejor calidad. 	Escala Ordinal
			Desarrollo de habilidades	Habilidades blandas Conocimientos del docente.		
			Modificación de actitudes	Motivación del personal Aceptación del personal		
			Desarrollo de conceptos.	Capacidad de creación. Aplicación de conceptos		

Desarrollo de competencias	de desarrollo en un puesto de trabajo para una compañía ya que las competencias son los saberes fundamentales para conseguir la visión y objetivos trazados.	Según Mertens (2007) las competencias laborales son un grupo de aptitudes de grupo en conjunto relacionadas al óptimo	Competencia genérica.	Conocimientos técnicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mi capacidad para fomentar el pensamiento crítico y la resolución de problemas en mis estudiantes ha mejorado a través de las capacitaciones 2. Las capacitaciones han contribuido de manera significativa al desarrollo de mis habilidades de comunicación efectiva, verbal y escrita 3. Después de participar en las capacitaciones, considero que mi habilidad para promover el trabajo en equipo y la colaboración entre los estudiantes ha mejorado 4. Es responsabilidad de los encargados de capacitar a los docentes, mantener los registros detallados de las evaluaciones, reuniones y progresos de la plana docente 5. Las capacitaciones han mejorado mi dominio de las competencias específicas necesarias para la enseñanza de temas administrativos 6. Las capacitaciones contribuido con mis habilidades para integrar herramientas y tecnologías modernas para la enseñanza 7. Mi capacidad para diseñar y actualizar contenidos de cursos ha mejorado gracias a las capacitaciones 8. Después de participar en la capacitación, considero que mi capacidad para evaluar y medir el progreso académico de los estudiantes en temas administrativos ha mejorado 9. Después de participar en las capacitaciones, considero que he adquirido nuevas habilidades técnicas relevantes para la enseñanza 10. Mi competencia técnica en el uso de herramientas y tecnologías ha mejorado a través de las capacitaciones 11. Las capacitaciones han fortalecido mi capacidad para enseñar conceptos técnicos y aplicaciones prácticas utilizando herramientas digitales 12. En general, considero que capacitaciones han contribuido de manera efectiva a mi crecimiento en competencias técnicas necesarias para la enseñanza de la administración 	Escala Ordinal
			Competencia específica.	Conocimiento administrativo		
			Competencia técnica.	Capacidad operativa		
				Uso de medios.		
				Nivel de relaciones.		
				Optimización de recursos.		
				Uso de tecnología.		

Fuente: Elaboración propia de los autores.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

La población de este estudio estuvo conformada por la totalidad exclusiva de los docentes de la escuela de administración de una universidad privada en Trujillo, que según el encargado de la gestión docente está constituida por 37 trabajadores, los cuales se encuentran laborando actualmente. García (2016) indica que la población es el conjunto del fenómeno a estudiar, en la que las unidades de la población tienen las características comunes de ser investigadas, generando datos que ayudó a la investigación.

3.1.2. Marco muestral

El marco muestral para la presente investigación estuvo conformado por la lista de trabajadores que se encuentran registrados en la planilla. Para Carvalho y Prado (2020) indican que el marco muestral es la información para localizar y dimensionar el universo, que puede consistir en censos de vivienda y mapas agrupados por distritos, barrios, regiones, etc.

3.1.3. Unidad de análisis

La unidad de estudio en la investigación se basó en cada uno de los empleados de la escuela de administración de una universidad privada en Trujillo.

3.1.4. Muestra

La muestra de la presente investigación estuvo conformada por 37 trabajadores de la escuela de administración en una universidad privada en Trujillo, equivalente a la población muestral. Acuña (2020) indica que la muestra es un grupo de casos de una determinada población, ayudó a recopilar datos. Además, el uso de muestras apoyó a reducir tiempo y costes. De esa manera, al elegir correctamente, contribuyó a mejorar la precisión de los datos

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

- Según la finalidad de la investigación: Aplicada

La investigación se clasifica como aplicada, ya que su propósito principal es ofrecer soluciones a posibles problemas o conflictos que puedan surgir al momento de analizar los resultados de la relación entre ambas variables, en

este caso, para con la plana docente respectiva. Para Cortes y Escudero (2018) menciona que la investigación aplicada se distingue por el uso de resultados teóricos capaz de cooperar con los avances en aplicaciones prácticas para solucionar problemas o conflictos sociales.

- Según el enfoque de la investigación: Cuantitativa

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, porque luego que recolectamos la información del cuestionario, es necesario cuantificar cada ítem para analizar si el resultado es favorable o desfavorable.

Rodríguez (2020), la investigación cuantitativa se especifica por la recolección de información mediante el uso de herramientas de medición estadísticas y matemáticas.

- Según del Diseño de la investigación: No experimental

El diseño de la investigación fue no experimental, ya que se observó y analizó las variables, pero no se realizó sobre ellas manipulación de ningún tipo.

Rodríguez (2020) sostiene que la investigación no experimental se encarga de la observación y el análisis, pero no necesariamente interfiere con el entorno natural de los sujetos estudiados.

- Según la Temporalidad de la investigación: Transversal

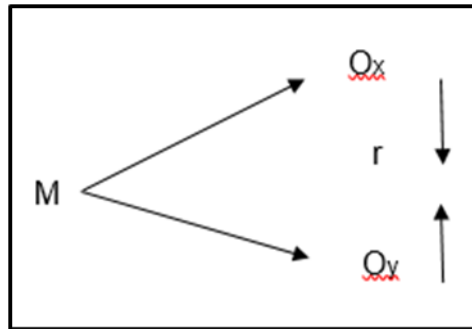
La presente investigación fue transversal, porque la evaluación de las variables fue en un solo momento. Tal como lo dice el título del presente proyecto, el cual fue en el año 2023.

Rodríguez (2020) indica que un estudio transversal es un estudio que agrupa información de un solo momento en el tiempo para describir las relaciones y efectos de las variables.

- Según el Alcance de la investigación: Correlacional

La investigación se clasifica como correlacional, ya que a lo largo del estudio se evidenció la presencia de un efecto entre las variables de la capacitación laboral y el desarrollo de competencias.

Rodríguez (2020) señala que la investigación correlacional causal se distingue por examinar la relación entre dos o más variables en el ámbito de la investigación.



Donde:

M: Muestra

Ox = Observación de la variable 1

Oy = Observación de la variable 2

r = Correlación entre las variables

3.2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Gómez (2012) menciona la encuesta como una técnica de recolección de datos basada en una conversación entre el encuestado y el entrevistador, realizando un cuestionario diseñado por el encuestado para obtener información específica. Por ende, en la investigación empleó la encuesta como técnica, dado que facilitó la recopilación de información esencial para analizar la influencia de las variables

Instrumentos:

Fàbregues (2016), define al cuestionario como una herramienta cuyo propósito es recolectar información a través de una serie de preguntas que se aplican a una muestra específica de la población, seguido de un análisis cuantitativo de cada respuesta, por lo tanto, en este estudio, se emplearon dos cuestionarios, uno diseñado para evaluar la variable de capacitación laboral y otro destinado a medir la variable de desarrollo de competencias.

Para la variable capacitación laboral, el cuestionario estuvo conformado por 4 variables: transmisión de información, desarrollo de habilidades, modificación de actitudes y desarrollo de conceptos. Además, de 15 ítems, donde se empleó la técnica de Likert con la siguiente valoración: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1). Para la variable

desarrollo de competencias, se usará el cuestionario estuvo conformada por 3 variables: competencias genéricas, competencias específicas y competencias técnicas, con una cantidad de 12 ítems, donde se empleó la técnica Likert con la siguiente valoración: Totalmente en Desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

Tabla 2

Técnicas o instrumentos de recolección de datos

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

(Ver anexo 1 y 2)

Validación por expertos

Los instrumentos de recolección de datos que se utilizó son 2. Ambos fueron sido validados por los docentes profesionales en el campo: Héctor López, Daniel Ágrede Gamboa y Francisco José Roeder Rosales; docentes principales de una casa superior de estudios.

Tabla 3

Técnicas o instrumentos de recolección de datos

Experto	Grado académico
Agreda Gamboa	Magister
Everson	
Roeder Rosales	Magister
Francisco	
Héctor López	Magister

(Ver Anexo 7)

Confiabilidad

La evaluación de la confiabilidad del instrumento se llevó a cabo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Según Oviedo y Campo (2005, citados en González & Pazmiño, 2015), se llega a la conclusión de que si al calcular el nivel de confiabilidad se obtiene un valor dentro del rango de 0.70 a 0.90, esto indica que los instrumentos utilizados poseen un alto nivel de confiabilidad.

El primer cuestionario en escala tipo Likert de la variable capacitación laboral ha pasado por fiabilidad del Alfa de Cronbach; donde la fiabilidad del instrumento fue:

Tabla 4

Coefficientes del Alfa de Cronbach en el primer instrumento.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0..870	15

(Ver anexo 6)

Indicando que el instrumento tuvo una fiabilidad aceptable que permitió mediciones constantes y estables.

Por otro lado, el segundo cuestionario en escala Likert de la variable Cultura organizacional pasó por fiabilidad del Alfa de Cronbach; donde la fiabilidad del instrumento fue:

Tabla 5

Coefficientes del Alfa de Cronbach en el segundo instrumento.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.914	12

(Ver anexo 7)

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Para analizar la información recopilada en los cuestionarios, se emplearon Microsoft Excel y SPSS versión 26.0. Los datos se examinaron meticulosamente mediante gráficos de barras y tablas estadísticas para obtener resultados precisos en línea con nuestros objetivos de investigación.

Se llevó a cabo una prueba de normalidad inicial para determinar la idoneidad de las técnicas estadísticas a utilizar. Con los resultados recopilados, usamos para la aplicación de técnicas paramétricas, con la prueba de Pirson haya las correlaciones. Para evaluar las relaciones entre las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Shapiro-Wilk.

Tabla 6*Tabla de coeficientes de correlación de Pearson.*

COEFICIENTE CORRELACIÓN PEARSON	
Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los docentes de la escuela de Administración de una Universidad Privada de Trujillo al año 2023.

Tabla 7

Relación entre capacitación laboral y el desarrollo de competencias.

		Capacitación	Competencias
Capacitación laboral	Correlación de Pearson	1	.741**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	37	37
Desarrollo de competencias	Correlación de Pearson	.741**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	37	37

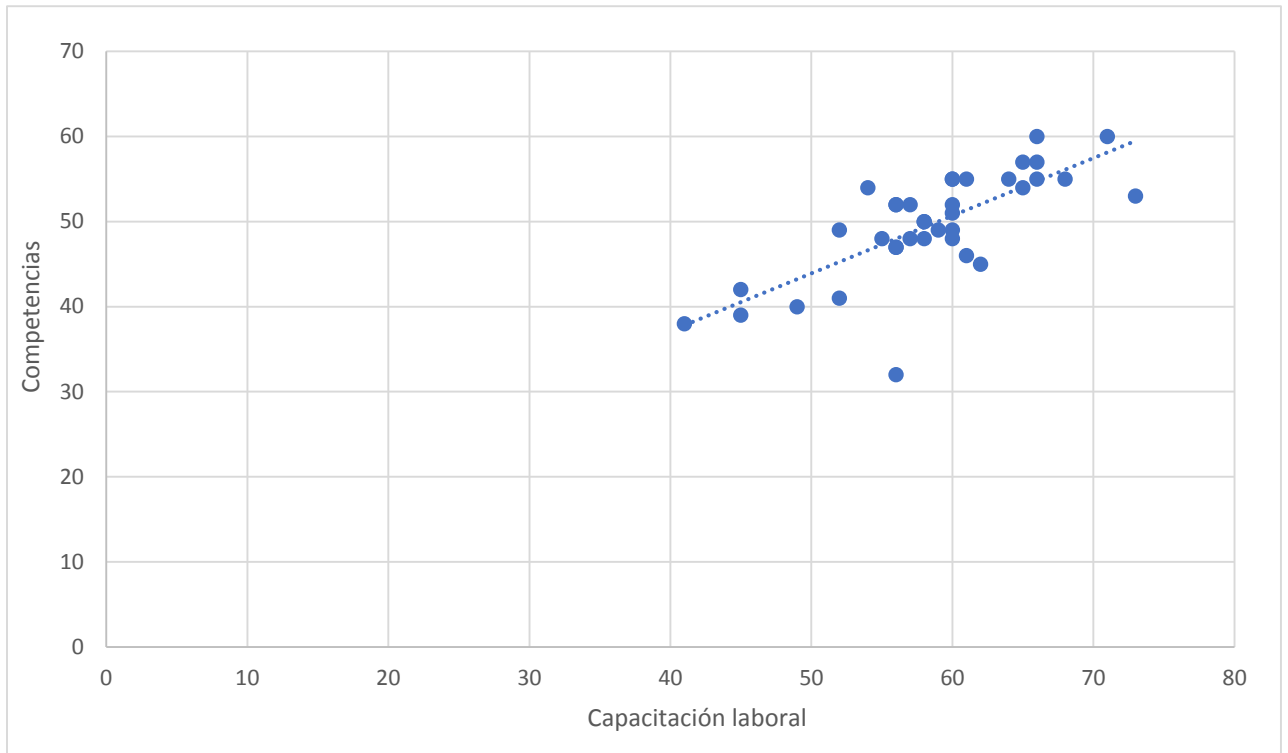
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: De la tabla 7, se verifica que los factores de la Capacitación laboral se relacionan significativamente ($\text{sig} < 0.05$) con el desarrollo de competencias, se evidencia para Capacitación $R_s = 0.741$, y en Competencias $R_s = 0.741$, estos resultados indican una relación directa de nivel alto con la satisfacción.

A medida que aumenta la capacitación laboral, también lo hace el desarrollo de competencias. El fortalecimiento de la capacitación y el desarrollo de competencias puede contribuir significativamente a mejorar la satisfacción laboral de los empleados, lo que a su vez puede tener repercusiones positivas en el desempeño organizacional y la retención del talento.

Figura 1

Diagrama de dispersión de la relación entre capacitación laboral y el desarrollo de competencias.



Nota: La observación de la figura revela una tendencia directa entre las variables en estudio, lo que sugiere una relación positiva entre la capacitación y el desarrollo de competencias. Esta relación es de particular importancia en el contexto laboral, donde la mejora de la capacitación se asocia claramente con un fortalecimiento en el desarrollo de habilidades y competencias relevantes. Al mejorar la capacitación, los individuos están mejor equipados para adquirir y aplicar nuevas habilidades, lo que a su vez contribuye al desarrollo de competencias específicas requeridas para el desempeño efectivo en sus roles laborales.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1:

Identificar la relación de la capacitación laboral con las competencias genéricas en los docentes de la escuela de administración en una Universidad Privada de Trujillo al año 2023.

Tabla 8

Relación entre capacitación laboral con las competencias genéricas.

		Capacitación	C. Genéricas
Capacitación	Correlación de Pearson	1	.755**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	37	37
Competencias Genéricas	Correlación de Pearson	.755**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	37	37

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

Nota: De la tabla 8, se verifica que hay una relación significativa (sig.<0.05) entre la capacitación y las competencias genéricas de los colaboradores docentes de la escuela de administración. En la relación se encontró un coeficiente Pearson de 0.755, indicando que hay una relación directa de alto grado.

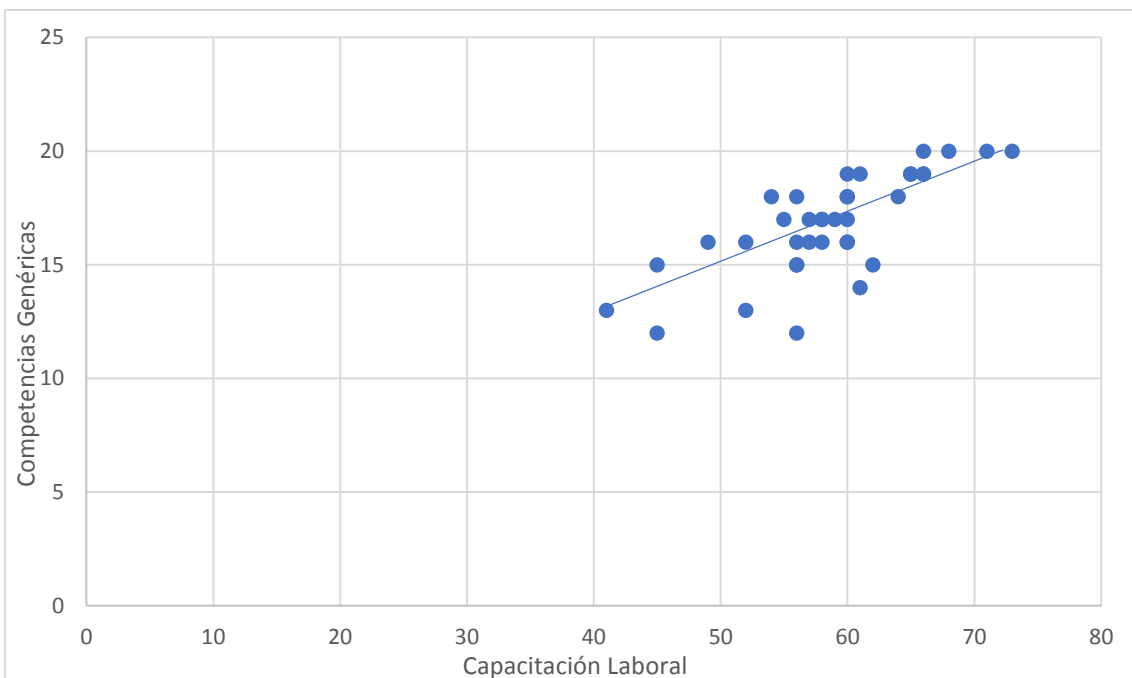
La presencia de un valor de significancia inferior a 0.05 indica que esta

asociación no es atribuible al azar, sino que tiene una base estadísticamente significativa, lo que respalda la idea de que la capacitación impacta directamente en el desarrollo de competencias en este contexto particular.

Esta relación positiva entre la capacitación y las competencias genéricas tiene implicaciones significativas tanto a nivel individual como organizacional.

Figura 2

Diagrama de dispersión de la relación entre capacitación laboral y las competencias genéricas



Nota: La observación de la figura revela que la relación positiva entre la capacitación y las competencias genéricas tiene implicaciones significativas tanto a nivel individual como organizacional. A nivel individual, sugiere que los docentes que reciben una mayor cantidad y calidad de capacitación están mejor preparados para desarrollar y aplicar las competencias genéricas necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva en el contexto de la escuela de administración.

A nivel organizacional, esta asociación subraya la importancia de invertir en programas de capacitación efectivos como parte integral de la estrategia de desarrollo del personal. Al priorizar la capacitación de los colaboradores docentes, la escuela de administración puede no solo mejorar el desempeño

individual de los docentes, sino también fortalecer la calidad educativa y la reputación institucional.

Objetivo específico 2

Identificar la relación de la capacitación laboral con las competencias específicas en los docentes de la escuela de administración en una Universidad Privada de Trujillo al año 2023.

Tabla 9

Relación entre capacitación laboral con las competencias específicas.

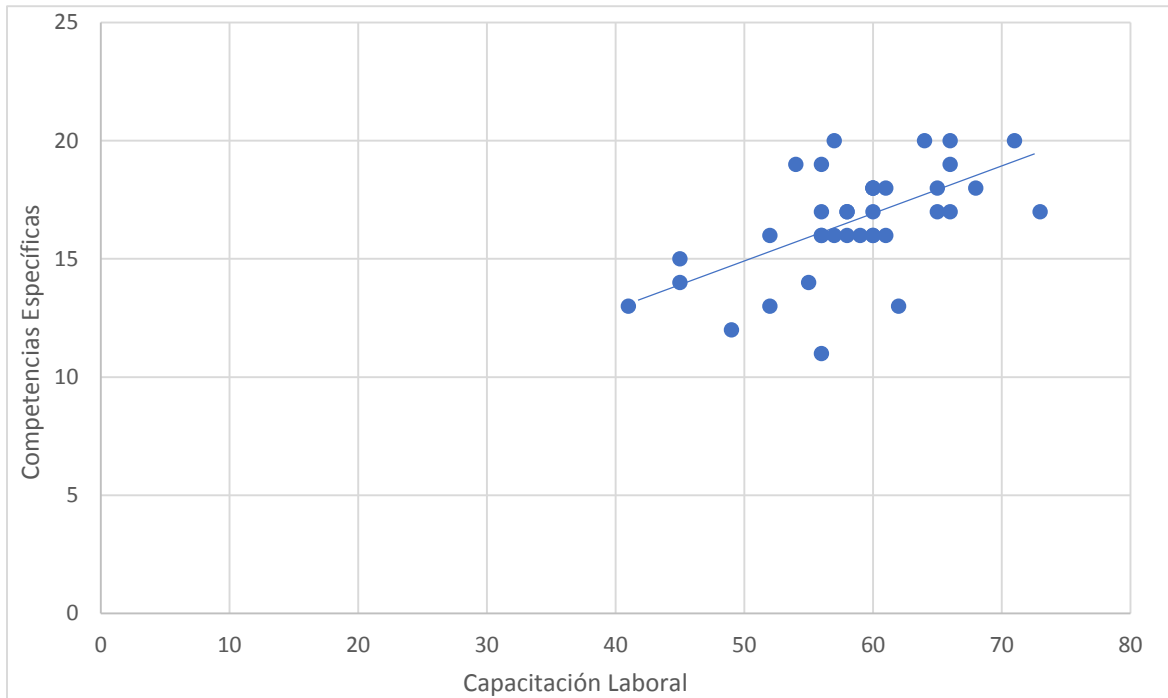
		Capacitación	C. Específicas
Capacitación	Correlación de Pearson	1	.582**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	37	37
Competencias específicas	Correlación de Pearson	.582**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	37	37

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

Nota. De la tabla 4, se verifica que hay una relación significativa (sig.<0.05) entre la capacitación y las competencias específicas de los colaboradores docentes de la escuela de administración. En la relación se encontró un coeficiente Pearson 0.582, indicando que hay una relación directa de grado considerable. Esta relación positiva entre la capacitación y las competencias específicas tiene implicaciones significativas tanto a nivel individual como organizacional.

Figura 3

Diagrama de dispersión de la relación entre capacitación laboral y las competencias específicas



Nota: La observación detallada de la figura que hay una conexión significativa entre ambos aspectos cruciales, lo que conlleva importantes implicaciones tanto a nivel individual como organizacional en el contexto laboral. Al priorizar el desarrollo de las habilidades y competencias específicas de su personal docente a través de la capacitación, la escuela de administración puede mejorar la calidad de su enseñanza, fortalecer su reputación institucional y fomentar un entorno de aprendizaje más enriquecedor y eficaz.

Objetivo específico 3

Identificar la relación de la capacitación laboral con las competencias técnicas en los docentes de la escuela de administración en una Universidad Privada de Trujillo al año 2023.

Tabla 10*Relación entre capacitación laboral con las competencias Técnicas.*

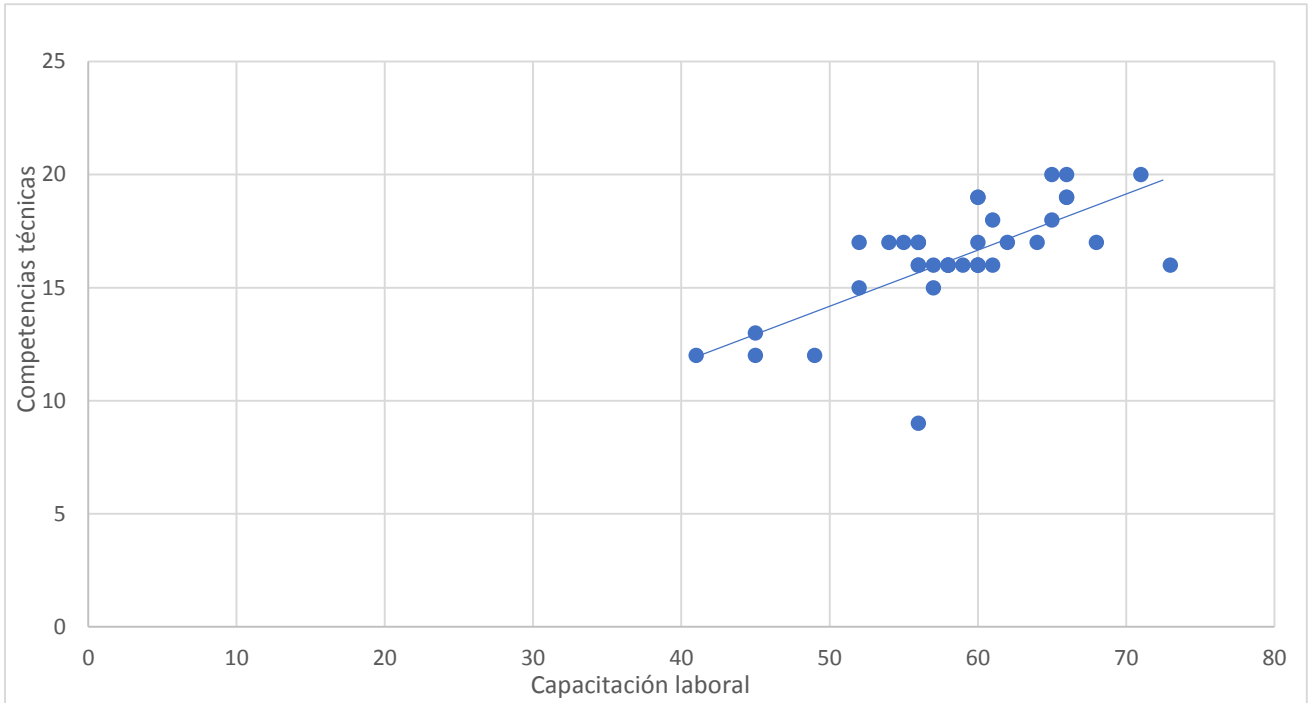
		Capacitación	C. Técnicas
Capacitación	Correlación de Pearson	1	.689**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	37	37
Competencias técnicas	Correlación de Pearson	.689**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	37	37

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

Nota: De la tabla 10, se verifica que hay una relación significativa (sig.<0.05) entre la capacitación y las competencias técnicas de los colaboradores docentes de la escuela de administración. En la relación se encontró un coeficiente Pearson 0.689, indicando que hay una relación directa de grado intensa. Esta relación positiva entre la capacitación y las competencias técnicas tiene implicaciones significativas tanto a nivel individual como organizacional.

Figura 4

Diagrama de dispersión de la relación entre capacitación laboral y las competencias técnicas.



Nota: La observación detallada de la figura que hay una conexión significativa entre ambos aspectos cruciales, lo que conlleva importantes implicaciones tanto a nivel individual como organizacional en el contexto laboral. Al priorizar el desarrollo de las habilidades y competencias específicas de su personal docente a través de la capacitación, la escuela de administración puede mejorar la calidad de su enseñanza, fortalecer su reputación institucional y fomentar un entorno de aprendizaje más enriquecedor y eficaz.

Leyenda

Tabla 11

Tabla de niveles.

MEDIA	NIVEL
1-2	Bajo
3	Medio
4-5	Alto

Nota: _____

Objetivo específico 4

Identificar el nivel de el desarrollo de competencias de los docentes de la escuela de administración en una Universidad Privada de Trujillo al año 2023.

Tabla 12

Nivel de desarrollo de competencias de los docentes.

VARIABLE	DIMENSIONES	MEDIA	DSV. E.	NIVEL
Desarrollo de competencias	Competencias Genéricas	4.2	0.76	A
	Competencias Específicas	4.14	0.7	A
	Competencias Técnicas	4.09	0.71	A
TOTAL	-	4.14	0.72	A

Nota: En la tabla se observa que las dimensiones correspondientes a la variable desarrollo de competencias presentan en su totalidad, una media mayor a 4, lo que indica que tienen un nivel alto.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 13

Prueba de normalidad de las variables capacitación laboral y desarrollo de competencias.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación laboral	.136	37	.080	.968	37	.346
Desarrollo de competencias	.121	37	.189	.949	37	.090

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. En la Tabla 1, en la prueba de normalidad de Shapiro Wilk ($n < 50$), se observa que los datos de la variable capacitación laboral y desarrollo de competencias siguen una distribución normal ($\text{sig} > 0.05$) así como sus dimensiones no siguen una distribución normal ($\text{sig} < 0.05$), Razón por la cual da como resultado utilizar pruebas paramétricas.

Este hallazgo sugiere que, en su conjunto, esta variable sigue una distribución que se ajusta razonablemente bien a la forma de una curva normal. Los

resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en la tabla 1 proporcionan información valiosa sobre la distribución de nuestros datos, tanto en su conjunto como en sus componentes individuales. Esta comprensión permite tomar decisiones informadas sobre la elección de métodos estadísticos apropiados y garantizar la integridad de nuestros análisis.

4.2. Discusión de resultados

En la presente investigación se determinó como objetivo general identificar la relación entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los docentes de la escuela de Administración de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2023. Los resultados evidencian que los factores de la capacitación laboral se relacionan significativamente con el desarrollo de competencias, con un coeficiente de correlación de Spearman $R_s=0.741$ para ambas variables, indicando una relación directa de nivel alto con la satisfacción de los docentes. En comparación, la tesis de Huamachuco Ramos (2020) sobre "Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020." también encontró una fuerte relación entre la formación y el rendimiento laboral, La investigación corresponde a un diseño descriptivo correlacional, fue aplicada a una muestra de 25 docentes. Se determinó que la relación entre las variables capacitación y desempeño laboral tiene un coeficiente de correlación de Pearson de 0,834. Aunque la capacitación es una práctica constante en el sector educativo, las circunstancias actuales han restringido su alcance. Además, el nivel de la variable capacitación se encuentra en un 72% dentro del nivel regular, mientras que el desempeño laboral alcanza un 40% en este mismo nivel. Teóricamente, Mendoza (2023) sostiene que la formación profesional a través de la capacitación es un mecanismo esencial para el desarrollo especializado, lo que respalda nuestros hallazgos al destacar que la capacitación no solo mejora el rendimiento laboral, sino que también es crucial para el desarrollo de competencias específicas en los docentes. Así, los resultados de nuestra investigación muestran una relación significativa y positiva entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias, alineándose con investigaciones previas y subrayando la relevancia de la formación continua como un pilar fundamental en el mejoramiento del desempeño profesional.

En esta investigación, el primer objetivo específico fue identificar la relación entre la capacitación laboral y las competencias genéricas en los docentes de la escuela de administración de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2023. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre la capacitación y las competencias genéricas, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.755, lo que indica una relación directa y de alto grado. Este hallazgo se alinea con los resultados obtenidos Valverde Zavaleta (2022) en su tesis "Capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI, Víctor Larco. Trujillo, 2021", El objetivo principal fue analizar la incidencia de la capacitación de las promotoras y el acompañamiento pedagógico en relación con el desempeño de sus. Fue una investigación de carácter básico, con un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional-causal. La población estuvo compuesta por 40 participantes, se determinó la fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores consistentes para las tres variables del estudio: 0.807 para la capacitación docente, 0.821 para el acompañamiento pedagógico y 0.839 para el desempeño laboral. Se concluyó que existe una incidencia significativa entre la capacitación docente y el acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI de Víctor Larco en 2021, con un coeficiente de correlación de 0.653, lo que equivale al 65.3%. Desde el marco teórico, Mertens (2007) define las competencias genéricas como acciones esenciales para alcanzar metas, mejorar habilidades tecnológicas y realizar tareas de planificación, administración y vigilancia, así como interactuar con diversos grupos en el entorno laboral. Esta definición teórica apoya los resultados de nuestra investigación, destacando la importancia de la capacitación en el desarrollo de competencias genéricas fundamentales para un desempeño docente efectivo. En conclusión, la significativa relación positiva encontrada entre la capacitación laboral y las competencias genéricas en los docentes de la escuela de administración de la Universidad Privada de Trujillo está en consonancia con estudios previos y respaldada por el marco teórico, subrayando la relevancia de la capacitación continua como un elemento crucial para mejorar tanto el desempeño como las competencias genéricas en el ámbito educativo.

En la presente investigación, el segundo objetivo específico fue identificar la relación entre la capacitación laboral y las competencias específicas en los docentes de la escuela de administración de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2023. Los resultados demostraron una relación significativa entre la capacitación y las competencias específicas, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.582, lo que indica una relación directa y considerable. Este hallazgo es coherente con la investigación de Tello (2022), en su tesis “Manejo de la capacitación en el desempeño de competencias de los trabajadores de la Municipalidad de Huánuco, 2022”, que encontró una incidencia moderada pero significativa de la gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.430 y un nivel de significancia de 0.032. Teóricamente, Mertens (2007) define las competencias específicas como destrezas y saberes focalizados necesarios para desempeñarse correctamente en un puesto laboral particular, variando en grado y forma según el ámbito laboral. Esta definición teórica apoya los resultados de nuestra investigación, destacando la relevancia de la capacitación en el desarrollo de competencias específicas esenciales para el éxito en roles laborales. En conclusión, la relación significativa y positiva encontrada entre la capacitación laboral y las competencias específicas en los docentes de la escuela de administración de la Universidad Privada de Trujillo se alinea con estudios previos y es respaldada por el marco teórico de Mertens (2007), subrayando la importancia de la capacitación continua como un elemento crucial para mejorar tanto el desempeño como las competencias específicas en el ámbito educativo y laboral.

En la investigación realizada, como tercer objetivo específico se buscó identificar la relación entre la capacitación laboral y las competencias técnicas en los docentes de la escuela de administración de una Universidad Privada de Trujillo en el año 2023, encontrándose una relación significativa con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.689, indicando una relación directa e intensa. Este hallazgo tiene implicaciones importantes tanto a nivel individual como organizacional. De manera similar, Talavera y Dominguez (2021), en su tesis sobre “Capacitación laboral y el desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan Miraflores, lima – 2021 tuvo como objetivo principal

determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño docente en instituciones educativas privadas de nivel inicial. Este estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un nivel descriptivo-correlacional, y utilizó un diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 40 docentes de nivel inicial de la urbanización Cooperativa América, a los participantes se les aplicó un cuestionario basado en las variables de estudio, obteniendo índices de fiabilidad de 0.921 y 0.948, considerados aceptables. El análisis estadístico utilizando el coeficiente de Rho de Spearman mostró un valor de $r = 0.827^{**}$ con un nivel de significancia de 0.000. Esto permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación significativa entre la capacitación laboral y el desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares de San Juan de Miraflores, Lima, 2021. Este contraste resalta que, aunque la capacitación es crucial, su impacto puede variar dependiendo del contexto y la efectividad de su implementación. Según Mertens (2007), las competencias técnicas son conjuntos de habilidades prácticas y capacidades que permiten a un trabajador desarrollar una labor de manera independiente, óptima y objetiva. Esta definición apoya los resultados de nuestra investigación, destacando la relevancia de la capacitación en el desarrollo de competencias técnicas esenciales para un desempeño eficiente. En conclusión, la relación positiva y significativa encontrada entre la capacitación laboral y las competencias técnicas en los docentes de la escuela de administración de la Universidad Privada de Trujillo se alinea con estudios previos como los de Talavera (2021) y es respaldada por el marco teórico de Mertens. Esto subraya la importancia de la capacitación continua como un elemento crucial para mejorar tanto el desempeño como las competencias técnicas en el ámbito educativo y laboral, aunque se deben considerar las variaciones en los resultados según el contexto.

Como cuarto objetivo específico, orientada a identificar el nivel de desarrollo de competencias de los docentes de la escuela de administración en una Universidad Privada de Trujillo para el año 2023, se encontró, mediante la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, que los datos de la variable de capacitación laboral y desarrollo de competencias siguen una distribución normal, justificando así el empleo de pruebas paramétricas, mientras que sus dimensiones no se ajustan a

dicha distribución. Este resultado se alinea con estudios anteriores como el de Sabahzadeh et al. (2022), quienes, en su análisis sobre capacitación y desarrollo de habilidades para mitigar el cansancio laboral, desarrollaron un esquema conceptual validado por profesionales, proporcionando una sólida base para políticas de capacitación en entornos administrativos. Además, el estudio de Jasman Syarifuddin Hasibuan et al. (2021) sobre la disciplina, motivación y capacitación en el desempeño de empleados en PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk en Medan, destacó la significativa influencia de la capacitación laboral en el desarrollo de los trabajadores, respaldando la importancia de estas variables en el mejoramiento del desempeño laboral. El marco teórico de Bai (2022) y Dodini (2022) refuerza estos hallazgos al subrayar la necesidad de perfeccionar a los trabajadores en áreas clave para su crecimiento profesional y la mejora organizacional. En resumen, los resultados de la investigación respaldan la importancia de la capacitación laboral para el desarrollo de competencias técnicas en el ámbito educativo y laboral, enfatizando la necesidad de programas de capacitación efectivos y bien estructurados para potenciar tanto el desempeño individual como organizacional.

CONCLUSIONES

- Se verificó que los factores de la capacitación laboral se relacionan significativamente con el desarrollo de competencias en los docentes, evidenciado por un coeficiente de correlación de Spearman $R_s=0.741$. Este resultado demuestra una relación directa de nivel alto, indicando que una mayor capacitación laboral se asocia con un mejor desarrollo de competencias.
- Se identificó una relación significativa entre la capacitación laboral y las competencias genéricas de los docentes, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.755. Este hallazgo indica una relación directa de alto grado, sugiriendo que una mayor capacitación contribuye significativamente al desarrollo de competencias genéricas.
- Se identificó una relación significativa entre la capacitación laboral y las competencias específicas de los docentes, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.582. Este resultado indica una relación directa de grado considerable, sugiriendo que una mayor capacitación mejora las competencias específicas de los docentes, con importantes implicaciones individuales y organizacionales.
- Se verificó una relación significativa entre la capacitación laboral y las competencias técnicas de los docentes, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.689. Este resultado indica una relación directa de grado intenso, sugiriendo que una mayor capacitación laboral está fuertemente asociada con el desarrollo de competencias técnicas, con beneficios relevantes tanto a nivel individual como organizacional.
- Se observó que los datos de la variable capacitación laboral y desarrollo de competencias siguen una distribución normal según la prueba de Shapiro Wilk. Esta normalidad justifica el uso de pruebas paramétricas, permitiendo obtener resultados estadísticamente significativos y robustos sobre el nivel de desarrollo de competencias de los docentes.
- El estudio determinó que la capacitación laboral es fundamental para el desarrollo de competencias en los docentes de la escuela de Administración de una Universidad Privada de Trujillo en 2023. Se logró determinar que la

formación profesional influye significativamente en el fortalecimiento de competencias generales, genéricas, específicas y técnicas. Estos hallazgos destacan la importancia de implementar y optimizar programas de capacitación continua para mejorar la calidad educativa. A través del análisis detallado, se pudo comprender cómo la capacitación impacta positivamente en el desempeño docente, proporcionando una base sólida para futuras estrategias educativas y de desarrollo profesional en el ámbito universitario. Los conocimientos clave obtenidos ofrecen una guía valiosa para mejorar la efectividad docente y, por ende, la calidad de la educación superior.

- La investigación permitió evidenciar el papel central de la capacitación laboral como una herramienta estratégica para el fortalecimiento de las competencias docentes en el contexto universitario. Este estudio reafirma la necesidad de considerar la capacitación como un elemento clave no solo para el desarrollo profesional de los docentes, sino también para la mejora continua de la calidad educativa en las instituciones. Los hallazgos generales resaltan que invertir en programas de formación impacta positivamente tanto en el crecimiento personal de los educadores como en la consolidación de estándares educativos más altos, contribuyendo así al progreso integral de la comunidad académica.

RECOMENDACIONES

- Diseñar y ejecutar programas de capacitación específicos, tales como talleres, cursos y seminarios, centrados en el fortalecimiento de competencias generales esenciales para el desempeño laboral. Estas actividades deben abordar áreas críticas como comunicación efectiva, trabajo en equipo, resolución de problemas y liderazgo, garantizando así un desarrollo integral del personal educativo.
- Diseñar programas de trabajo profesional en equipo dirigidos a potenciar las competencias genéricas de los docentes, enfocándose en áreas como gestión, planificación, resolución de problemas, comunicación e inteligencia emocional. Estas actividades formativas deben ser diseñadas de manera específica para promover un aprendizaje continuo y una mejora constante en la práctica pedagógica, garantizando así un impacto significativo en el desempeño docente y en la calidad de la enseñanza impartida orientada a resultados.
- Fomentar la participación activa de los docentes en conferencias, cursos avanzados del uso de las nuevas plataformas y tecnologías actuales, así como proyectos de investigación específicos de su área. Estas oportunidades les permitirán fortalecer competencias esenciales, como el dominio de los últimos avances y metodologías pedagógicas, así como la capacidad para desarrollar materiales didácticos innovadores. Además, se incentivará la participación en pasantías y programas de intercambio para enriquecer su perspectiva y establecer conexiones profesionales significativas.
- Invertir en programas de formación que se centren en el desarrollo de competencias técnicas relevantes para el contexto educativo actual. Esto implica ofrecer capacitación en el uso de herramientas tecnológicas, metodologías actuales y eficientes de enseñanza y actualización en el conocimiento disciplinario, asegurando así una enseñanza de calidad y relevante para los estudiantes.

- Implementar programas de formación que prioricen el desarrollo de competencias técnicas para el contexto universitario actual. Esto implica proporcionar capacitación detallada sobre el uso efectivo de herramientas digitales y plataformas, adoptar metodologías innovadoras de enseñanza e investigación adaptadas a las necesidades de los estudiantes y garantizar una actualización constante en el conocimiento disciplinario relevante, al mismo tiempo fomentar la comunicación y volverla más fluida a través de todos los medios posibles. Este enfoque asegurará una enseñanza de calidad y pertinente que prepare a los estudiantes para los desafíos contemporáneos.
- Implementar un sistema de evaluación y seguimiento periódico de los programas de capacitación, con el fin de identificar áreas de mejora y ajustar los contenidos y metodologías según las necesidades específicas de los docentes y la institución. Además, se deben establecer mecanismos de retroalimentación para medir el impacto de la capacitación en el desempeño docente y realizar las correcciones necesarias en consecuencia.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfaro García E, (2022). Capacitación docente y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras de los PRONOEI, Víctor Larco. Trujillo, 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88784/Alfaro_GES-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alles M. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias.
- Bai, J. (Jianqiu), Massa, M., Wan, C., & Wang, Y. (2022). Local Labor Market Competition and Capital Structure Decisions. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4123584>
- Barba Briceño, L. E. (2019). El nivel de capacitación, las remuneraciones y el desempeño laboral, en una institución financiera. *Paidagogo*, 1(1). <https://doi.org/10.52936/p.v1i1.9>
- Bermudez Bedoya, J. F., García Castro, L. I., Rivera Gonzalez, R., & Aristizábal Montes, M. (2022). Aprender a Aprender en un modelo de competencias laborales. *Zona Próxima*, 25. <https://doi.org/10.14482/zp.25.9787>
- Botero García, M., Arrieta Rodríguez, P. A., Mesa Vanegas, S. E., & Álvarez Atehortua, D. (2021). Análisis de competencias laborales en estudiantes y profesionales de mercadeo. *Revista CIES*, 12(1).
- Castañeda S. (2023). Capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo en una universidad privada, Lima 2022. Universidad Cesar Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/126176>
- Coll, F. (2021) Capacitación laboral. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/capacitacion-laboral.html>
- Dhoundiyal, A., & Mathur, D. (2022). Impact Of Training On Employee Satisfaction And Change Management: A Pragmatic Study With Special Reference To Employees Working In Luxury Hotels Of Mumbai. *PUSA Journal of Hospitality and Applied Sciences*, 8(1), 1–17. <https://doi.org/10.48165/PJHAS.2022.8.1.1>
- Diaz, J. C. (2022). Gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaura. Universidad César Vallejo.
- Dodini, S., Løken, K. V., & Willén, A. (2022). The Effect of Labor Market Competition on Firms, Workers, and Communities. SSRN Electronic

Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4279300>

- Elsawy, O., & Radwan, H. (2022). Assessing the effectiveness of training and how it affects employee engagement in hotels: The mediating role of personjob fit. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 6(2).
- Flores González, N., Zamora-Hernández, M. ., & Castelán-Flores, V. (2022). Estrategias discursivas como medio para fomentar la participación activa en aulas virtuales. *Revista De Estilos De Aprendizaje*, 15(Especial), 109–122.
- Flores Y. (2023). Capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores en un Hospital Psiquiátrico y de Salud Mental, Santa Anita 2023. Universidad Cesar Vallejo
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/124026>
- Fonseca Mendoza, A. L., Monterrosa López, N. J., & López Juvinao, D. D. (2020). Gestión por competencias y el proceso estratégico organizacional: breve relación desde la teoría. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1).
- Franklin, E. (2009 C.E.). *Organización de empresas* (3rd ed., Vol. 1). McGraw-Hill. 38 <https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/01/enrique-franklinorganizacion-de-empresas.pdf>.
- Gamarra, G. (2023) Los tipos de competencias laborales más demandadas en 2023. <https://factorialhr.es/blog/competencias-laborales/>
- 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>
- Gonzales, Y. y Cereceda, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7925390>
- Green, Sarah. Americans are terrible at using vacation time. Boston: Harvard Business Review, 2014.
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1),

- 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. 593 digital Publisher CEIT, 5(6–1). <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>
- Huamachuco M. (2020). Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020. Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/9053>
- Impulso Humano (2018) Importancia de la capacitación laboral. <https://impulsohumano.mx/2016/12/importancia-capacitacion-laboralorganizacion/>
- Jasman Syarifuddin Hasibuan, Ainun Permata Sari y M. Taufik Lesmana (2021). Employee performance studies: Antecedents of work discipline, work motivation, and job training. <https://radjapublika.com/index.php/IJERLAS/article/view/44>
- Lopez C y Chinchayhuara M. (2022). Capacitación laboral y el desempeño docente de nivel inicial en los colegios particulares en los colegios particulares de San Juan Miraflores, Lima – 202. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5946/T03_7_46792676_48539901_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lopez R. y Deslauriers J. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en Trabajo Social. Recuperado de <https://www.margen.org/suscri/margen61/lopez.pdf>
- Medina Delgado, B., Palacios Alvarado, W., & Vergel Ortega, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. Revista Boletín Redipe, 10(6). <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1327>
- Mendoza Robles, D. L. (2023). capacitación laboral como derecho humano. Transdisciplinar. Revista de Ciencias Sociales Del CEH, 2(4). <https://doi.org/10.29105/transdisciplinar2.4-48>.
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2017). Capacitación Laboral. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/capacitacion-laboral/>
- Muños, A. (2022). Competencias laborales y su impacto en el desempeño de

- los equipos comerciales en la empresa Mapfre Chiclayo 2019. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4971/1/TM_Mu%C3%B1ozAguilarAurora.pdf
- Pérez, O. (2021) 5 estrategias para el desarrollo de competencias laborales. <https://blog.peoplenext.com/5-metodos-para-desarrollar-y-fortalecercompetencias-laborales-de-tus-emp>
- Rodríguez, O. (2020) 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>
- Rupay, M. (2019). Capacitación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa tiendas del mejoramiento del hogar s.a. Chorrillos – 2019. Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1469/Rupay%20Castro%2C%20Magda%20Carla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sabahzadeh, M., Abedini M., Rahmani M. y Ahrari, M. (2023). Modelo de capacitación y desarrollo de habilidades para reducir el estancamiento laboral con énfasis en factores de promoción mediante el método de metaanálisis. REVISTA DE FORMACIÓN EN CIENCIAS POLICIALES, 10(39), 133-158. SID. <https://www.sid.ir/paper/1039986/en#downloadbottom>
- Tello, J. (2022). Gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022. Universidad Nacional Hermilio Valdizán <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3391872>
- Vasquez, A. (2020). Capacitación laboral y el desarrollo de competencias en el personal de la agencia de viajes JH Travel – 2019. Universidad Cesar Vallejo. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_93c5622316edf14b2ee45d973c5cebb6
- Wang, Jing. Work-Life Balance Programs in Canadian Workplaces: Factors Affecting Availability and Utilization. Toronto: University of Toronto, 2010.

Werther, W., & Davis, K. (2008). Capacitación y desarrollo. In En Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas (pp. 252–280). McGrawHill.<http://www.losrecursoshumanos.com/capacitacion-buenaspracticass-preocupaciones-y-desafios.h>

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario aplicado para recolección de datos de Capacitación Laboral.

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Instrucción: A continuación, se presentan 15 preguntas relacionadas con la plana docente de la institución. Por favor, lea detenidamente cada enunciado y responda seleccionando la casilla correspondiente según la numeración de la tabla adjunta.

1	2	3	4	5		
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
DIMENSIÓN: TRASMISIÓN DE INFORMACIÓN		1	2	3	4	5
1	La cantidad de horas asignadas a la capacitación permiten lograr un aprendizaje significativo en el personal.					
2	El área de desarrollo docente ha identificado las necesidades de la plana para tratarlas en capacitación.					
3	Las presentaciones y materiales utilizados en las sesiones de capacitación facilitan la transmisión efectiva de información.					
4	Las sesiones de capacitación incluyen oportunidades para la interacción y el intercambio de información entre los participantes.					
DIMENSIÓN: DESARROLLO DE HABILIDADES		1	2	3	4	5
5	Las actividades de capacitación han contribuido al desarrollo de mis habilidades pedagógicas en el área de administración.					
6	Después de participar en las sesiones de capacitación, me siento más seguro/a en la aplicación de métodos innovadores en la enseñanza de conceptos administrativos.					
7	La universidad ofrece oportunidades prácticas que me permiten aplicar las habilidades adquiridas durante la capacitación en situaciones reales de enseñanza.					
8	La universidad proporciona recursos adicionales y seguimiento para continuar el desarrollo de habilidades después de la capacitación inicial.					
DIMENSIÓN: DESARROLLO O MODIFICACIONES DE ACTITUDES		1	2	3	4	5
9	Muestra aceptación a todos los programas de capacitación organizados por la universidad.					
10	La capacitación ha fortalecido mi confianza en mi capacidad para adaptarme a cambios en las metodologías de enseñanza.					
11	Al final de un programa de capacitación la relación con sus compañeros de trabajo es mejor, descartando actitudes negativas hacia ellos.					
DIMENSIÓN: DESARROLLO DE CONCEPTOS						
12	La metodología usada en las capacitaciones se planifica correctamente.					
13	Las capacitaciones han contribuido significativamente al fortalecimiento de mis conocimientos teóricos en el campo de la administración.					
14	Después de participar en las sesiones de capacitación, siento que he adquirido una comprensión más profunda de los conceptos clave relacionados con la enseñanza de la administración.					
15	Después de una capacitación sus resultados en el trabajo son de mejor calidad.					

Anexo 2: Cuestionario aplicado para recolección de datos de desarrollos de competencias

1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS GENERICAS					
1	Mi capacidad para fomentar el pensamiento crítico y la resolución de problemas en mis estudiantes ha mejorado a través de las capacitaciones.				
2	Las capacitaciones han contribuido de manera significativa al desarrollo de mis habilidades de comunicación efectiva, verbal y escrita.				
3	Después de participar en las capacitaciones, considero que mi habilidad para promover el trabajo en equipo y la colaboración entre los estudiantes ha mejorado.				
4	Es responsabilidad de los encargados de capacitar a los docentes, mantener los registros detallados de las evaluaciones, reuniones y progresos de la plana docente.				
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS					
5	Las capacitaciones han mejorado mi dominio de las competencias específicas necesarias para la enseñanza de temas administrativos.				
6	Las capacitaciones contribuido con mis habilidades para integrar herramientas y tecnologías modernas para la enseñanza.				
7	Mi capacidad para diseñar y actualizar contenidos de cursos ha mejorado gracias a las capacitaciones.				
8	Después de participar en la capacitación, considero que mi capacidad para evaluar y medir el progreso académico de los estudiantes en temas administrativos ha mejorado.				
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS TÉCNICAS					
9	Después de participar en las capacitaciones, considero que he adquirido nuevas habilidades técnicas relevantes para la enseñanza.				
10	Mi competencia técnica en el uso de herramientas y tecnologías ha mejorado a través de las capacitaciones.				
11	Las capacitaciones han fortalecido mi capacidad para enseñar conceptos técnicos y aplicaciones prácticas utilizando herramientas digitales.				
12	En general, considero que capacitaciones han contribuido de manera efectiva a mi crecimiento en competencias técnicas necesarias para la enseñanza de la administración.				

Fuente: Elaboración propia de los autores.

Anexo 3: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título del proyecto: “La capacitación laboral y desarrollo de competencias en los docentes de la escuela de administración en una Universidad Privada de Trujillo al año 2023”							
Autores: Monge Montenegro, Diego Roberto y Velásquez Martell, Nayeli Lucia							
PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DIMENSIONES	HIPÓTESIS	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	MARCO MUESTRAL
¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación laboral y desarrollo de competencias en los docentes de la escuela de administración en una Universidad Privada de Trujillo al año 2023?	Determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en los docentes de la escuela de administración en una Universidad Privada de Trujillo al año 2023	1) Identificar la relación de la capacitación laboral con las competencias genéricas en los docentes de la escuela de administración de una universidad privada de Trujillo al año 2023 2) Identificar la relación de la capacitación laboral con las competencias	Capacitación Laboral. - Transmisión de información - Desarrollo de habilidades - Modificación de actitudes - Desarrollo de conceptos	•Hipótesis de investigación: La relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias percibido por los docentes de una Universidad Privada en Trujillo al año 2023, es directa y significativa.	•Enfoque: De manera cuantitativa, se busca describir y medir los datos recopilados •Fin que se persigue: De enfoque aplicado, se busca abordar un problema práctico mediante la aplicación de conocimientos derivados de investigaciones previas. Temporalidad: De naturaleza transversal, dado	Dada la cantidad de colaboradores en la base de datos, la población es finita con 37 docentes en la institución.	Dada la cantidad de colaboradores en la base de datos, la población es finita con 37 docentes en la institución.

	Trujillo al año 2023	<p>específicas en los docentes de la escuela de administración de una universidad privada de Trujillo al año 2023</p> <p>3) Identificar la relación de la capacitación laboral con las competencias técnicas en los docentes de la escuela de administración de una universidad privada de Trujillo al año 2023</p>	<p>Desarrollo de competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencia genérica - Competencia específica - Competencia técnica 	<p>Hipótesis Nula: La relación que existe entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias percibido por los docentes de una Universidad Privada en Trujillo al año 2023, no es directa ni significativa</p>	<p>que se llevará a cabo en un único momento temporal</p> <p>Alcance: De carácter correlacional, ya que tiene como objetivo identificar la influencia o relación entre la variable independiente y la variable dependiente.</p> <p>Diseño: De índole no experimental, dado que no implica la manipulación de ninguna de las dos variables, sino más bien la observación y análisis de su relación natural.</p>		
--	----------------------	---	--	---	--	--	--

Anexo 4: Matriz piloto capacitación

	1 TOTALMENTE EN DESACUERDO	2 EN DESACUERDO	3 NI DE ACUERDO, NI DESACUERDO	4 DE ACUERDO	5 TOTALMENTE DE ACUERDO											
CAPACITACIÓN																
N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	SUMA
1	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	5	60
2	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	65
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	62
5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	66
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	57
7	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	66
8	2	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	56
9	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	55
10	4	5	5	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	54
11	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	65
12	2	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	58
13	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	3	5	4	4	58
14	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	56
15	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	56
16	4	5	4	2	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	61
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	52
19	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	60
20	2	4	2	3	3	4	4	4	2	2	4	3	3	2	3	45
21	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	52
22	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	56
23	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	49
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	2	1	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	41
26	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	57
27	5	3	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	66
28	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	64
29	2	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	61
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	73
31	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	60
32	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	60
33	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	56
34	3	4	5	3	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	59
35	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	68
36	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	45
37	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
MEDIA	3.54	3.68	3.97	3.84	4.05	4.08	3.81	3.59	3.92	4.00	3.92	3.95	4.14	3.97	4.14	

Anexo 5: Matriz piloto de desarrollo de competencias

N	EMPLEABILIDAD											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
6	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	3	3	5	4	5	4	3	3	4	4	5
9	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5
10	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
11	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
12	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
13	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
14	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
15	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
16	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
19	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
20	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
21	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
22	4	4	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3
23	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
27	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
28	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
29	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
30	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3
32	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5
33	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5
34	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5	3	4
35	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
36	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Anexo 6: Fiabilidad del instrumento Capacitación Laboral

Notas

Salida creada		21-APR-2024 23:11:32
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	37
	Entrada de matriz	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 /SCALE('fiabilidad 1') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=MEANS VARIANCE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.01

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	37	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.870	.872	15

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. estándar	N
p1	3.54	.960	37
p2	3.68	.852	37
p3	3.97	.726	37
p4	3.84	.646	37
p5	4.05	.575	37
p6	4.08	.759	37
p7	3.81	.811	37
p8	3.59	.798	37
p9	3.92	.924	37
p10	4.00	.745	37
p11	3.92	.759	37
p12	3.95	.621	37
p13	4.14	.751	37
p14	3.97	.726	37
p15	4.14	.751	37

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza
Medias de elemento	3.906	3.541	4.135	.595	1.168	.034
Varianzas de elemento	.588	.330	.922	.592	2.791	.025

Estadísticas de elemento de resumen

	N de elementos
Medias de elemento	15
Varianzas de elemento	15

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
58.59	47.026	6.858	15

Anexo 7: Fiabilidad del instrumento Desarrollo de Competencias

Notas

Salida creada	21-APR-2024 23:13:20	
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	37
	Entrada de matriz	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis	RELIABILITY /VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIP TIVE SCALE	

		/SUMMARY=MEANS VARIANCE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.00

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	37	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.914	.917	12

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. estándar	N
p1	4.16	.602	37
p2	4.32	.747	37
p3	4.16	.800	37
p4	4.16	.898	37
p5	4.00	.745	37
p6	4.30	.702	37
p7	4.14	.673	37
p8	4.14	.673	37
p9	4.11	.737	37
p10	4.14	.787	37
p11	4.00	.667	37
p12	4.11	.658	37

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza
Medias de elemento	4.144	4.000	4.324	.324	1.081	.009
Varianzas de elemento	.530	.362	.806	.444	2.228	.014

Estadísticas de elemento de resumen

	N de elementos
Medias de elemento	12
Varianzas de elemento	12

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
49.73	39.314	6.270	12

Anexo 7

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Franco José Pedro Ruiz con DNI N° 18141932 con grado académico de: Posgrado en Administración desempeñándome como Docente en Wariwar y Naz Intercamb.


Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

El instrumento validado es: Cuestionario Que consta de 27 ítems (explicar instrumento)

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad			✓		
4. Organización			✓		
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia			✓		
8. Coherencia			✓		
9. Metodología			✓		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 22 Días del mes de Noviembre del 2023

Firma: 
 Grado académico: Posgrado en Administración
 DNI : 18141932
 Especialidad : Comunicación
 E-mail : francojruiz@wariwar.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, HECTOR R LÓPEZ A. con DNI N° 11087998 con grado académico de MAGISTER desempeñándome como DOCENTE CONTRATADO en FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

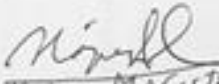
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

El instrumento validado es: CUESTIONARIO Que consta de 23 (explicar instrumento)

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Criterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización				X	
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 22 Días del mes de Noviembre del 2023

Firma: 
Grado académico: MAGISTER
DNI : 11087998
Especialidad: ECONOMIA
E-mail : HLOPEZA@UPAD.EDU-PE

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo David Agreda Gamboa con DNI N° 18161437 con grado académico de Doctor desempeñándome como Docente Universitario en UPAO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:


El instrumento validado es: Cuestionario Que consta de 27 items (explicar instrumento)

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios a evaluar	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 22 Días del mes de Noviembre del 2023

Firma:
Grado académico:
DNI :
Especialidad :
E-mail :


: Doctor
18161437
Tecnologías de la Información
agradageupo@upao.pe