



FACULTAD DE NEGOCIOS  
Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“LA CAPACITACIÓN LABORAL Y DESARROLLO  
DE COMPETENCIAS EN LOS COLABORADORES  
DE LA EMPRESA DE REPUESTOS Y  
LUBRICANTES SANTA MÓNICA S.A.C., TRUJILLO  
-2021”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciado en Administración**

**Autores:**

Euridice Sabinita Flores Mariño  
Jairito Gutierrez Castañeda

**Asesor:**

Mg. José Renatto Manchego Guerra  
<https://orcid.org/0000-0003-1347-8559>

Trujillo - Perú

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Julia Otilia Sagástegui Cruz</b>	<b>17925333</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Rosa Luz Dzido Marinovich</b>	<b>17851964</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Julio Octavio Sánchez Quiroz</b>	<b>40003184</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### “LA CAPACITACIÓN LABORAL Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE REPUESTOS Y LUBRICANTES SANTA MÓNICA S.A.C., TRUJILLO -2021”

---

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

---

**0**%

INDICE DE SIMILITUD

**0**%

FUENTES DE INTERNET

**0**%

PUBLICACIONES

**0**%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

#### ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

---

---

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 1%

## **DEDICATORIA**

Agradezco a mis padres Leoncio y Tercila, por el apoyo constante, por ser los pilares y guía en todo este recorrido; hoy su esfuerzo se ve plasmado en este resultado del cual me siento muy feliz.

A mis hermanos Franty y Brayan, que siempre estuvieron a mi lado.

Euridice Sabinita Flores Mariño

Dedico este logro a mis padres; por su eterno sacrificio, por su fuerza inmovible, incluso en los momentos más difíciles; su apoyo en este caminar ha sido invaluable, muchas gracias por todo.

Jairito Gutiérrez Castañeda

## AGRADECIMIENTO

Agradezco y dedico informe de tesis a mis padres y familiares, por su comprensión, estimulación y sostén que me han brindado para lograr todas y cada una de mis metas, así como también impulsan a lograr cada uno de mis sueños y anhelos.

Eurídice

A mis padres, por la formación que me ofrecieron y los valores inspirados que me permitieron llegar a donde hoy me encuentro.

A la Universidad Privada del Norte de Trujillo, por brindarme una formación como profesional en la carrera de administración.

Jairito

## TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>11</b>
<b>1.2. Antecedentes</b>	<b>13</b>
<b>1.3. Marco Teórico</b>	<b>21</b>
<b>1.4. Marco Conceptual</b>	<b>22</b>
<b>1.5. Formulación del problema</b>	<b>30</b>
<b>1.6. Objetivos</b>	<b>31</b>
1.6.1. Objetivos específicos	31
<b>1.7. Hipótesis</b>	<b>32</b>
1.7.1. Hipótesis General	32
1.7.2. Hipótesis Especificas	33
<b>1.8. Justificación</b>	<b>33</b>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	35
<b>2.1. Tipo de investigación</b>	<b>35</b>
<b>2.2. Población y muestra</b>	<b>36</b>
<b>2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos</b>	<b>36</b>

2.3.1. Técnicas de recolección	36
2.3.2. Instrumentos de recolección de datos	37
<b>2.4. Procedimiento</b>	<b>40</b>
2.4.1. Procedimiento de recolección de datos	40
2.4.2. Análisis de datos	40
<b>2.5. Aspectos éticos</b>	<b>41</b>
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b>	<b>42</b>
<b>3.1. Presentación y análisis de resultados</b>	<b>42</b>
<b>3.1.1. Variable 1: Capacitación Laboral</b>	<b>42</b>
<b>3.1.2. Variable 2: Desarrollo de competencias</b>	<b>49</b>
<b>3.2. Prueba de hipótesis</b>	<b>56</b>
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	<b>67</b>
<b>4.1. Limitaciones</b>	<b>67</b>
<b>4.2. Interpretaciones Comparativa</b>	<b>67</b>
<b>4.3. Implicancias</b>	<b>70</b>
<b>4.4. Conclusiones</b>	<b>72</b>
<b>4.5. Recomendaciones</b>	<b>74</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>76</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>81</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Herramienta para diagnosticar .....	37
<b>Tabla 2</b> Instrumento para medir .....	38
<b>Tabla 3</b> Validación del Instrumento .....	38
<b>Tabla 4</b> Escala de nivel de confiabilidad de alfa de Cronbach .....	39
<b>Tabla 5</b> Estadístico de Alfa de Cronbach.....	39
<b>Tabla 6</b> Resultados de la dimensión “Analizar”-Variable “Capacitación laboral”.....	43
<b>Tabla 7</b> Resultados de la dimensión “Planear”-Variable “Capacitación laboral” .....	43
<b>Tabla 8</b> Resultados de la dimensión “Hacer”-Variable “Capacitación laboral” .....	44
<b>Tabla 9</b> Resultados de la dimensión “Evaluar”-Variable “Capacitación laboral” .....	44
<b>Tabla 10</b> Datos de los r. de la d. “Aprender a a.”- V: “Desarrollo de competencias” .....	49
<b>Tabla 11</b> Datos de los r. de la d. “Comunicación y c.”- V: “Desarrollo de competencias” ....	50
<b>Tabla 12</b> Datos de los r. de la d. “Raciocinio creativo”- V: “Desarrollo de competencias” ...	50
<b>Tabla 13</b> Datos de los r. de la d. “Conocimiento t.”- V: “Desarrollo de competencias” .....	51
<b>Tabla 14</b> Datos según la variable “Capacitación Laboral” .....	56
<b>Tabla 15</b> Datos según la variable “Desarrollo de Competencias” .....	56
<b>Tabla 16</b> Correlacional de la dimensión "Analizar" y variable "D. de Competencias" .....	57
<b>Tabla 17</b> Correlacional de la dimensión "Planear" y variable "D. de Competencias" .....	59
<b>Tabla 18</b> Correlacional de la dimensión "Hacer" y variable "D. de Competencias" .....	61
<b>Tabla 19</b> Correlacional de la dimensión "Evaluar" y variable "D. de Competencias" .....	63
<b>Tabla 20</b> Correlación de las variables "Capacitación laboral" y "D. de Competencias" .....	65



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Datos de los resultados de la d. “Analizar”- Variable “Capacitación laboral” .....	45
<b>Figura 2</b>	Datos de los resultados de la d. “Planear”- Variable “Capacitación laboral” .....	46
<b>Figura 3</b>	Datos de los resultados de la d. “Hacer”- Variable “Capacitación laboral” .....	47
<b>Figura 4</b>	Datos de los resultados de la d. “Evaluar”- Variable “Capacitación laboral” .....	48
<b>Figura 5</b>	Datos de los resultados de la d. “Aprender a aprender”- V “D. de competencias” ..	52
<b>Figura 6</b>	Datos de los resultados de la d. “Comunicación y c.”- V “D. de competencias” ....	53
<b>Figura 7</b>	Datos de los resultados de la d. “Raciocinio creativo”- V “D. de competencias” ...	54
<b>Figura 8</b>	Datos de los resultados de la d. “Conocimiento t.”- V “D. de competencias” .....	55
<b>Figura 9</b>	Gráfico de dispersión de la d. "Analizar" y la variable "D. de Competencias" .....	58
<b>Figura 10</b>	Gráfico de dispersión de la d. "Planear" y la variable "D. de Competencias" .....	60
<b>Figura 11</b>	Gráfico de dispersión de la d. "Hacer" y la variable "D. de Competencias" .....	62
<b>Figura 12</b>	Gráfico de dispersión de la d. "Evaluar" y la variable "D. de Competencias" .....	64
<b>Figura 13</b>	Gráfico de dispersión de las v. “Capacitación laboral” y "D. de Competencias" ..	66

## RESUMEN

En esta última década, el desarrollo de la gestión de personal se ha vuelto primordial dentro de las organizaciones, ya que está sujeta a un constante cambio debido al aumento de la competencia de los diferentes sectores empresariales, exigiendo que se desarrollen programas de capacitación laboral para aumentar las competencias de los trabajadores para desempeñarse de forma correcta en las operaciones empresariales. Por lo cual, la investigación tiene como objetivo central determinar la relación entre la capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.

El tipo de estudio que se empleó fue correlacional, transversal y no experimental, donde se determinó la correlación de las variables, la población y muestra estuvo compuesta por 18 trabajadores de la empresa comercial de la ciudad de Trujillo. La información recaudada fue evaluada mediante el software SPSS versión 28. Poniendo a la vista que existe relación positiva entre la dimensión analizar ( $Rho=0.688$ ), planear ( $Rho=0.712$ ), evaluar ( $Rho=0.492$ ); y donde no existe una relación entre la dimensión hacer ( $Rho=-0.051$ ) con la variable desarrollo de competencias. Por último, se concluye que existe una relación positiva significativa ( $Rho=0.642$ ) entre la capacitación laboral y desarrollo de competencias. Se recomienda utilizar teorías actualizadas para poder desarrollar dimensiones e indicadores confiables al momento de estructurar el instrumento.

**Palabras clave:** Capacitación laboral, Desarrollo de Competencias, Comunicación y colaboración, Conocimiento tecnológico y Evaluar.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Actualmente, toda unidad laboral en el mundo necesita especialistas competentes, quienes son el recurso más importante de la organización, y su formación es una de las vías fundamentales para promover su integridad y el desarrollo de la unidad de trabajo (Infante y Breijo, 2017). Asimismo, se indica que el entrenamiento debe hacerse con aliados. En otras palabras, la formación tiene un importante punto en común entre diferentes áreas y directivos, donde se debe hablar el mismo idioma. Esto no quiere decir que el directivo hable el idioma de la formación, sino que formación y empresa hablan el mismo idioma (Hernández, 2022).

Por otro lado, a medida que avanza la tecnología, la economía se vuelve digital, surgen nuevas tendencias y cambian los hábitos y expectativas de los consumidores, las empresas necesitan nuevas habilidades de los empleados. El Foro Económico Mundial estima que los trabajadores pueden tardar entre uno y cinco meses en desarrollar habilidades que tienen una gran demanda, esto muestra no solo la importancia de las competencias, sino que se debe desarrollar de forma eficiente para obtener resultados positivos (Diario Financiero, 2022).

En el ámbito nacional se menciona que los propietarios de pequeñas empresas subcontratan la capacitación de sus empleados, especialmente si su empresa tiene un presupuesto ajustado. Si este es el caso, debes saber que la capacitación de los empleados puede brindar varios beneficios y acelerar el crecimiento de tu negocio. Una barrera importante para las pequeñas empresas que invierten en la capacitación de los empleados es el costo asociado con tales actividades. Contratar consultores para clases magistrales e invertir en capacitación académica puede ser costoso para quienes tienen un presupuesto ajustado (Gestión, 2014).

Por otra parte, las nuevas tendencias del mercado se han vuelto más exigentes por eso la imagen de los empleados que requieren las empresas cambia constantemente. Existe un interés creciente en profesionales que no solo tengan conocimiento de su campo, sino que también puedan contribuir a una visión más amplia de los negocios. Por esa razón, las empresas buscan que los colaboradores tengan las siguientes competencias: trabajo en equipo, capacidad de análisis, habilidades comerciales y de negocio, conocimientos digitales y habilidades (Adecco, 2022).

En resumen, la capacitación laboral permite a las empresas mantener actualizados y preparados sus principales activos, profesionales. A través de programas de capacitación, cursos y otros métodos, las empresas pueden evitar la separación de empleados o profesionales de otros competidores (Bizneo, 2022). Igualmente, el desarrollo de habilidades personales y sociales es importante, ya que los resultados a alcanzar mostrarán que los egresados pueden mejorar su empleabilidad, logrando profundizar en sus conocimientos teóricos sobre negocios y gestión, pedagogía, formación de habilidades, etc. Además, esto contribuirá a mejorar el perfil del puesto de trabajo que algunas organizaciones necesitan y los egresados desean obtener. (Rabanal et al., 2020).

Con respecto a la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo. Es una empresa que lleva más de 10 años trabajando en el rubro del servicio de repuestos y mantenimiento, lo que ha permitido posicionarse y crecer dentro del sector en la ciudad, aunque hoy en día afronta problemas que están afectando sus operaciones como se puede evidenciar, dentro de las actividades que realizan los trabajadores de la organización para cumplir con las operaciones diarias, se ha detectado deficiencias y errores por parte de los empleados por la falta de conocimiento o métodos de trabajo eficientes, que pueden afectar directamente el desarrollo de las actividades sino no se evalúa de forma oportuna.

De igual modo, se pudo observar que la empresa no tiene un plan de capacitación del personal que labora dentro de la empresa, lo cual puede estar afectando el desarrollo de competencias y rendimiento al momento de realizar sus labores. Por esa razón, se buscará desarrollar la presente investigación para determinar si ambas variables de estudio la capacitación laboral y desarrollo de competencias se relacionan o afectan una de la otra dentro de las actividades de la empresa.

## **1.2. Antecedentes**

### **Antecedentes internacionales**

Porta y Tarrío (2019) en su estudio "Performance Training for Productive Employees realizado en la ciudad de La Habana, Cuba", el artículo tuvo como objetivo establecer las bases de la formación para el desempeño y definir las mejores prácticas para determinar las necesidades de formación en la toma de decisiones a partir de la relación entre la formación de la empresa y la productividad, y explicar el papel de las actitudes de los empleados en las dos variables de estudio. Los resultados del estudio realizado por los autores buscaron abordar la categoría de educación y explicar el papel de la formación en el desempeño de los empleados dentro de la producción. Los conceptos de marxismo-leninismo y fidelista se postulan como un proceso que promueve el desarrollo general de los trabajadores productivos y reconoce el papel esencial de la educación como motor del crecimiento intelectual y personal.

Obando (2020) en su estudio "Formación de talentos y productividad: una revisión de la literatura", este trabajo tuvo como objetivo comprender la importancia de la formación de talentos en la productividad empresarial. Para el desarrollo de la investigación se utilizó la bibliografía de diferentes autores, donde se buscó determinar la relación que existe entre el desarrollo del talento y la productividad de la empresa. El estudio permitió comprender y

caracterizar la importancia del departamento para el desempeño y el éxito de la empresa.

También destaca las habilidades que los empleados necesitan tener para lograr el éxito y eficacia dentro de la organización o área de trabajo, esto permitió a las empresas optimizar los recursos y aumentar la productividad. El método se basa en búsquedas bibliográficas con criterios específicos de inclusión y exclusión, revistas electrónicas de diversas bases de datos reconocidas y artículos de investigación según la recomendación del método PRISMA que permitió extraer 30 artículos, de los cuales 11 fueron seleccionados para revisión y estudio.

Castillo y Villalpando (2019) en su estudio “El papel de las competencias laborales en la educación: perspectivas de reflexión e importancia en la ciudad de Nuevo León, México”. Esto nos informa que el estudio trata de evidenciar los diversos esfuerzos a nivel nacional e internacional por conceptualizar las condiciones de competencia, en el enfoque pedagógico y su posterior desarrollo e implementación en el ámbito laboral, para mejorar la productividad y competitividad de las organizaciones. Por esa razón, es importante las iniciativas y decisiones a nivel de gobierno y empresarial, ya que buscan impulsar la reforma del sistema educativo y orientar la formación individual de las competencias. Por otro lado, este informe buscó promover la implementación de un adecuado programa de capacitación para mejorar las operaciones de las organizaciones y aumentar las habilidades laborales de los trabajadores en cada situación empresarial a la que se exponga.

Sánchez et al. (2017) en su estudio “La gestión de la capacidad laboral en el proceso de cambio político y económico en la ciudad de Cuba”. El objetivo de este trabajo es desarrollar un modelo para el desarrollo integral de la fuerza laboral y las herramientas necesarias para su aplicación, integrando dentro de sus procesos básicos los perfiles competitivos que permitan contribuir a mejorar el desempeño de los empleados en las empresas. El estudio analizó el contexto de las variables dentro de la estructura multivariante

de la gestión participativa de los trabajadores. Asimismo, para obtención de los datos el instrumento estuvo conformado por el modelo teórico de la variable que está compuesta por las siguientes dimensiones la integración de las competencias y el sistema de gestión del capital humano. También, se utilizó el enfoque sistemático, es decir, un enfoque de gestión holístico y estratégico que brindara las técnicas necesarias para el desarrollo de las competencias. Por último, las herramientas manejadas dentro del cálculo de los indicadores reflejaron una mejor perspectiva de los empleados, destacando los niveles de competencia y desarrollo de habilidades donde tuvo un efecto positivo en la unidad de estudio.

Pedrero et al. (2020) el propósito de su estudio fue “Desarrollar una herramienta para medir la competencia cultural de los colaboradores de salud en la ciudad de Santiago, Chile”. La metodología empleada fue el modelo teórico de Sue y Sue, el instrumento fue evaluado por el personal médico de la institución. La muestra estuvo compuesta por 483 proveedores de atención médica en Santiago de Chile. Se aplicó el análisis factorial exploratorio, confirmatorio y método de confiabilidad de los datos. Los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de 14 ítems compuesto por características de prejuicios, conocimiento y habilidades vinculadas dentro de un entorno multicultural. Lo cual permitió determinar que los colaboradores de salud evaluados mostraron menos sensibilidad a sus propios prejuicios en relación con otros elementos evaluados. Por último, los investigadores concluyen que la escala de medición obtenida de los colaboradores de salud manifiesta que se debe fortalecer el nivel de competencia cultural para desarrollar sus habilidades.

### **Antecedentes Nacionales**

Pacherrez y Marrufo (2020) en su estudio “Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño de los empleados en la provincia de Rioja, Tarapoto” nos comentan que el propósito de este estudio es proponer y validar un modelo de gestión por competencias

para optimizar el desempeño de los empleados de la provincia de Rioja. El estudio fue de tipo aplicado, utilizando métodos cualitativos y un diseño de investigación no experimental y descriptivo. Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como herramienta el cuestionario para cada variable de investigación. Se concluyó que los colaboradores de Rioja tienen bajo desempeño, por lo que es importante desarrollar e implementar modelos de gestión por competencias para desarrollar y fortalecer habilidades cognitivas, competencias y actitudes para optimizar su desempeño, productividad y eficacia al momento de realizar sus actividades.

Vilcas (2019) en su investigación “La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú”. La metodología empleada en el estudio fue cuantitativa de tipo significativo, donde se utilizó un diseño no experimental de correlación cruzada involucrando a 219 conductores, para medir las variables se utilizó un cuestionario según las variables (capacitación y desempeño laboral). Los resultados mostraron que el 37,4% (82) reportó capacitación regular del personal administrativo, mientras que el 43,8% (85) reportó capacitación regular en el desempeño del personal administrativo. A partir de esto se concluyó que existe una correlación significativa entre la capacitación y el desempeño de los administradores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2018, lo cual se demostró con el estadístico de Rho de Spearman = 0.790 quien señala que existe una correlación altamente positiva.

Hinostroza (2017) menciona en su estudio “Capacitación y Desempeño Laboral del Trabajador en Restaurante Mar y Piedra Ciudad de Huánuco, Perú”. El propósito de nuestro trabajo fue medir la relación entre la capacitación y el desempeño laboral. El método empleado fue cuantitativo, rango o relativo nivel descriptivo, con un diseño no experimental



transversal correlacional; donde la variable independiente es la capacitación y la variable dependiente el desempeño laboral. La población estuvo conformada por 8 trabajadores del área de cocina, lavandería, bar y meseros del restaurante. La muestra fue la misma que la población ( $N = n$ ). Se utilizó SPSS versión 22 para evaluar la hipótesis y medir el efecto mediante el coeficiente de Pearson, resultando una alta correlación de 0.965 y un valor de significancia de 0.000, es decir que se acepta la hipótesis alternativa ( $H_i$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_o$ ); Se puede decir que la capacitación está muy relacionada con el esfuerzo laboral de los empleados del restaurante Mary Piedra de la ciudad de Huánuco.

Sánchez et al (2020) señala en su estudio “La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Lima, Perú”, este trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en el sector de enfermería, para lo cual se planteó primero algunos antecedentes relacionados con el desempeño laboral y la capacitación; luego se conceptualiza la capacitación como estrategia dentro del centro de salud para mejorar el desarrollo de las actividades. El estudio fue de tipo correlacional para determinar la relación de las variables. Por último, los autores concluyen señalando que existe evidencia de que la capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral, con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,788, se pudo determinar que existe una alta correlación entre las variables, según los trabajadores subcontratados los cuales fueron objeto de estudio dentro del desarrollo de la investigación.

Bardales (2021) en su estudio de “Estrategias de Educación Comunitaria para el Desarrollo de Habilidades Gerenciales Empresariales. Tingo María. Perú. 2015”. El diseño del estudio fue transversal, cuasi-experimental, bivariado y lateral. La población estuvo conformada por 120 empleados entre hombres y mujeres de la empresa, de donde se sacó una muestra de 30 empleados. Para la recogida de datos el autor elaboró y validó dos

cuestionarios estructurados. Los resultados mostraron que según Mann-Whitney U, el programa de educación comunitaria “Los Naranjillos” tuvo un efecto positivo en las habilidades de gestión empresarial de los gerentes agropecuarios de la Cooperativa Industrial Los Naranjillos. Según las estadísticas del equipo de investigación, el nivel de significancia  $p=0.000$  es menor a  $p=0.05$  ( $p<\alpha$ ), lo que demuestra que: El programa de formación comunitaria “Los Naranjillos” tiene un efecto significativo en las habilidades gerenciales de los administradores agropecuarios de la Cooperativa Industrial: Los Naranjillos. Tingo María. Perú, año 2015.

### **Antecedentes Locales**

Vásquez (2020) en su tesis “Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de una empresa servicio, Trujillo, La Libertad””, tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias en el personal de la empresa. El método utilizado fue descriptivo, correlacional y no experimental. La población y muestra estuvo conformada por 20 colaboradores de la empresa. Los resultados mostraron que el 25% del personal tienen un nivel regular en la capacitación laboral y un nivel bueno en el desarrollo de competencias específicas, en tanto que el 15% del personal tienen un nivel bueno en la capacitación laboral y un nivel alto en el desarrollo de competencias específicas. Por último, concluye el autor mencionando que el estadístico de la correlación de Spearman es 0.149; demostrándose que no existe una relación muy débil entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias técnicas.

Chávez (2020) en su investigación “capacitación y desempeño laboral de los colaboradores en una institución de salud de la ciudad de Trujillo, La Libertad”, tuvo como objetivo determinar la relación de la capacitación y desempeño laboral de los colaboradores de una institución de salud. El método aplicado fue descriptivo-correlativo, cuantitativo y no

experimental. La muestra estaba conformada por 49 empleados de la institución. Los resultados obtenidos fueron que la percepción de los colaboradores existe un nivel de correlación significativamente alto, ya que aplicando el Rho de Spearman arrojó un índice de 0.805 y  $p=0.000 < 0.05$ , por lo que podemos indicar que para los colaboradores si es relevante la capacitación y todos los elementos que se involucran en el proceso lo que permite elevar el nivel de desempeño laboral. Finalmente, concluye que se puede utilizar esta herramienta para la resolución de problemas específicos, mas no como una herramienta formativa y de gestión que pueda maximizar u optimizar los recursos y capacidades con los que cuenta la organización para poder hacerla competitiva.

Escalante (2015) en su estudio “Programa de capacitación constante y la productividad en las ventas de una empresa financiera de la ciudad de Trujillo, La Libertad”, tuvo como objetivo conocer la influencia de un programa de capacitación constante en la productividad de las áreas de ventas dentro de la empresa financiera. La metodología utilizada fue descriptiva-correlacional y no experimental. La población y muestra estuvo conformada por 79 colaboradores de la entidad financiera. Los resultados mostraron que el programa de capacitación constante influye positivamente en la productividad de los colaboradores, por esa razón, se debe capacitar continuamente a los empleados, para contar con el personal eficiente dentro de los procesos de trabajo y de esta manera pueda evidenciarse en el aumento de las ventas y el cumplimiento de los objetivos de la empresa financiera. El estudio concluye que el programa de capacitación constante influye positivamente en la productividad del área de ventas mejorando un 20% de la producción real.

Hernández y Holguín (2018) su estudio “gestión del talento humano y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de una empresa de servicio de Trujillo, La

Libertad”, tuvo como objetivo determinar cómo influye la gestión del talento en las competencias laborales de los empleados. La metodología utilizada fue descriptiva y correlacional. La población y muestra estuvo compuesta por 20 colaboradores de la empresa. Los resultados mostraron que la capacitación un 50% respondieron que casi siempre la capacitaciones van relacionado con los objetivos de la empresa, al igual que un 50% mencionó que casi siempre estas capacitaciones organizadas apoyan al crecimiento profesional de los empleados; ahora en lo que respecta al clima laboral, el 75% respondió que casi siempre existe una buena relación con sus directivos y también el 70% señala que promueven confianza y coordinación entre ellos, lo cual se logra por el programa de capacitación brindada. Por último, los autores concluyen indicando que la gestión del talento humano influye significativamente en las competencias laborales, por esa razón se aplicó un programa de capacitación, lo cual mejoró los indicadores de gestión de personal.

Espinoza (2018) en su investigación “capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, La Libertad”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral. El método utilizado fue explicativo, correlacional y no experimental. La muestra estuvo conformada por 217 colaboradores. Los resultados mostraron que mediante el uso de la prueba Chi-cuadrado de Pearson se encontró que la variable capacitación se encuentra relacionada con la variable desempeño laboral con un valor ( $p=0.008$ ) lo cual indica que el coeficiente de correlación es significativo ( $p<0.05$ ). Finalmente, se concluye que proponer un plan de capacitación, el cual contiene directrices puede ser de gran ayuda para la capacitación del personal administrativo de una institución educativa. Además, se determinó que existe relación entre el conocimiento y eficacia, pero no existe relación entre la eficiencia y productividad del personal administrativo.

### 1.3. Marco Teórico

Dentro del desarrollo de la investigación se tomó como referencia a los siguientes autores de las investigaciones y autores de libros para estructurar las variables y dimensiones de capacitación laboral y desarrollo de competencias:

Los autores utilizados para la organización de la información para el diseño de las variables se tomaron primeramente la información de los antecedentes de Pacherez y Marrufo (2020), quien en su estudio definió los conceptos de competencias y dimensiones que fueron utilizados para estructurar las herramientas de obtención de información dentro de su estudio. De igual forma, se aprovechó los conocimientos del estudio de Vilcas (2019), quien citó sobre el concepto de capacitación laboral y sus características las cuales fueron aplicadas para definir la variable de estudio en el trabajo. Por último, se tomó en consideración la información de Hinostroza (2017), quien sirvió para estructura los instrumentos con las variables y dimensiones obtenidas de otro autor dentro del estudio para aplicar correctamente la técnica en la unidad de estudio y poder obtener los datos correctos para el análisis y presentación dentro del informe mediante tablas y figuras serán presentados en los resultados de la investigación.

Por otro lado, se utilizaron las definiciones de los autores de libros como: Chiavenato (2018), Werther et al. (2019), Dessler (2015), Alles (2016) pero el más representativo de donde se sacó los datos para la elaboración del informe fue Edilberto Chiavenato de quien se tomó el concepto de la variable capacitación laboral y sus dimensiones: analizar, planear, hacer y evaluar quien establecieron sus diferentes indicadores para diseñar y formular las preguntas que se utilizaron dentro del cuestionario para la obtención de los datos. De igual forma, para sustentar la variable desempeño de competencias se utilizó los conceptos del mismo autor quien planteó las dimensiones: aprender a aprender, comunicación y

colaboración, raciocinio creativo y conocimiento tecnológico con sus diversos indicadores fueron utilizados para estructurar el instrumento para ser aplicado a la unidad de análisis y poder presentar los resultados dentro del informe.

#### **1.4. Marco Conceptual**

##### **La capacitación laboral**

La capacitación laboral, según Dessler (2015) significa dar a los trabajadores nuevas o antiguas habilidades que requieren para desempeñarse de forma correcta dentro de su área de trabajo. Asimismo, es un proceso mediante el cual las personas se convierten en trabajadores hábiles, generalmente gracias a la combinación de un aprendizaje formal y una capacitación en el puesto a largo plazo.

Por otro lado, señala Chiavenato (2018) que la capacitación tiene varias definiciones, donde indican que es un medio para desarrollar la fuerza laboral de la empresa; además, sirve dentro de la empresa para obtener un mejor desempeño del puesto, también se extiende la definición a un grado intelectual por medio de la educación general. Por último, se menciona que la capacitación es la educación profesional para la adaptación del personal en el puesto o tarea a realizar dentro de la empresa.

De igual forma, según Werther et al. (2019) indica que la capacitación está vinculada con el desarrollo de conocimientos, habilidades técnicas, operativas y administrativas de todos los niveles del personal auxiliar a los miembros de la empresa para desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse durante toda su vida laboral y ayudar dentro del desarrollo del individuo para poder cumplir con futuras responsabilidades.

Alles (2016) menciona que las empresas se capacitan para poder optimizar sus resultados, mejorar su posición en el mercado. Las personas buscan capacitarse para hacer

bien su tarea, para crecer personal y profesionalmente, para mejorar su posición relativa en la estructura para en síntesis tener un mejor nivel de vida profesional.

Orozco (2017) señala que es el proceso mediante el cual las empresas proporcionan educación a sus recursos humanos, con el objetivo de desarrollar aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan contribuir en forma efectiva al logro de los objetivos organizacionales.

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

Analizar = diagnosticar las necesidades de capacitación, el programa de capacitación requiere un plan que incluya los puntos siguientes: atender una necesidad específica para cada ocasión, definición clara del objetivo de la capacitación, división del trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas, determinación del contenido de la capacitación, selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible, definición de los recursos necesarios para efectuar la capacitación, definición del grupo objetivo (números de personas, tiempo disponible, grado de habilidad, conocimiento y tipo de actitud, características personal de conducta), lugar donde se efectuará la capacitación, tiempo o periodicidad de la capacitación, cálculo de la relación costo-beneficio del programa y control y evaluación de resultados para revisar los puntos críticos que demandan ajustes y modificaciones al programa para mejorar su eficiencia. Por lo general, los recursos y las competencias a disposición de la capacitación se relacionan con la problemática diagnosticada.

Planear=programar la capacitación, una vez determinado la naturaleza de las habilidades, conocimientos o conductas que se desean como resultado de la capacitación, el siguiente paso es elegir las técnicas para el programa de capacitación de modo que permitan

optimizar el aprendizaje; es decir obtener el mayor aprendizaje posible con el menor dispendio de esfuerzo, tiempo y dinero.

Técnicas de capacitación orientadas a su utilización.

*Técnicas de capacitación orientadas al contenido.* Diseñada para la transmisión de conocimientos o información, como la técnica de lectura comentada, video discusión, instrucción programada (IP) e instrucción por computadora.

*Técnicas de capacitación orientadas al proceso.* Diseñadas para el cambio de actitudes, desarrollo de la conciencia propia y de los demás, así como desarrollo de habilidades interpersonales. Son las que destacan la interacción entre los educandos en el sentido de influir en el cambio de conducta o de actitud, más que en transmitir conocimiento.

*Técnicas mixtas de capacitación.* Son aquellas por medio de las cuales se transmite información y se procura el cambio de actitudes y conducta. Se utilizan no sólo para transmitir conocimientos y contenidos, sino también para alcanzar objetivos.

Técnicas de capacitación en cuanto a tiempo

*Capacitación de inducción o de integración a la empresa.* Pretende que el nuevo empleado se adapte y familiarice con la empresa, así como con el ambiente social y físico donde trabajará. Para integrar a un empleado nuevo a su trabajo se utiliza un programa sistemático. El programa de inducción busca la introducción y adaptación del trabajador a su lugar de trabajo, y ofrece ventajas como: (a) el nuevo empleado recibe información general necesaria respecto de la empresa, como normas, reglamentos y procedimientos que le afecten, para que su adaptación sea rápida. (b) reducción de la cantidad de renuncias o de acciones correctivas gracias a que se conocen los reglamentos de la empresa y las consecuentes sanciones derivadas de su infracción. (c) el supervisor puede explicar al nuevo empleado cuál



es su posición o papel dentro de la organización. (d) el nuevo empleado recibe instrucciones de acuerdo con los requisitos definidos en la descripción del puesto que ocupará.

*Capacitación después del ingreso al trabajo.* Para la capacitación después del ingreso al trabajo se consideran dos aspectos: capacitación en el lugar de trabajo y capacitación fuera del lugar de trabajo.

#### Técnicas de capacitación en cuanto al lugar de su aplicación

Respecto del lugar de aplicación, las técnicas de capacitación se clasifican en capacitación en el lugar de trabajo y fuera del lugar de trabajo. La primera se refiere a la que se desarrolla cuando el educando realiza tareas en el propio lugar de trabajo, mientras que la segunda tiene lugar en un aula local preparando para esta actividad. (a) capacitación en el lugar de trabajo. Pueden impartir los trabajadores, supervisores o especialistas de staff. No requiere acomodos ni equipos especiales, y constituye la forma más común de capacitación. Es muy bien acogida debido a que es muy práctica. La capacitación en el puesto presenta varias modalidades: admisión de pasantes que se entrenan en ciertos puestos, rotación de puestos, entrenamiento para algunas tareas y enriquecimiento del puesto, etc.

*Capacitación fuera del lugar de trabajo.* La mayor parte de los programas de capacitación que tienen lugar fuera del trabajo no se relaciona directamente con él y, en general, complementa la capacitación en el trabajo. Las principales técnicas o métodos de capacitación fuera del trabajo son: aulas para exposición, expositiva y conferencias, seminarios y talleres, películas, transparencias, videos, métodos de casos, discusión en grupos pequeños, paneles, foro, dramatización, simulaciones y juegos, instrucción programada, oficinas de trabajo y reuniones técnicas.

Hacer=ejecutar el programa de capacitación, es el binomio formado por el instructor y el aprendiz. Los aprendices son las personas situadas en un nivel jerárquico cualquiera de la

empresa que necesitan aprender o mejorar sus conocimientos sobre alguna actividad o labor.

La ejecución de la capacitación depende de los factores siguientes: (a) adecuación del programa de capacitación a las necesidades de la organización, la decisión de establecer programas de capacitación depende de la necesidad de mejorar el nivel de los empleados. (b) calidad de material de capacitación, debe pensarse de antemano en el material de enseñanza a fin de facilitar la ejecución de la capacitación. (c) Cooperación de los gerentes y dirigentes de la empresa, la capacitación se debe hacer con todo el personal de la empresa, en todos los niveles y funciones, en un conjunto de esfuerzos coordinados. (d) calidad y preparación de los instrumentos, el éxito de la ejecución depende de los intereses, jerarquía y capacidad de los instructores. (e) calidad de los aprendices, la calidad de los aprendices influye en los resultados del programa de capacitación. Se obtienen mejores resultados cuando se selecciona bien a los aprendices, en función de la forma y el contenido del programa y de los objetivos de la capacitación.

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

La evaluación de los resultados de la capacitación se efectúa en tres niveles: (a) evaluación en el nivel organizacional, en este nivel, la capacitación debe proporcionar resultados como: aumento en la eficacia organizacional, mejora de la imagen de la empresa, mejora del clima organizacional, mejora en la relación entre empresa y empleados, apoyo del cambio y la innovación y aumento de la eficiencia, etc. (b) evaluación en el nivel de los recursos humanos, en este nivel, la capacitación debe proporcionar resultados como:

reducción de la rotación de personal, reducción del ausentismo, aumento de la eficiencia individual de los empleados, aumento de las habilidades personales, aumentos del conocimiento personal y cambio de actitudes y conductas. (c) evaluación en el nivel de las tareas y operaciones, en este nivel, la capacitación debe proporcionar resultados como: aumento de productividad, mejoren en la calidad de los productos y servicios, reducción del flujo de la producción, mejora en la atención al cliente, reducción del índice de accidentes, reducción del índice de mantenimiento de máquinas y equipos, etc.

### **Desarrollo de competencias**

Según Alles (2019) señala que la competencia hace referencia a características de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas o mercados distintos. Asimismo, las competencias difieren según la especialidad y el nivel de los colaboradores dentro de la organización.

Por otra parte, señala Rubio (2016) que las competencias son un conjunto de capacidades que crean pautas para la consecución de un desempeño exitoso, características individuales relativamente estables y causalmente relacionadas con el éxito en el puesto. También, el desarrollo de las competencias irá dirigido a mejorar la productividad y el rendimiento, reducir la rotación, establecer parámetros bien definidos de promoción y desarrollo, utilizar medidas basadas en resultados, emplear herramientas de desarrollo profesional y permitir seleccionar al personal con una menor incidencia de sesgo y errores.

También, Ortiz y Cortes (2019) indican que las competencias laborales son la capacidad de desempeñarse en el ámbito profesional y cumplir funciones ocupacionales concretas en función de un resultado determinado. La competencia es una configuración

holística y compleja en la que se entrelazan los conocimientos, la comprensión, las habilidades y las destrezas, los valores y las actitudes.

De igual modo, Cuesta (2017) indica que la gestión por competencias parte de la determinación de las competencias laborales exigidas por los diferentes cargos, de modo que el desempeño de las personas en los mismos sea exitoso. Esas competencias laborales se expresan en los perfiles de cargo. Además, la gestión del desempeño por competencias se enfoca esencialmente en el desarrollo, en lo que las personas serán capaces de hacer en el futuro.

Competencias básicas. Según Chiavenato (2018) está orientada en forma de conocimiento, habilidades, actitudes, intereses, rasgos, valor u otra característica personal son cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que diferencian el desempeño de las personas. La administración por competencia procura sustituir la tradicional función de detección de necesidades del negocio y de cómo las personas pueden aportar valor a la empresa.

Sin embargo, el autor subraya que las nuevas competencias que exigen las empresas en los nuevos ambientes de negocios son las siguientes:

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

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

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

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

*Conocimiento de los negocios globales;* hoy predomina la necesidad de tener a personas capacitadas con un conjunto de habilidades que tomen en cuenta el ambiente competitivo global, cambiante y volátil.

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

*Autoadministración de la carrera;* como las calificaciones que se necesitan no cesan de evolucionar y cambiar, las personas tienen que asumir el compromiso de asegurar que cuentan con las calificaciones, conocimientos y competencias exigidos tanto por su actividad actual como para actividades futuras.

Clasificación de las competencias laborales: Para Spencer y Spencer son cinco los principales tipos de competencias (Alles, 2019): a) Motivación. Los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones “dirigen, conllevan y seleccionan” el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo aleja de otros. b) Características. Características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información) Concepto propio o concepto de uno mismo. Las actitudes, valores o imagen propia de una persona. d) Conocimiento. La información que una persona posee sobre áreas específicas. e) Habilidad. La capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental.

*Enfoque en procesos.* Es la capacidad que las personas tienen de pensar en procesos, es decir, en las grandes estructuras que provocan que se logre obtener un producto o servicio.

Estas personas son capaces de diseñar el proceso para lograr con éxito, pero no le gusta operarlo, solo diseñarlo y dirigirlo, además de que disfrutan también tener control sobre él (Naumov, 2018).

*Dinámico.* Personas que son muy movidas en todo lo que hacen comúnmente a los individuos que tienen esta competencia muy marcada y elevada se les llaman hiperactivos o muy activos, pues no se están quietos y están buscando siempre qué hacer. Si se dirige bien este talento, se pueden obtener resultados de alto rendimiento, porque forman parte de la personalidad (Alles, 2019).

*Conocimiento.* Recurso más importante de la era de la información. Es un activo intangible. Familiaridad o comprensión de las ganancias logradas por medio del estudio y la experiencia (Chiavenato, 2018).

*Organización de aprendizaje.* Organización que incentiva y alienta que sus miembros aprendan por medio del trabajo en equipo y una fuerte interacción social (Zarzar, 2015).

*Capital intelectual.* Valor total de los negocios de la organización, calculado según el valor de los clientes, de la organización y de las competencias, no solo de los activos tangibles que forman el capital financiero (Cuesta, 2017).

*Gestión de competencias.* Son aquellas competencias laborales exigidas por los diferentes cargos, de modo que el desempeño de las personas en los mismos sea exitoso. Esas competencias laborales se expresan en los perfiles de cargo (Torres, 2014).

## **1.5. Formulación del problema**

¿Qué relación existe entre la capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021?

### **Preguntas específicas**

¿Cuál es el nivel de capacitación laboral en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021?

¿Cuál es el nivel de desarrollo de competencias en colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021?

¿Qué relación existe entre analizar y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021?

¿Qué relación existe entre planear y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021?

¿Qué relación existe entre hacer y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021?

¿Qué relación existe entre evaluar y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021?

## **1.6. Objetivos**

Determinar la relación entre la capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.

### **1.6.1. Objetivos específicos**

-Analizar el nivel de capacitación laboral en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.

-Analizar el nivel de desarrollo de competencias en colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.

-Determinar la relación entre analizar y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.

-Determinar la relación entre planear y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.

-Determinar la relación entre hacer y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.

-Determinar la relación entre evaluar y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.

## **1.7. Hipótesis**

La presente investigación definió una explicación provisoria mediante la formulación de una hipótesis tomando como base el tipo de investigación correlacional, ya que establece determinar la relación que existe entre las variables presentadas. Ahora bien, según este enunciado cualquier investigador que desarrollo este tipo de investigación buscara comprobar el supuesto o fenómeno presentando dentro del estudio.

### **1.7.1. Hipótesis General**

Existe relación significativa entre la capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.



### **1.7.2. Hipótesis Especificas**

-Existe relación significativa entre analizar y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.

-Existe relación significativa entre planear y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.

-Existe relación significativa entre hacer y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.

-Existe relación significativa entre evaluar y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.

### **1.8. Justificación**

El desarrollo del estudio se justifica en base a la necesidad de conocer la gestión del personal dentro de las operaciones de la empresa del sector servicio referente a la capacitación laboral que, de acuerdo con los antecedentes revisados, indican que tienen un efecto dentro del desarrollo de las competencias de los trabajadores. La investigación servirá como antecedente para detectar aquellas características que buscan lo empleados dentro de las organizaciones; asimismo, permitiría elaborar estrategias de los datos obtenidos de la variable capacitación laboral para ser aplicados dentro del desarrollo de competencias de los trabajadores de la empresa de servicio. Por otro lado, el estudio busca demostrar el impacto que tiene la variable capacitación laboral en la empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica

para lo cual se evaluará las operaciones de los empleados en el presente periodo y poder determinar si afecta el desarrollo de las competencias de los trabajadores. La investigación se encuentra justificada mediante la premisa de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) quienes utilizan los juicios para sustentar la investigación mediante el principio metodológico, social y conveniencia. Ahora, según la importancia metodológica el estudio presentará un instrumento diseñado y adaptado a la realidad actual de la empresa en estudio para identificar las características que los trabajadores deben tener para afrontar sus actividades laborales. Por el lado, social la investigación se fundamenta porque permitirá conocer aquellos elementos relacionados con la capacitación laboral y como estos influyen en el desarrollo de las competencias de los trabajadores de la empresa en estudio. Por último, el estudio se avala mediante la conveniencia porque permitirá mediante la obtención de los datos de la unidad de estudio elaborar estrategias que puedan ser utilizadas por el propietario de la organización para puedan ser usadas en los trabajadores para mejorar el desarrollo de sus competencias.

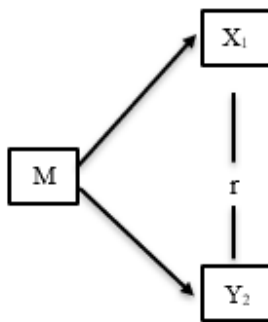
## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

La investigación es correlativa, Rivas (2017) señala que un estudio correlacional, busca medir el grado en que están asociadas dos o más variables. Esta asociación puede ser positiva o negativa. Por eso el principal objetivo es conocer cómo se comportan una variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables. Dicho lo anterior, esto permitirá determinar la correlación de las variables en estudio para evaluar según los datos obtenidos el grado de significancia que tiene una de la otra.

Hernández y Mendoza (2018) afirmó que la investigación es descriptiva porque tiene por finalidad describir e interpretar sistemáticamente las principales modalidades de formación o de cambio de un fenómeno para avanzar en la solución de los problemas que se presentan; procurando determinar las características del fenómeno en una determinada circunstancia tiempo espacial. Según lo mencionado se buscará describir la realidad de la muestra en su contexto natural sin ser manipulada o tocada.

El enfoque de investigación es el cuantitativo, porque permite una gran posibilidad de repetición y un enfoque sobre puntos específicos de los fenómenos, además de que facilita la comparación entre estudios similares. El diseño es no experimental, porque lo que se realiza es observar fenómenos tal y como se produce en su contexto natural, no se manipula deliberadamente ninguna variable (Hernández y Mendoza, 2018).



Dónde:

M: Representa la muestra.                      r: Relación

X: La capacitación laboral.....Y: Desarrollo de competencia

## 2.2. Población y muestra

- **Población**

La población de estudio estará conformada por 18 colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo

- **Muestra**

La muestra estará conformada por 18 colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo. Por el motivo, que la población es igual a la muestra que se analizará para obtener los datos para el estudio.

## 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Para la investigación realizada en la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo, se determinó el siguiente método, técnica e instrumento de recolección de datos:

### 2.3.1. Técnicas de recolección

- **Técnicas de recolección de datos**

Para la obtención de los datos dentro de la investigación se utilizó la encuesta que esta estructura según las dimensiones de las variables, lo cual ayudara a determinar la perspectiva que tienen los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricante Santa Mónica SAC. Trujillo - 2021. Ahora, esta información será obtenida directamente de las fuentes lo que garantiza su objetividad.

Según López y Fachelli (2015) menciona que la encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida.

### 2.3.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utiliza para obtener la información de los trabajadores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo., será el cuestionario con escala Likert, el instrumento utilizado según Bourke (2016) mencionan que es uno de los instrumentos más usados por los investigadores para recolectar datos, ya que permite estructurar preguntas abiertas y cerradas con diferentes alternativas de respuestas. Así mismo, debe seguir los parámetros del estudio para poder dar respuesta a la interrogante de forma precisa (Ñaupas et al., 2014).

**Tabla 1** *Herramienta para diagnosticar*

	<b>Instrumento 1</b>
<b>Nombre</b>	Cuestionario
<b>Objetivo</b>	Conseguir datos sobre la capacitación laboral que se realiza a los trabajadores.
<b>Fuente de procedencia</b>	Propia de la institución
<b>Contenido</b>	Se harán preguntas cerradas con respuestas de escala Likert (Ver Anexo N°4)
<b>Tipo</b>	La técnica empleada será la encuesta cerrada estructurada y validada por expertos.
<b>Muestra</b>	Trabajadores de la Empresa.

**Tabla 2 Instrumento para medir**

<b>Instrumento 2</b>	
<b>Nombre</b>	Cuestionario
<b>Objetivo</b>	Conseguir información de la perspectiva de los trabajadores respecto al desarrollo de competencias.
<b>Fuente de procedencia</b>	Propia de la institución.
<b>Contenido</b>	Se harán preguntas cerradas con respuestas de escala Likert (Ver Anexo N°5)
<b>Tipo</b>	La técnica empleada será la encuesta cerrada estructurada y validada por expertos.
<b>Muestra</b>	Trabajadores de la Empresa.

Fuente: Autores del Proyecto.

Para la sustentación de las respuestas del cuestionario los trabajadores se les permitirá calificar según escala Likert, el desarrollo de la capacitación laboral dentro de la organización. Además, se evaluará el desarrollo de competencias de los trabajadores.

Después de estructurar los dos instrumentos, se procedió a realizar la validación por parte de especialistas expertos en materia de estudio. Para lo cual se eligió a tres especialistas que tienen conocimiento en temas de capacitación laboral y desarrollo de competencias, también se incluyó la validación de la herramienta por parte del asesor de tesis para obtener mayor fiabilidad en los datos del estudio (Ver Anexo N°8).

**Tabla 3 Validación del Instrumento**

<b>Validador</b>	<b>Carrera</b>	<b>Resultado</b>
<b>Mg. Giovanni Figari Salas</b>	Lic. Educación	Aplicable
<b>Mg. Lilian Lissett Requejo Napan</b>	Lic. Administración	Aplicable
<b>Mg. Pablo Alejandro Burgos Zavaleta</b>	Ing. Industrial	Aplicable

Seguidamente después de validar el instrumento se procedió a realizar el índice de la Validez de Aiken de expertos, el cual permite calcular el nivel de acuerdo con el juicio de los expertos, donde se obtuvo del cuestionario de capacidad laboral que consta de 16 ítems un puntaje de 0.94 y el desarrollo de competencias de 16 ítems se obtuvo un puntaje

de 0.93, lo que señala que los instrumentos son óptimos para ser aplicados a la unidad de análisis establecida (Anexo N°10).

Luego de realizado la validación de los instrumentos por parte de los especialistas, se procedió a mediar mediante el método de confiabilidad donde se utilizará el estadístico de alfa de Cronbach el cual brindará el nivel de confiabilidad de los instrumentos de acuerdo con el rango que muestren los ítems.

**Tabla 4** Escala de nivel de confiabilidad de alfa de Cronbach

Índice	Confiabilidad	Alfa de Cronbach
1	Excelente	0.90-1.00
2	Bueno	0.70-0.90
3	Aceptable	0.50-0.70
4	Regular	0.30-0.50
5	Deficiente	0.00-0.30

En base a los datos obtenido (Ver Anexo N°6 y 7), se pudo observar que el alfa de Cronbach obtenido fue 0.707 para el instrumento de la variable capacitación laboral. De igual manera, se obtuvo un alfa de Cronbach de la variable desarrollo de competencias de 0.862. según los datos mostrados podemos decir que los dos instrumentos se encuentren en un nivel confiabilidad bueno de acuerdo con el estadístico.

**Tabla 5** Estadístico de Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Variable 1: Capacitación laboral	0.707	16
Variable 2: Desarrollo de Competencia	0.862	16

*Nota.* Base de datos de los encuestados.

## 2.4. Procedimiento

### 2.4.1. Procedimiento de recolección de datos

Dentro del desarrollo y análisis de la información se siguió una serie de pasos que permitió obtener la información de la siguiente forma: (a) se visitó el establecimiento que se ubica en la Av. Vallejo 773 para pedir permiso al propietario y poder aplicar el instrumento (b) se elaboró el cuestionario con las variables y validó por expertos e grado magister (c) se visitó el establecimiento para aplicar el instrumentos de forma presencial a los colaboradores el día 8 y10 de noviembre del 2022 durante la mañana (d) la información obtenida se colocó en una Hoja de Excel para ser analizado después (e) se aplicó el alfa de Cronbach a los datos para evaluar su confiabilidad (f) luego se empleó el método probabilístico para determinar si los datos mantiene una distribución normal o no (g) se determinó el estadístico que se utilizó (Rho Spearman o Pearson) (h) se elaboró las tablas y figuras según los objetivos (i) se colocaron dentro del informe y se redactó la discusión y se comprobó la hipótesis (j) por último, se realizaron las conclusiones y recomendación de la investigación.

### 2.4.2. Análisis de datos

Los métodos que se utilizaron para el análisis e interpretación de los datos son los siguientes:

#### **Estadística descriptiva**

- Elaboración de la matriz de puntuaciones de las respectivas dimensiones de las variables de estudio.
- Preparación de las tablas de distribución de frecuencias e interpretación de estas, realizadas con el Programa de software Ms. Excel.



- Proyección de figuras estadísticas, con las herramientas de Excel, las que hacen posible que de manera sencilla se puedan observar los caracteres de la información o de las variables de estudio; para lo cual se manejaron los gráficos de barras.

### **Estadística inferencial**

- Se empleó el software el SPSS para procesar y obtener los datos estadísticos descriptivos (media aritmética, desviación estándar y varianza).
- Asimismo, se utilizó el SPSS para procesar y obtener las consecuencias de contrastar las hipótesis.
- Se ejecutó la Prueba de Shapiro Wilk con un nivel de significancia al 5% para determinar si existe una distribución Normal o No Normal.
- Además, se emplearon las distribuciones estadísticas Rho de Spearman para distribución no paramétrica.

## **2.5. Aspectos éticos**

Dentro de las actividades de estudio se considera los siguientes parámetros:

Reserva de datos. Los datos obtenidos de la investigación se mantendrán y utilizarán de forma reservada y juiciosa por los investigadores para el proyecto.

Aprobación de la información. Para la aplicación del cuestionario se anunciará a los individuos los parámetros de confiabilidad y el motivo del estudio a los participantes.

Control de anti-plagio. Finalmente, para mantener una información confiable y verídica se aplicará un software de anti-plagio para validar los datos que son auténticos de la investigación que se lleva a cabo; además se seguirá el modelo de la redacción APA.

## **CAPÍTULO III: RESULTADOS**

Después de aplicada el cuestionario a los 18 trabadores de la Empresa de Repuestos y Lubricantes Santa Mónica S.A.C. de Trujillo, se logró obtener información importante para ser presentada en los resultados (mediante tablas y figuras), así mismo con su concerniente análisis de interpretación de los resultados que ayudaran a dar respuesta al objetivo principal y específicos dentro del estudio.

### **3.1. Presentación y análisis de resultados**

En este apartado se estructura las bases para las futuras pruebas estadísticas para las variables presentadas dentro de la investigación. Seguidamente, se presentará los datos obtenidos del cuestionario aplicado a la unidad de análisis.

#### **3.1.1. Variable 1: Capacitación Laboral**

Para empezar, se mostrará la agrupación de figuras de la variable “Capacitación Laboral”. Se presentará mediante las siguientes dimensiones:

- Analizar
- Planear
- Hacer
- Evaluar

De los datos, obtenidos se procederá a presentar las tablas resumen por cada una de las dimensiones presentadas en el estudio.

**Tabla 6** Resultados de la dimensión “Analizar”-Variable “Capacitación laboral”

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Algunas veces	6	33.3	33.3	33.3
<b>Válido</b>	Casi Siempre	12	66.7	66.7	100.0
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

En base a los datos presentados, podemos visualizar que la dimensión “Analizar” tuvo una alta calificación en “Casi Siempre”, referente a los ítems evaluados que representan el 66.7% de los trabajadores encuestados de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo.

**Tabla 7** Resultados de la dimensión “Planear”-Variable “Capacitación laboral”

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Casi Nunca	1	5.6	5.6	5.6
	Algunas veces	9	50.0	50.0	55.6
<b>Válido</b>	Casi Siempre	6	33.3	33.3	88.9
	Siempre	2	11.1	11.1	100.0
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

En base a los datos presentados, podemos visualizar que la dimensión “Planear” tuvo una alta calificación en “Algunas Veces”, referente a los ítems evaluados que representa el 50.0% de los trabajadores encuestados de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo.

**Tabla 8** Resultados de la dimensión “Hacer”-Variable “Capacitación laboral”

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Algunas veces	2	11.1	11.1
	Casi Siempre	9	50.0	61.1
	Siempre	7	38.9	100.0
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

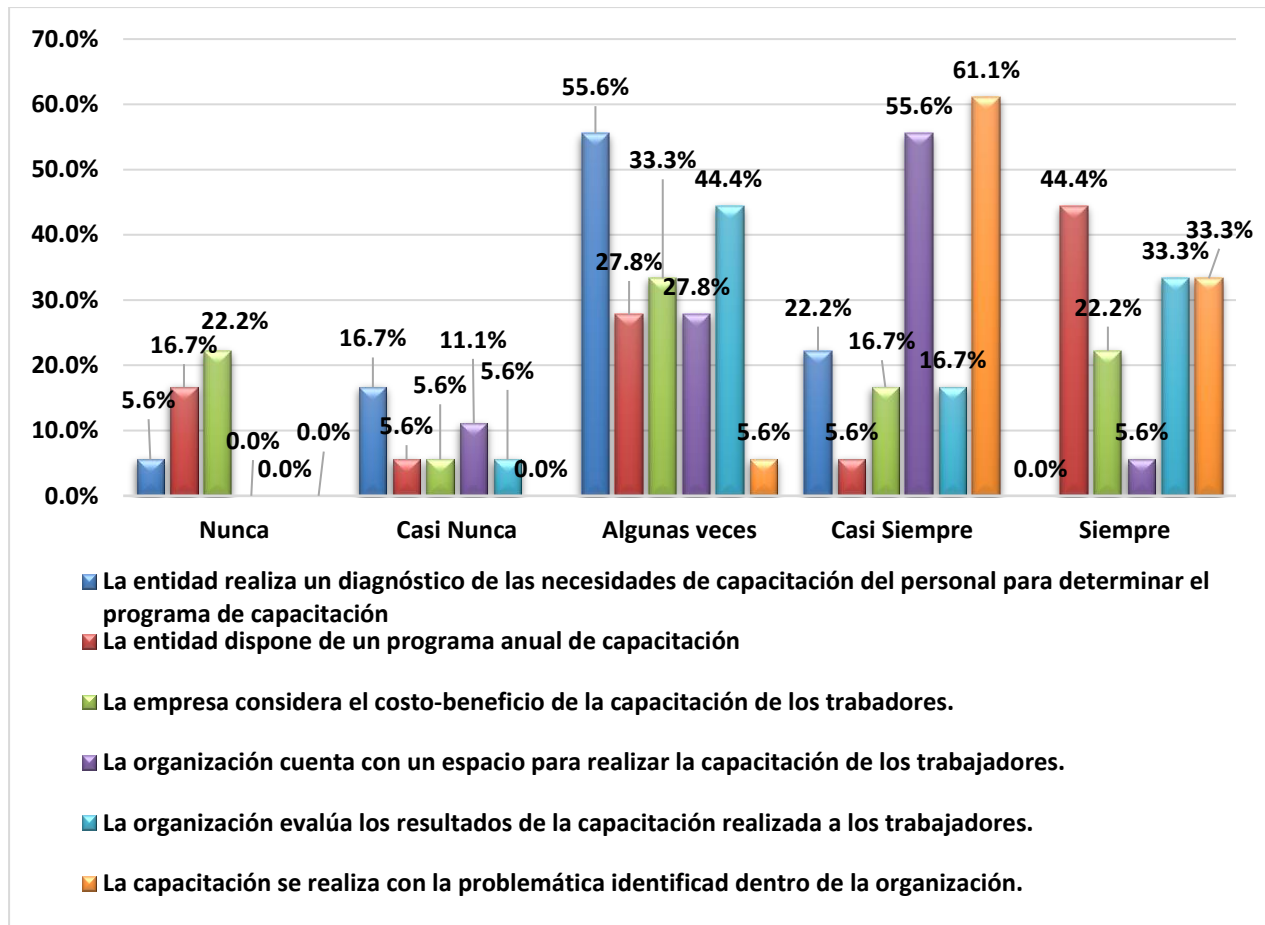
En base a los datos presentados, podemos visualizar que la dimensión “Hacer” tuvo una alta calificación en “Casi Siempre”, referente a los ítems evaluados que representa el 50.0% de los trabajadores encuestados de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo.

**Tabla 9** Resultados de la dimensión “Evaluar”-Variable “Capacitación laboral”

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Algunas veces	2	11.1	11.1
	Casi Siempre	14	77.8	88.9
	Siempre	2	11.1	100.0
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

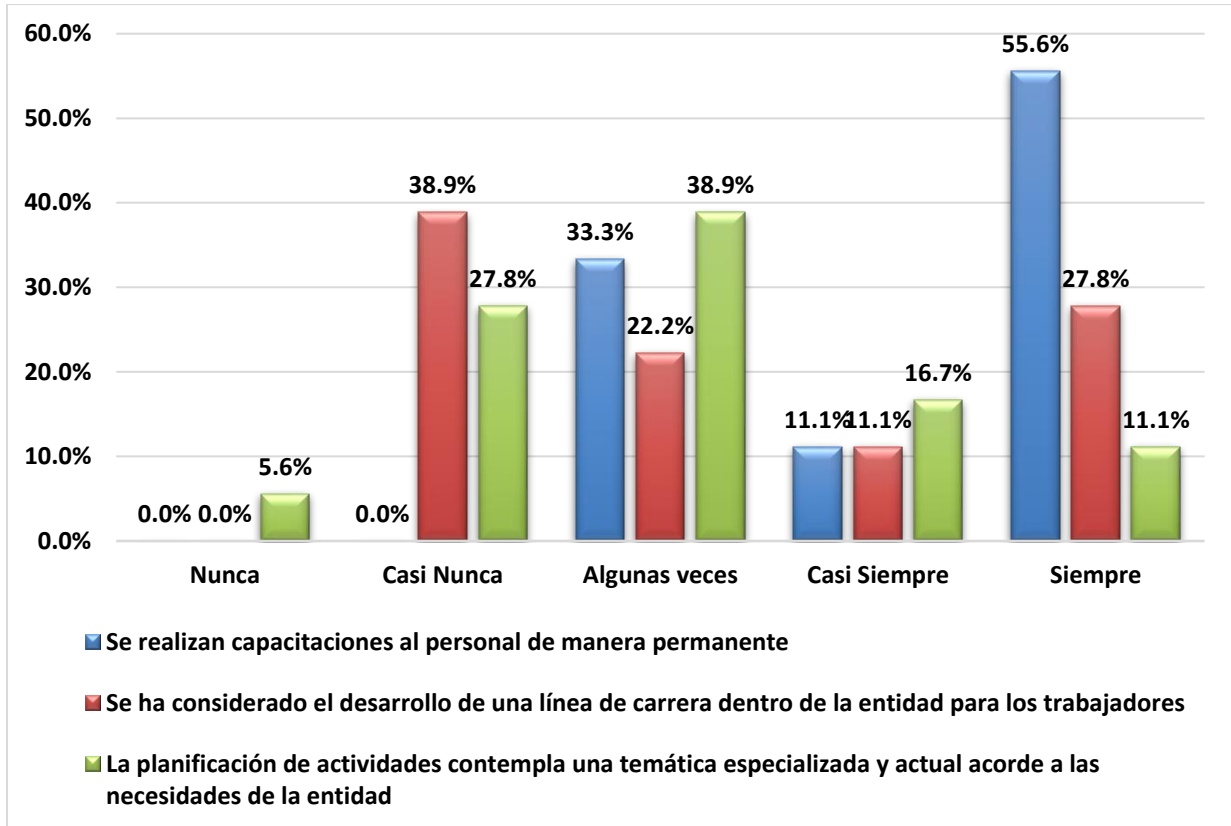
En base a los datos presentados, podemos visualizar que la dimensión “Evaluar” tuvo una alta calificación en “Casi Siempre”, referente a los ítems evaluados que representa el 77.8% de los trabajadores encuestados de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo.

**Figura 1** Datos de los resultados de la dimensión “Analizar”- Variable “Capacitación laboral”



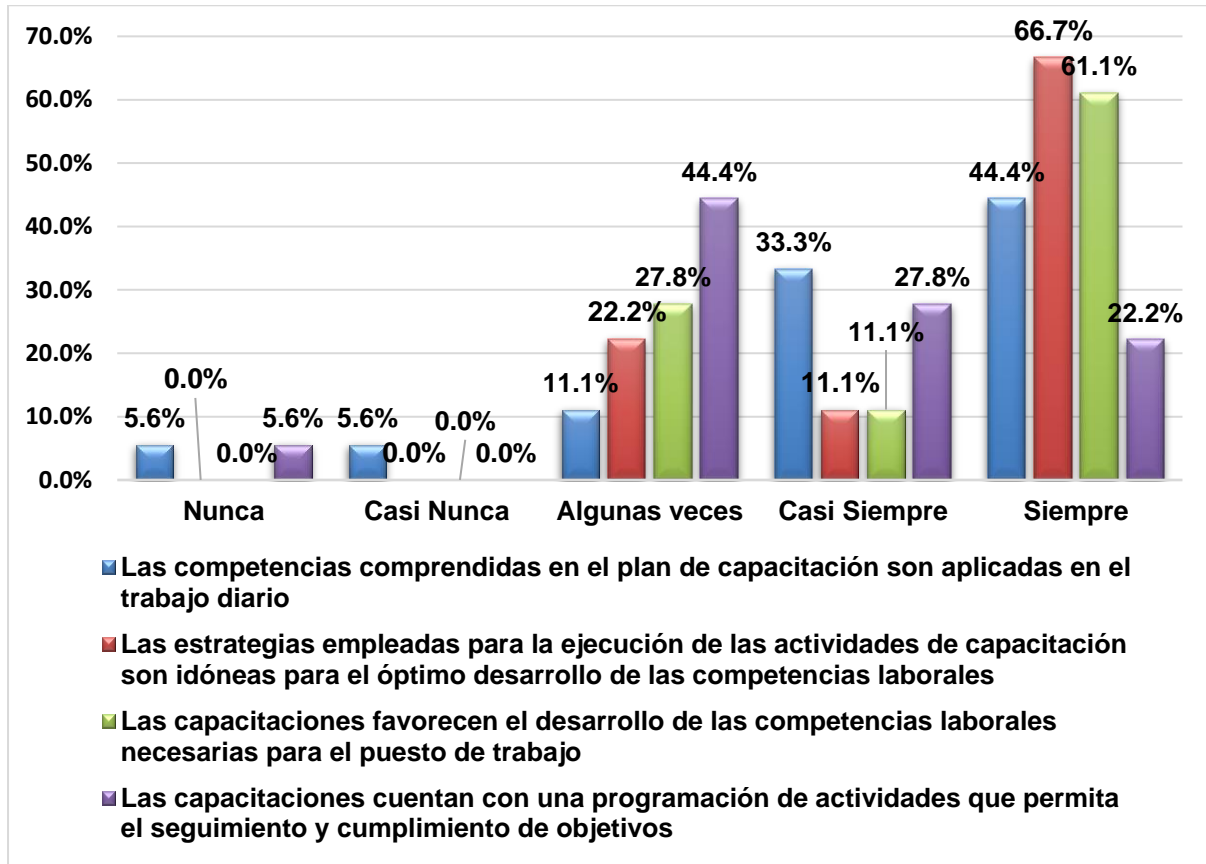
En la primera figura, se aprecia que los ítems de la primera dimensión “Analizar” tuvo como mayor resultado la categoría “Casi Siempre”, siendo el ítem “la capacitación se realiza con la problemática identifica dentro de la organización”, el cual obtuvo un mayor puntaje en la evaluación de los encuestados (61.1%).

**Figura 2** Datos de los resultados de la dimensión “Planear”- Variable “Capacitación laboral”



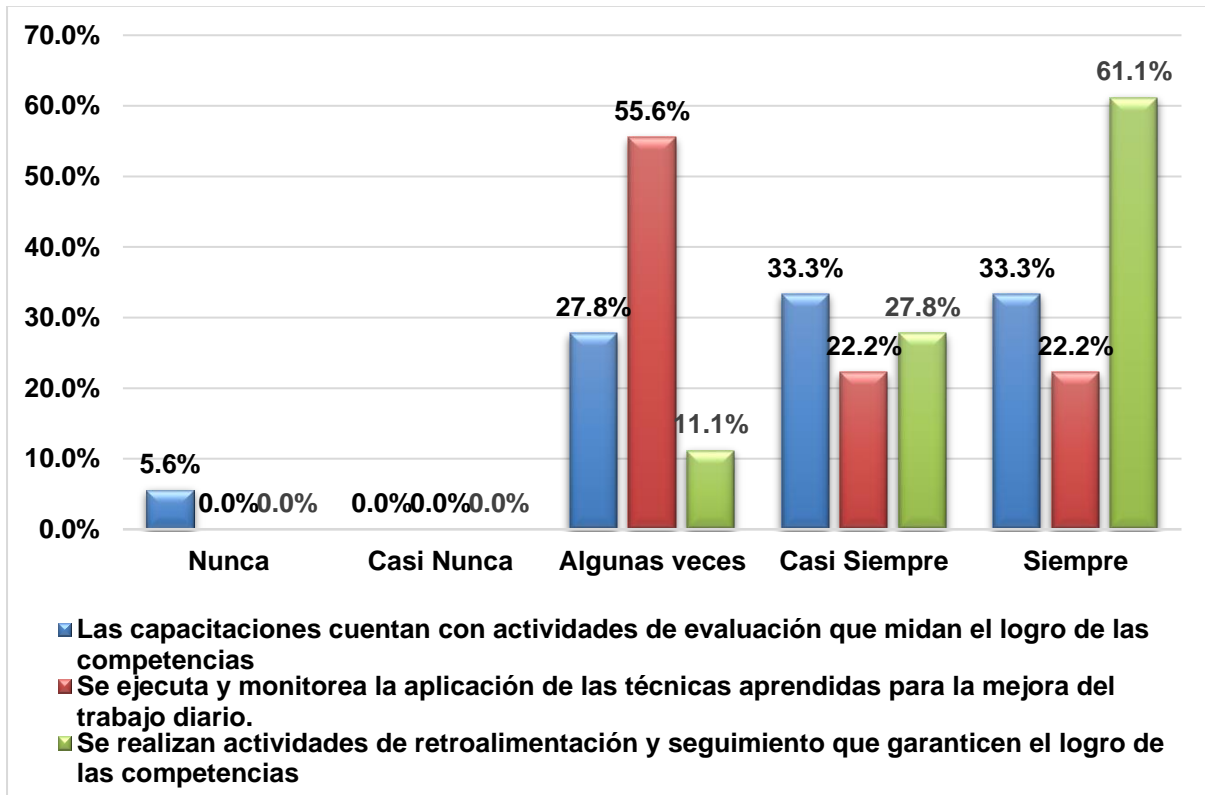
En la segunda figura, se aprecia que los ítems de la segunda dimensión “Planear” tuvo como mayor resultado la categoría “Siempre”, siendo el ítem “Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente”, el cual obtuvo un mayor puntaje en la evaluación de los encuestados (55.6%).

**Figura 3** Datos de los resultados de la dimensión “Hacer”- Variable “Capacitación laboral”



En la tercera figura, se aprecia que los ítems de la tercera dimensión “Hacer” tuvo como mayor resultado la categoría “Siempre”, siendo el ítem “Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales”, el cual obtuvo un mayor puntaje en la evaluación de los encuestados (61.7%).

**Figura 4** Datos de los resultados de la dimensión “Evaluar”- Variable “Capacitación laboral”



En la cuarta figura, se aprecia que los ítems de la cuarta dimensión “Evaluar” tuvo como mayor resultado la categoría “Siempre”, siendo el ítem “Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias”, el cual obtuvo un mayor puntaje en la evaluación de los encuestados (61.1%).



### 3.1.2. Variable 2: Desarrollo de competencias

Ahora, se mostrará la agrupación de figuras de la variable “Desarrollo de competencias”. Se presentará mediante las siguientes dimensiones:

- Aprender a aprender
- Comunicación y colaboración
- Raciocinio creativo
- Conocimiento tecnológico

De los datos, obtenidos se procederá a presentar las tablas resumen por cada una de las dimensiones presentadas en la investigación.

**Tabla 10** Datos de los resultados de la dimensión “Aprender a aprender”- Variable “Desarrollo de competencias”

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Casi nunca	3	16.7	16.7	16.7
	Algunas veces	6	33.3	33.3	50.0
<b>Válido</b>	Casi Siempre	6	33.3	33.3	83.3
	Siempre	3	16.7	16.7	100.0
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

En base a los datos presentados, podemos visualizar que la dimensión “Aprender a aprender” tuvo una alta calificación en “Casi Siempre”, referente a los ítems evaluados que representa el 33.3% de los trabajadores encuestados de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo.

**Tabla 11** Datos de los resultados de la dimensión “Comunicación y colaboración”- Variable “Desarrollo de competencias”

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	16.7	16.7	16.7
Algunas veces	6	33.3	33.3	50.0
<b>Válido</b> Casi Siempre	6	33.3	33.3	83.3
Siempre	3	16.7	16.7	100.0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

En base a los datos presentados, podemos visualizar que la dimensión “Comunicación y colaboración” tuvo una alta calificación en “Casi Siempre”, referente a los ítems evaluados que representa el 33.3% de los trabajadores encuestados de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo.

**Tabla 12** Datos de los resultados de la dimensión “Raciocinio creativo”- Variable “Desarrollo de competencias”

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	3	16.7	16.7	16.7
<b>Válido</b> Casi Siempre	11	61.1	61.1	77.8
Siempre	4	22.2	22.2	100.0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

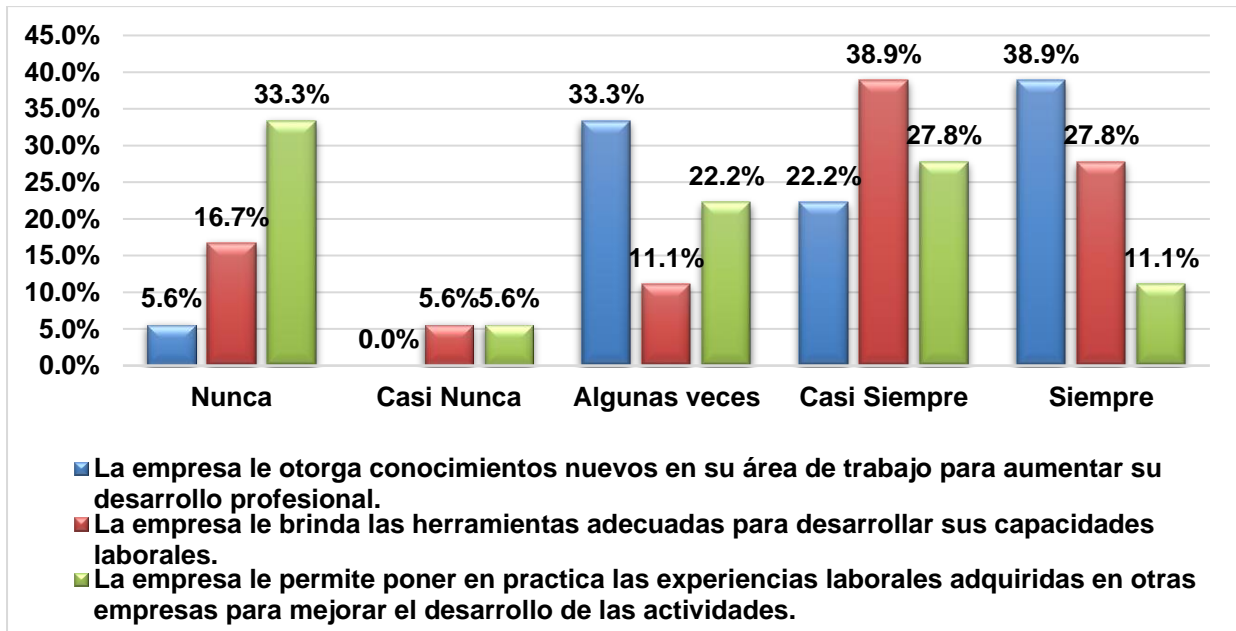
En base a los datos presentados, podemos visualizar que la dimensión “Raciocinio creativo” tuvo una alta calificación en “Casi Siempre”, referente a los ítems evaluados que representa el 61.1% de los trabajadores encuestados de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo.

**Tabla 13** Datos de los resultados de la dimensión “Conocimiento tecnológico”- Variable “Desarrollo de competencias”

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	16.7	16.7	16.7
Algunas veces	1	5.6	5.6	22.2
<b>Válido</b> Casi Siempre	9	50.0	50.0	72.2
Siempre	5	27.8	27.8	100.0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

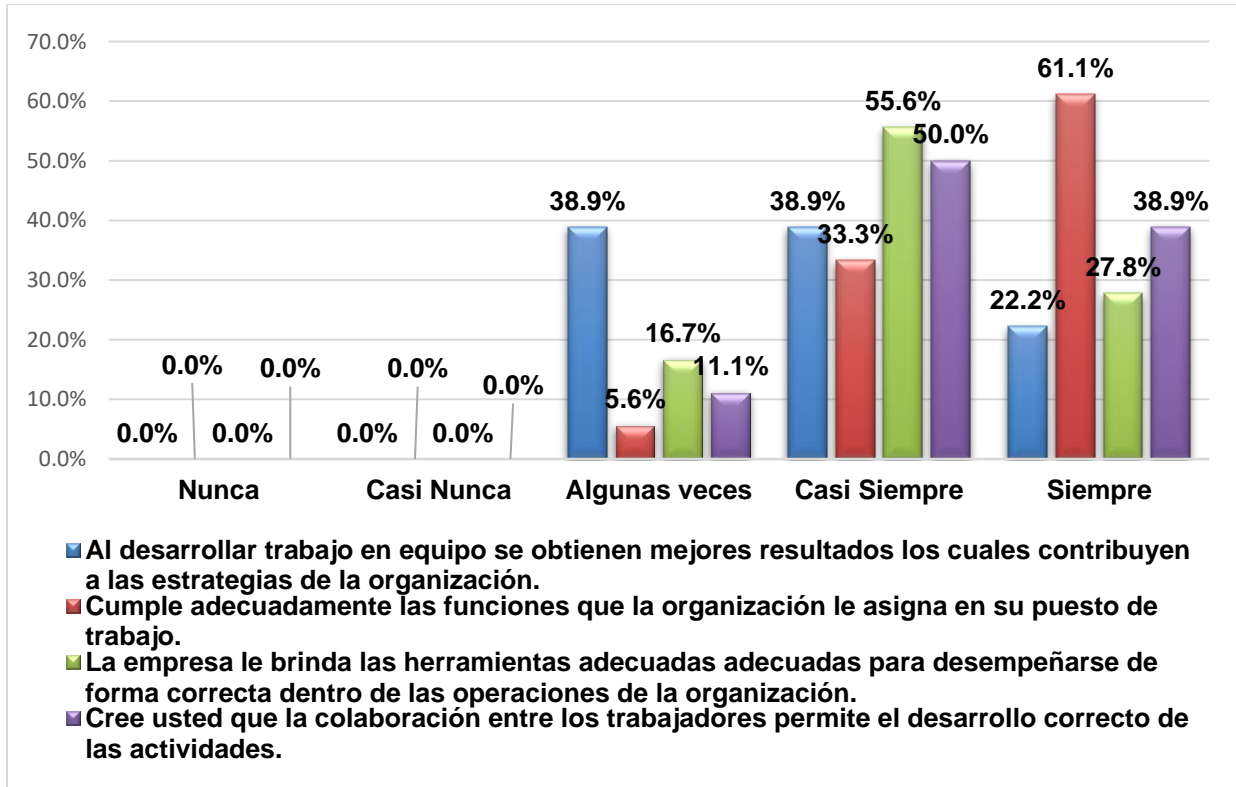
En base a los datos presentados, podemos visualizar que la dimensión “Conocimiento tecnológico” tuvo una alta calificación en “Casi Siempre”, referente a los ítems evaluados que representa el 50.0% de los trabajadores encuestados de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo.

**Figura 5** Datos de los resultados de la dimensión “Aprender a aprender”- Variable “Desarrollo de competencias”



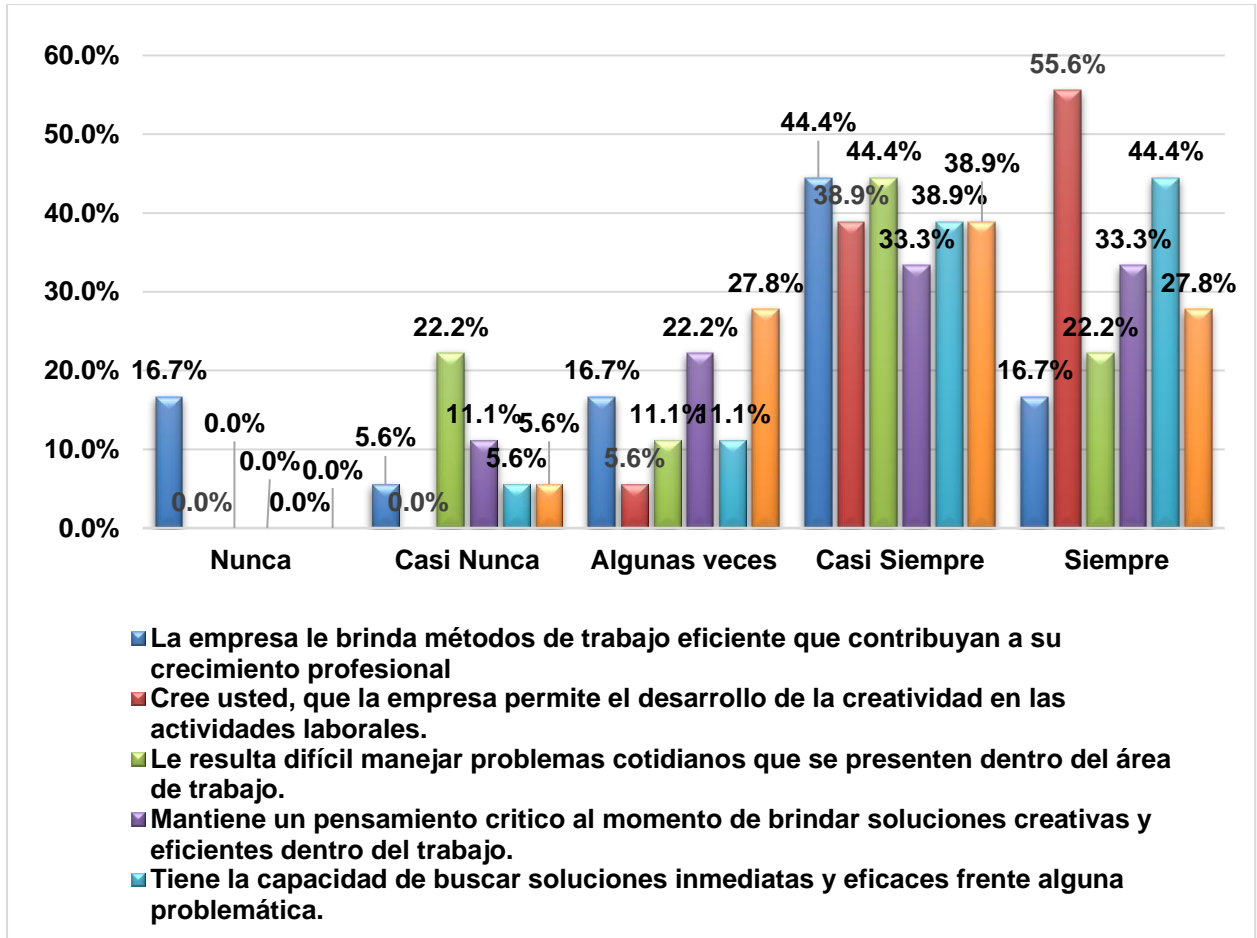
En la quinta figura, se aprecia que los ítems de la primera dimensión “Aprender a aprender” tuvo como mayor resultado la categoría “Siempre”, siendo el ítem “La empresa le brinda las herramientas adecuadas para desarrollar sus capacidades laborales”, el cual obtuvo un mayor puntaje en la evaluación de los encuestados (38.9%).

**Figura 6** Datos de los resultados de la dimensión “Comunicación y colaboración” - Variable “Desarrollo de competencias”



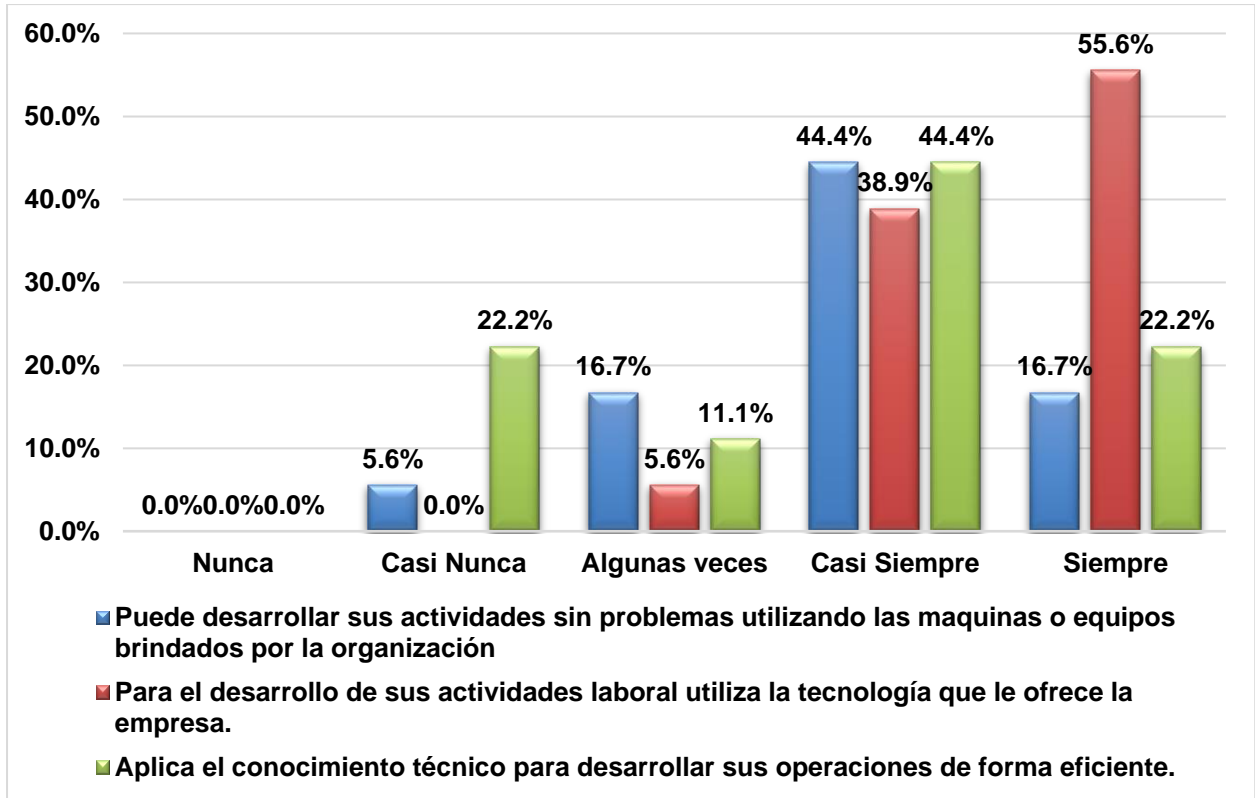
En la sexta figura, se aprecia que los ítems de la segunda dimensión “Comunicación y colaboración” tuvo como mayor resultado la categoría “Siempre”, siendo el ítem “Cumple adecuadamente las funciones que la organización le asigna en su puesto de trabajo”, el cual obtuvo un mayor puntaje en la evaluación de los encuestados (61.1%).

**Figura 7** Datos de los resultados de la dimensión “Raciocinio creativo”- Variable “Desarrollo de competencias”



En la séptima figura, se aprecia que los ítems de la tercera dimensión “Raciocinio creativo” tuvo como mayor resultado la categoría “Siempre”, siendo el ítem “Cree usted, que la empresa permite el desarrollo de la creatividad en las actividades laborales”, el cual obtuvo un mayor puntaje en la evaluación de los encuestados (55.6%).

**Figura 8** Datos de los resultados de la dimensión “Conocimiento tecnológico”- Variable “Desarrollo de competencias”



En la octava figura, se aprecia que los ítems de la cuarta dimensión “Conocimiento tecnológico” tuvo como mayor resultado la categoría “Siempre”, siendo el ítem “Para el desarrollo de sus actividades laboral utiliza la tecnología que le ofrece la empresa”, el cual obtuvo un mayor puntaje en la evaluación de los encuestados (55.6%).

### 3.2. Prueba de hipótesis

De los datos, obtenidos de los ítems, se realizó la agrupación por promedio y división según la escala presentada por cada variable de estudio.

**Tabla 14** Datos según la variable “Capacitación Laboral”

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Algunas veces	4	22.2	22.2
<b>Válido</b>	Casi Siempre	14	77.8	100.0
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

En base a los datos presentados, podemos visualizar que la variable “Capacitación laboral” tuvo una alta calificación en “Casi Siempre”, referente a los ítems evaluados que representa el 77.8% de los trabajadores encuestados de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo.

**Tabla 15** Datos según la variable “Desarrollo de Competencias”

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Algunas veces	7	38.9	38.9
<b>Válido</b>	Casi Siempre	7	38.9	77.8
	Siempre	4	22.2	100.0
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

En base a los datos presentados, podemos visualizar que la variable “Desarrollo de Competencias” tuvo una alta calificación en “Casi Siempre”, referente a los ítems evaluados que representa el 38.9% de los trabajadores encuestados de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo.

Después de haber obtenido los resultados por las dimensiones y variables, se procedió a realizar la correlación entre las dimensiones de la variable “Capacitación laboral” con la



variable “Desarrollo de Competencias” para cumplir con los objetivos específicos establecidos.

### Aplicación de correlación

#### Hipótesis específica 1

**H1:** Existe relación significativa entre analizar y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.

**Tabla 16** Correlacional de la dimensión "Analizar" y variable "Desarrollo de Competencias"

			Analizar	Desarrollo de Competencias
Rho de Spearman	Analizar	Coefficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	18	18
	Desarrollo de Competencias	Coefficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	18	18

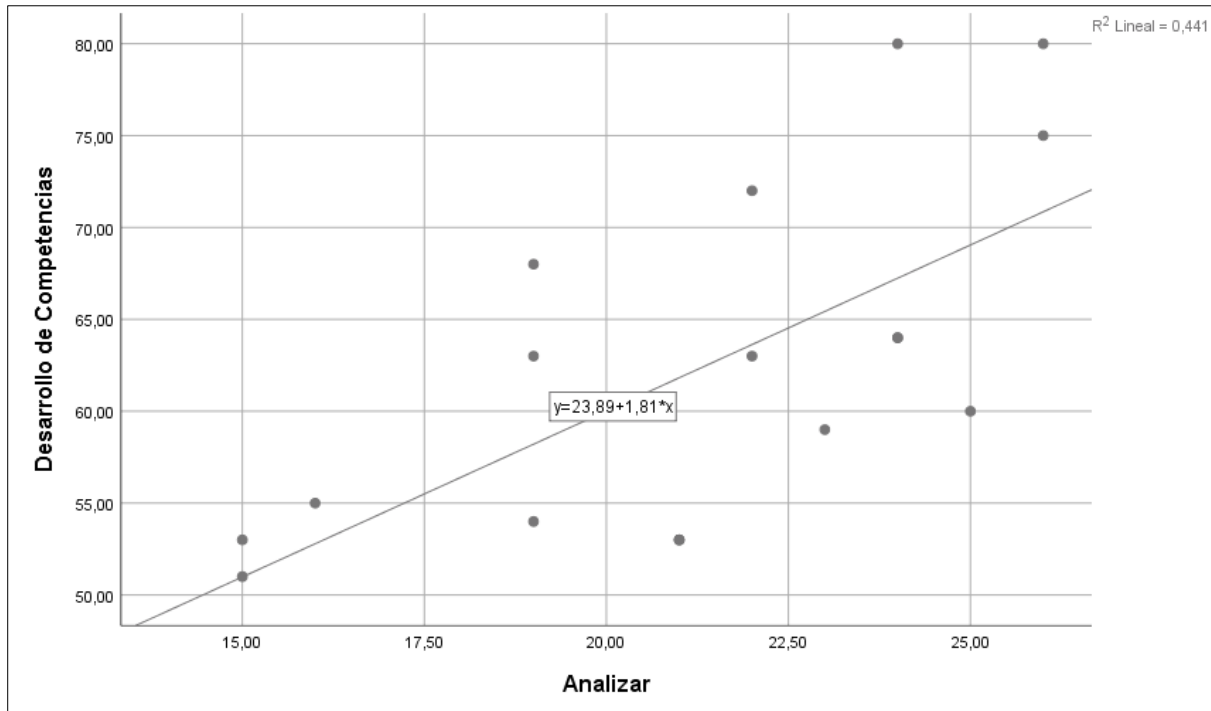
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Se estableció la correlación mediante Spearman en base a la dimensión “Analizar” de la variable “Capacitación laboral” y la variable “Desarrollo de competencias”.

Los resultados señalan que el coeficiente de correlación de  $Rho=0.688$  que representa un nivel de correlación moderado con un nivel de significancia 0.002 menor al 1% de error, por esa razón se establece que la dimensión “Analizar” de la variable “Capacitación laboral” tiene una correlación directa y significativa con la variable “Desarrollo de Competencias” de los trabajadores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo.

Luego de evaluar la relación de la dimensión “Analizar” y la variable “Desarrollo de Competencias”, se procedió a presentar el gráfico de dispersión para establecer la regresión lineal mediante la dimensión y variable.

**Figura 9** Gráfico de dispersión de la dimensión "Analizar" y la variable "Desarrollo de Competencias"



Seguidamente, después de evaluar la relación y regresión lineal, se desarrolló de igual manera los cálculos para determinar la correlación de la dimensión "Planear" con la variable "Desarrollo de Competencias".

### Hipótesis específica 2

**H2:** Existe relación significativa entre planear y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.

**Tabla 17** Correlacional de la dimensión "Planear" y variable "Desarrollo de Competencias"

			Planear	Desarrollo de Competencias
Rho de Spearman	Planear	Coefficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	18	18
	Desarrollo de Competencias	Coefficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	18	18

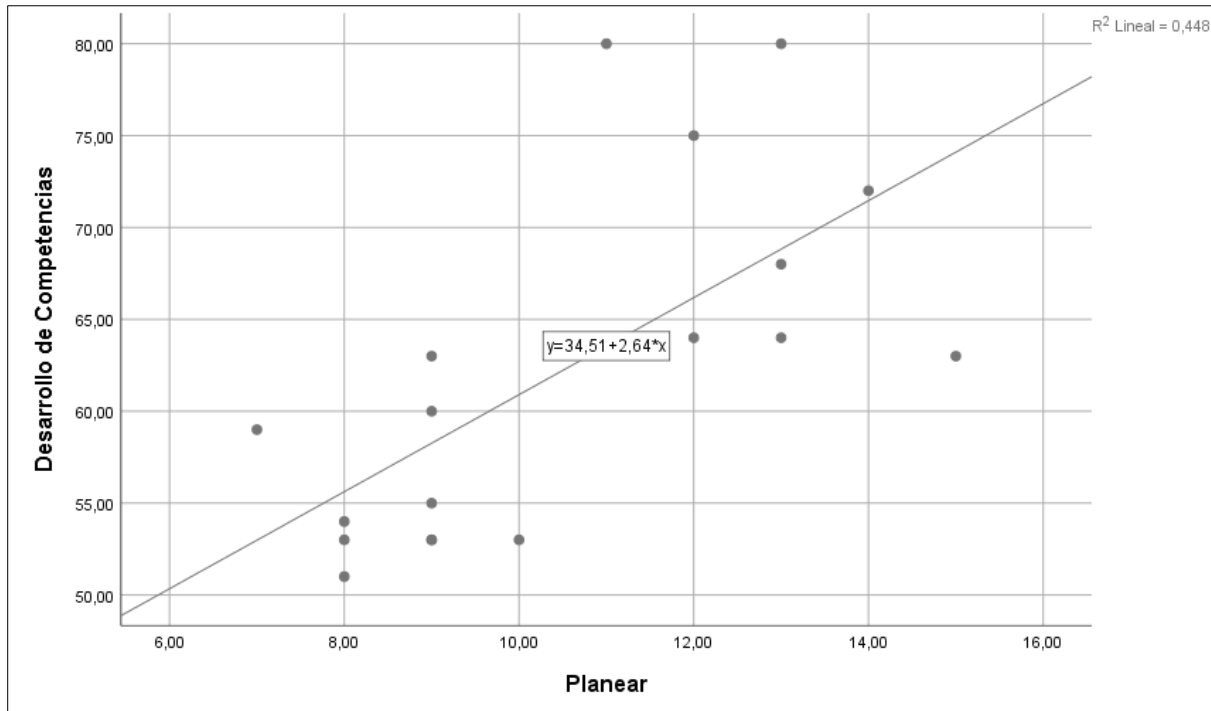
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Se estableció la correlación mediante Spearman en base a la dimensión "Planear" de la variable "Capacitación laboral" y la variable "Desarrollo de competencias".

Los resultados señalan que el coeficiente de correlación de  $Rho=0.712$  que representa un nivel de correlación positiva alta con un nivel de significancia 0.001 menor al 1% de error, por esa razón se establece que la dimensión "Planear" de la variable "Capacitación laboral" tiene una correlación directa y significativa con la variable "Desarrollo de Competencias" de los trabajadores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo.

Inmediatamente después de evaluar la relación de la dimensión "Planear" y la variable "Desarrollo de Competencias", se procedió a presentar el gráfico de dispersión para establecer la regresión lineal mediante la dimensión y variable.

**Figura 10** Gráfico de dispersión de la dimensión "Planear" y la variable "Desarrollo de Competencias"



Posteriormente, después de evaluar la relación y regresión lineal, se desarrolló de igual manera los cálculos para determinar la correlación de la dimensión "Hacer" con la variable "Desarrollo de Competencias".

### Hipótesis específica 3

**H3:** Existe relación significativa entre hacer y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.

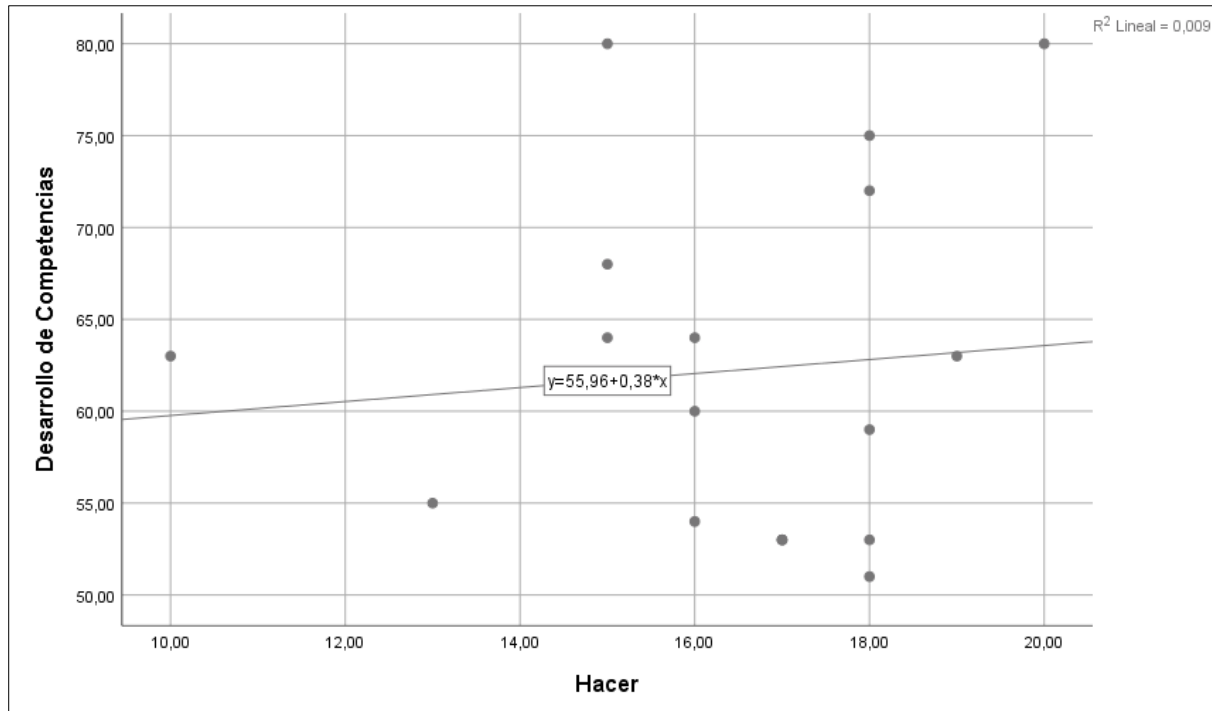
**Tabla 18** *Correlacional de la dimensión "Hacer" y variable "Desarrollo de Competencias"*

			Hacer	Desarrollo de Competencias
Rho de Spearman	Hacer	Coeficiente de correlación	1,000	-,051
		Sig. (bilateral)	.	,842
	Desarrollo de Competencias	N	18	18
		Coeficiente de correlación	-,051	1,000
		Sig. (bilateral)	,842	.
		N	18	18

Los resultados señalan que el coeficiente de correlación de  $Rho = -0.051$  que representa un nivel de correlación negativa baja con un nivel de significancia 0.842 mayor al 5% de error, por esa razón se establece que la dimensión "Hacer" de la variable "Capacitación laboral" no tiene una correlación directa y significativa con la variable "Desarrollo de Competencias" de los trabajadores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo.

Inmediatamente, después de analizar la relación de la dimensión "Hacer" y la variable "Desarrollo de Competencias", se procedió a presentar el gráfico de dispersión para establecer la regresión lineal mediante la dimensión y variable.

**Figura 11** Gráfico de dispersión de la dimensión "Hacer" y la variable "Desarrollo de Competencias"



Posteriormente, después de evaluar la relación y regresión lineal, se desarrolló de igual manera los cálculos para determinar la correlación de la dimensión “Evaluar” con la variable “Desarrollo de Competencias”.

#### Hipótesis específica 4

**H4:** Existe relación significativa entre evaluar y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.

**Tabla 19** Correlacional de la dimensión "Evaluar" y variable "Desarrollo de Competencias"

			Evaluar	Desarrollo de Competencias
Rho de Spearman	Evaluar	Coefficiente de correlación	1,000	,492*
		Sig. (bilateral)	.	,038
Rho de Spearman	Desarrollo de Competencias	N	18	18
		Coefficiente de correlación	,492*	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	.
		N	18	18

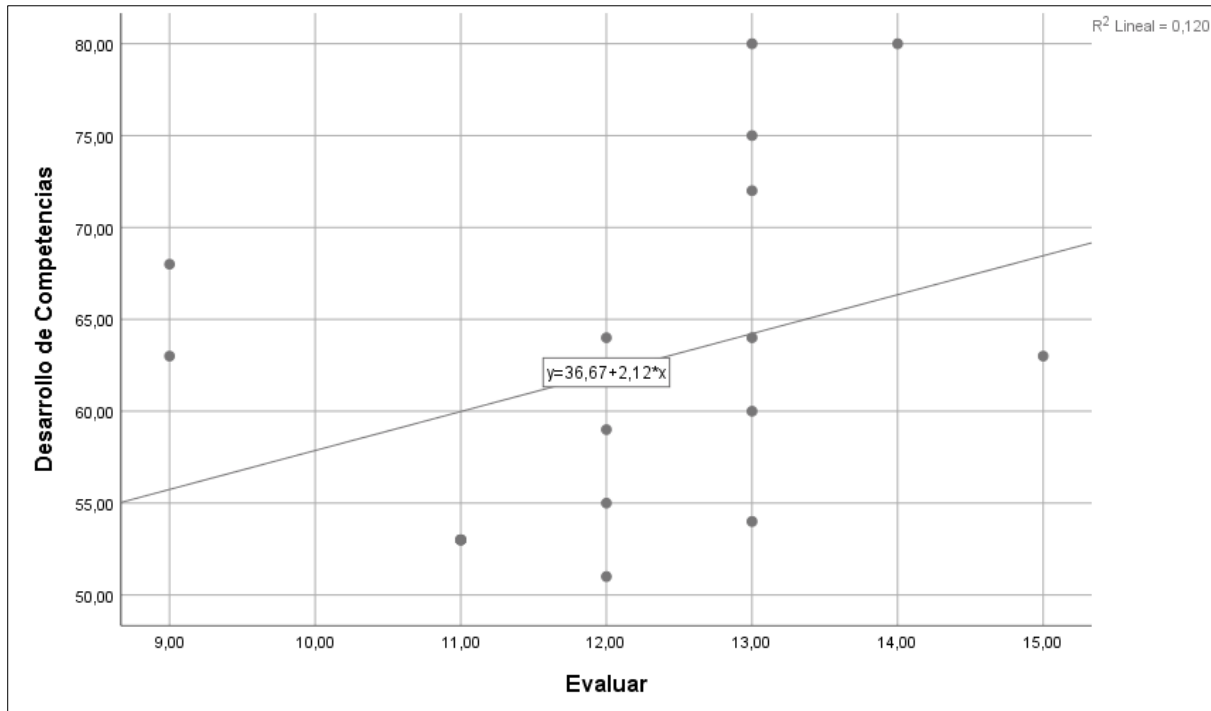
\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Se estableció la correlación mediante Spearman en base a la dimensión "Evaluar" de la variable "Capacitación laboral" y la variable "Desarrollo de competencias".

Los resultados señalan que el coeficiente de correlación de  $Rho = -0.492$  que representa un nivel de correlación positiva moderada con un nivel de significancia 0.038 menor al 5% de error, por esa razón se establece que la dimensión "Evaluar" de la variable "Capacitación laboral" tiene una correlación directa y significativa con la variable "Desarrollo de Competencias" de los trabajadores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo.

Inmediatamente, después de analizar la relación de la dimensión "Evaluar" y la variable "Desarrollo de Competencias", se procedió a presentar el gráfico de dispersión para establecer la regresión lineal mediante la dimensión y variable.

**Figura 12** Gráfico de dispersión de la dimensión "Evaluar" y la variable "Desarrollo de Competencias"



A continuación, después de evaluar la relación entre las dimensiones y variables, se desarrolló de igual manera los cálculos para determinar la correlación de las variables “Capacitación laboral” y “desarrollo de Competencias” para cumplir con el objetivo principal determinado en el estudio.

### Hipótesis General

**Hi:** Existe relación significativa entre la capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.



**Tabla 20** *Correlación de las variables "Capacitación laboral" y "Desarrollo de Competencias"*

			Capacitación Laboral	Desarrollo de Competencias
Rho de Spearman	Capacitación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,642**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	18	18
	Desarrollo de Competencias	Coefficiente de correlación	,642**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	18	18

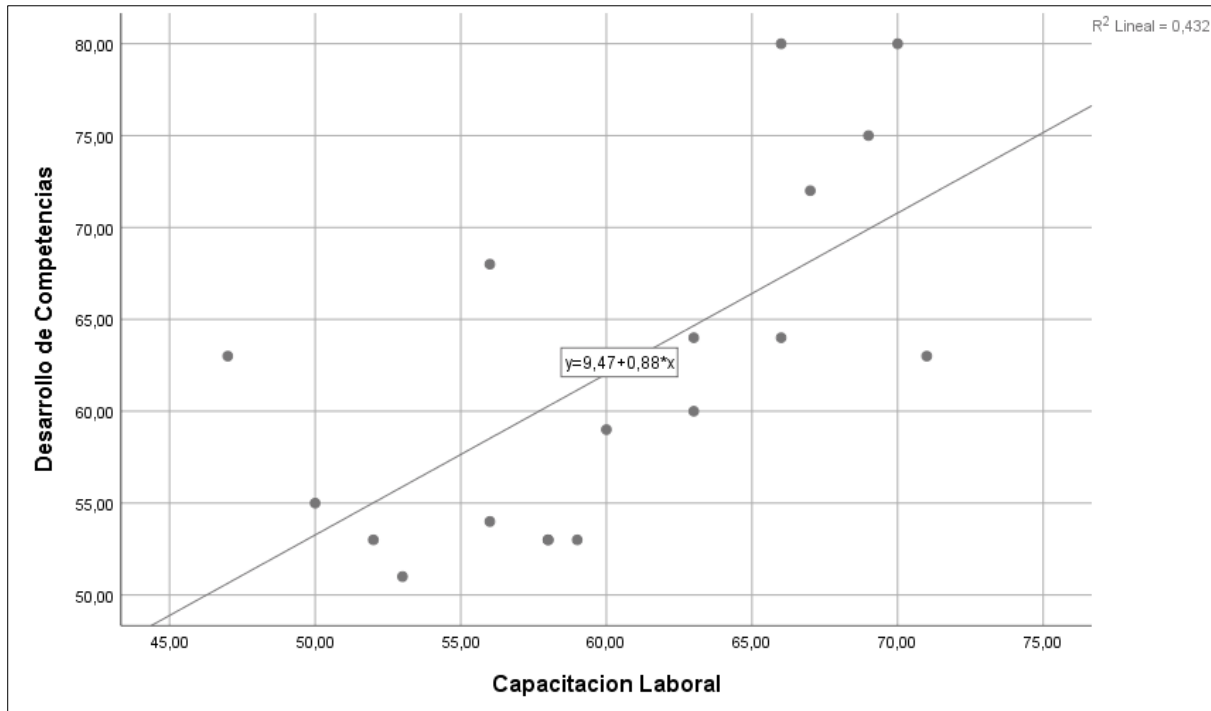
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Se estableció la correlación mediante Spearman en base a las variables "Capacitación laboral" y "Desarrollo de competencias".

Los resultados señalan que el coeficiente de correlación de Rho=-0.642 que representa un nivel de correlación positiva moderada con un nivel de significancia 0.004 menor al 1% de error, por esa razón se establece que la variable "Capacitación laboral" tiene una correlación directa y significativa con la variable "Desarrollo de Competencias" de los trabajadores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo.

Inmediatamente, después de analizar la relación de las variables "Capacitación laboral" y "Desarrollo de Competencias", se procedió a presentar el gráfico de dispersión para establecer la regresión lineal entre las variables.

**Figura 13** Gráfico de dispersión de las variables "Capacitación laboral" y "Desarrollo de Competencias"



## **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

### **4.1. Limitaciones**

En el desarrollo del estudio, se tuvo limitaciones referentes a la muestra la cual era muy reducida y dificulta el obtener una información más precisa de las variables de estudio. Por otro lado, los antecedentes utilizados dentro del estudio se pudieron observar un grado reducido de la información de las variables con respecto a sus dimensiones e indicadores, las cuales no eran del todo claro ya que utilizaban bases muy antiguas de los autores para el desarrollo de la investigación. Otro punto observado es que los estudios revisados fueron aplicados en la gran mayoría en el sector educación, lo que limitaba tener una mejor perspectiva de las variables de estudio en otros sectores. Para la estructuración del instrumento también se tuvo algunas limitaciones ya que los antecedentes revisados no tenían muy claro el diseño de su cuestionario mediante sus dimensiones ya que no tenían las mismas variables de estudio. Finalmente, pese a esta limitación se desarrolló tomando como base la teoría Chiavenato sobre la capacitación laboral y competencias. Ahora, los datos de los antecedentes en la gran mayoría se pudieron observar que la mayoría tenían una correlación positiva en los diversos niveles entre las variables de la investigación.

### **4.2. Interpretaciones Comparativa**

La investigación tuvo como objetivo principal: Determinar la relación entre la capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021. Del análisis realizado se pudo identificar que existe una relación moderada ( $Rho=0.642$ ) con un nivel de significancia menor al 1% entre las variables de capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuesto y lubricantes Santa Mónica S.A.C. de la ciudad de Trujillo, 2021. Por tal motivo podemos concordar con Vilcas (2019) quien señala que existe

una correlación significativa entre la formación y el desempeño de los administradores arrojando una correlación de 0.790 que significa que existe relación alta y positiva entre las variables. Por otro lado, afirmamos lo que señala Hinostroza (2017) en su estudio donde determinó que existe una alta correlación de 0.965 y una significancia de 0.00, lo cual puede decir que la capacitación está muy relacionada con el esfuerzo laboral de los empleados de la organización.

En el desarrollo del estudio y análisis de correlación también se evaluaron y discutieron los datos obtenidos por cada objetivo específico y poder dar respuesta al objetivo primordial, lo cual se estableció mediante las dimensiones de la variable “Capacitación laboral” (Analizar, Planear, Hacer y Evaluar) con la variable “Desarrollo de Competencias”.

Con respecto a la correlación entre la dimensión “Analizar” con la variable desarrollo de competencias se obtuvo una relación ( $Rho=0.688$ ) con un nivel de significancia de 1%. Lo cual se puede contrastar con los datos obtenidos de forma descriptiva de la dimensión “Aprender a aprender” donde se obtuvo una alta calificación de casi siempre, referente a los ítems evaluados que representan el 33.3% de los trabajadores encuestados. Con los datos obtenidos podemos decir que concordamos con Sánchez et al (2020) que expone que la capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,788, donde existe una alta correlación entre las variables, según los datos obtenidos de los empleados.

Por otra parte, la dimensión “Planear” con la variable desarrollo de competencias se obtuvo una correlación ( $Rho=0.712$ ) con un nivel de significancia de 1%. Además, estos datos se pudieron contrastar con los datos obtenidos de la dimensión “Comunicación y colaboración” tuvo una alta calificación de casi siempre, referente a los ítems evaluados que representa el 33.3% de los empleados encuestados. Del análisis realizado podemos confirmar

lo que señala Bardales (2021) que el programa de formación comunitaria de la institución tiene un efecto significativo en las habilidades gerenciales de los administradores agropecuarios de la organización. Igualmente, concordamos con Sánchez et al, (2017) quien indica que las herramientas de capacitación y evaluación dentro del cálculo de los indicadores mejora la perspectiva de los colaboradores, destacando el grado de competencia y desarrollo de habilidades donde tuvo un efecto positivo en la unidad de estudio.

De igual forma, la dimensión “Hacer” con la variable desarrollo de competencias obtuvo una relación negativa ( $Rho=-0.051$ ) con un nivel significancia de 0.842 mayor al permitido. De la información obtenida podemos contrastar con la dimensión “Raciocinio creativo” tuvo una alta calificación de casi siempre, referente a los ítems evaluados que representaron el 61.1% de los trabajadores evaluados. También, podemos decir que discrepamos de Vásquez (2020) quien señala que la capacitación laboral y desarrollo de competencias según el estadístico de la correlación de Spearman fue 0.149; demostró que no existe una relación entre la capacitación laboral y el desarrollo de competencias técnicas. Por otro lado, concordamos con Chávez (2020) que la percepción de los colaboradores existe un nivel de correlación significativamente alto, ya que aplicando el Rho fue 0.805 y  $p=0.000<0.05$ , por lo que podemos indicar que para los colaboradores es relevante la capacitación y todos los elementos que se involucran en el proceso lo que permite aumentar el rendimiento de los colaboradores.

Finalmente, se analizó la dimensión “Evaluar” con la variable desarrollo de competencias obtuvo una relación ( $Rho=0.492$ ) y un nivel de significancia de 3% menor al 5%. Si se compara con los datos obtenidos de la evaluación descriptiva de la dimensión de “Conocimiento tecnológico” tuvo una alta calificación de casi siempre, referente a los ítems evaluados que representan el 50.0% de los trabajadores encuestados. De la información

conseguida podemos concordar con Escalante (2015) señaló que el programa de capacitación constante influye positivamente en la productividad de las ventas del área de ventas mejorando un 20% de la producción real. Además, estamos de acuerdo con Espinoza (2018) que propuso un plan de capacitación, el cual contiene directrices que ayudarán a mejorar las etapas al momento de realizar la capacitación del personal administrativo dentro de la institución.

Para simplificar la comparación realizada con los antecedentes del estudio, se puede contemplar que existe cierto grado de relación con la información obtenida; por el motivo que los antecedentes en el desarrollo de su investigación mostraron una correlación positiva entre las variables capacitación laboral y desarrollo de competencias lo que confirmó el objetivo general del estudio. Además, se pudo visualizar dentro del estudio que existe una correlación positiva moderada significativa. Esto permite indicar que dentro de la organización se debe gestionar el personal adecuadamente ya que las variables se correlacionan de forma directa entre ambas. Finalmente, dentro de los resultados se pudo apreciar además un grado alto de respuesta por parte de los encuestados referente a la capacitación laboral y desarrollo de competencias al momento de aplicar el cuestionario sobre las variables.

### **4.3. Implicancias**

De manera de diagnóstico preliminar, se estableció que los trabajadores de la empresa de repuestos y lubricantes mantiene un grado de capacitación laboral alto medio; asimismo, el desarrollo de competencias un grado medio. Según los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores, se evaluará la situación actual de los trabajadores con respecto a cada una de las dimensiones establecidas. En la variable “Capacitación laboral” se pudo visualizar dentro dimensión analizar tuvo como mayor resultado la categoría “Casi Siempre” (61.1%) en el indicador donde señala que la capacitación se realiza con la problemática

identificada dentro de la organización. También, en la dimensión planear tuvo como mayor resultado la categoría “Siempre” (55.6%) en el indicador indica que realizan capacitaciones al personal de manera permanente, el cual obtuvo un mayor puntaje en la evaluación de los encuestados. Igualmente, en la dimensión hacer tuvo como mayor resultado la categoría “Siempre” (61.7%) donde el indicador expone que las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales”, el cual obtuvo un mayor puntaje en la evaluación de los encuestados. Por último, en la dimensión evaluar tuvo como mayor resultado la categoría “Siempre” (61.1%) donde señala el indicador que se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias”, el cual obtuvo un mayor puntaje en la evaluación de los encuestados. En resumen, se puede indicar que los trabajadores encuestados de la organización buscan que la organización realice la capacitación laboral para poder desarrollar sus habilidades y conocimientos dentro de su puesto de trabajo para cumplir con los objetivos del área de trabajo. Por otra parte, se evaluó la variable “Desarrollo de competencias”, visualizando en la dimensión aprender a aprender tuvo como mayor resultado la categoría “Siempre” (38.9%) donde indicador expone que la empresa le brinda las herramientas adecuadas para desarrollar sus capacidades laborales. Asimismo, en la dimensión comunicación y colaboración tuvo como mayor resultado la categoría “Siempre” (61.1%) donde el indicador señala que cumple adecuadamente las funciones que la organización le asigna en su puesto de trabajo. También, en la dimensión raciocinio creativo tuvo como mayor resultado la categoría “Siempre” (55.6%) donde expone que el cree usted, que la empresa permite el desarrollo de la creatividad en las actividades laborales, el cual obtuvo un mayor puntaje en la evaluación de los encuestados. Finalmente, la dimensión conocimiento tecnológico tuvo como mayor resultado la categoría “Siempre” (55.6%) donde señala que para el desarrollo de sus actividades laborales utiliza la tecnología que le ofrece la empresa”,

el cual obtuvo un mayor puntaje en la evaluación de los encuestados. Según la evaluación realizada, se puede indicar que los trabajadores encuestados de la organización tienen de forma moderada el desarrollado sus competencias debido a que la organización ejecuta los planes de capacitación periódicamente. Aunque, algunos de ellos han desarrollado sus competencias mediante la práctica y experiencia obtenida de otros sectores donde laboraron en cierto tiempo.

#### **4.4. Conclusiones**

En definitiva, el estudio concluye señalando que existe una relación positiva significativa ( $Rho=0.642$ ) entre la capacitación laboral y desarrollo de competencias en los trabajadores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021. Lo que quiere decir en que mayor sea el grado de capacitación laboral en los trabajadores de la empresa, el efecto será un mayor grado de desarrollo de competencias entre ellos, como se puede observar en los datos obtenidos de los indicadores donde señala que el 77.8% de los evaluados manifiestan que la capacitación es importante dentro de las actividades porque permite ejecutar los trabajos de forma eficiente; y por otro lado, el desarrollo de competencias obtuvo el 38.9%, lo cual permite indicar que al aumentar las competencias el trabajador puede realizar sus actividades con mayor desempeño.

Del mismo modo, la investigación permitió establecer que existe una relación positiva significativa ( $Rho=0.688$ ) entre la dimensión analizar y desarrollo de competencias en los trabajadores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021, como se pudo visualizar en la información obtenida de los indicadores donde señala los trabajadores que algunas veces plantean objetivos el 55.6%, siempre realizan división el 44.4%, algunas veces se evalúa contenido el 33.3%, casi siempre se utiliza métodos el 55.6%, algunas veces disponen de recursos el 44.4%, casi siempre realizan el control y evaluación el



61.1%. Esto comprueba que, el realizar la capacitación de forma correcta estableciendo los parámetros se obtendrá un mayor desarrollo de las competencias de los trabajadores.

Igualmente, la investigación permitió establecer que existe una relación positiva significativa ( $Rho=0.712$ ) entre la dimensión planear y desarrollo de competencias en los trabajadores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021, como se pudo observar en la información obtenida de los indicadores donde señala los trabajadores que siempre utilizan técnicas el 55.6%, casi nunca aplican técnicas de tiempo el 38.9% y algunas veces utilizan técnica de lugar el 38.9%. Esto comprueba que, al realizar la capacitación utilizando la planificación se puede ajustar las estrategias y objetivos para lograr un programa más acorde a las necesidades y perfil de los trabajadores.

Por otro lado, la investigación permitió establecer que no existe una relación significativa ( $Rho=-0.051$ ) entre la dimensión hacer y desarrollo de competencias en los trabajadores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021, como se pudo visualizar en la información obtenida de los indicadores donde señala los colaboradores que siempre aplican adecuación el 44.4%, siempre utilizan material de calidad el 61.1%, siempre aplican instrumentos innovadores el 61.1% y algunas veces realizan calidad de los aprendices el 44.4%. Todas estas premisas permiten analizar lo importante que es realizar un correcto programa de capacitación para que los trabajadores puedan aplicarlos en su área de trabajo para mejorar su eficiencia al momento de realizar sus actividades.

Por último, la investigación permitió establecer que existe una relación positiva significativa ( $Rho=0.492$ ) entre la dimensión evaluar y desarrollo de competencias en los trabajadores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021, como se pudo observar en la información obtenida de los indicadores donde señala los trabajadores que siempre miden el nivel organizacional el 33.3%, algunas veces monitorea

los recursos humanos el 55.6% y siempre evalúan las tareas y operaciones el 61.1%. Esto comprueba que no solamente se debe aplicar la capacitación a los trabajadores sino controlar el cumplimiento de los objetivos y recursos a utilizar dentro de las actividades de la empresa.

#### **4.5. Recomendaciones**

El presente estudio recomienda realizar estudio en unidades de análisis más amplia para obtener una mayor cantidad de datos que permitan brindar un mejor panorama de las variables de estudio, esto también generará datos más confiables que luego serán usados como base para otras investigaciones. Asimismo, se recomienda profundizar y mejorar los siguientes elementos que conforman la estructura del programa de capacitación de la organización como son los objetivos, contenidos y recursos al momento de definir los parámetros de la capacitación.

Indagar de forma exhaustiva las referencias de otros autores con el objetivo de encontrar estudios que cuenten con similar unidad de análisis para tener una mayor perspectiva de las variables; de igual modo, analizar teorías actualizadas que permitan un mejor enfoque al momento de desarrollar estudios similares. También, se menciona que dentro del proceso planear se debe considerar y reforzar las técnicas de tiempos y lugar para que los trabajadores que participen puedan obtener el mayor grado de conocimiento sobre el tema expuesto.

Aplicar los instrumentos de recolección de información en futuros estudios que busquen determinar la relación de las variables debido a que se encuentran estructurados siguiendo la teoría de Chiavenato para ser utilizado en otros sectores empresariales. Por otro lado, se debe realizar el programa de capacitación con el fin de mantener la calidad de los aprendices para que puedan desempeñarse de forma óptima al momento de realizar sus actividades dentro del área de trabajo y cumplir con los objetivos y metas de la organización.

Por último, se recomienda a los empresarios del sector no descuidar estas dos variables (capacitación laboral y desarrollo de competencias) aplicándolos correctamente dentro de las operaciones de los trabajadores para obtener un mejor personal que pueda cumplir de forma eficiente las actividades de la organización. De igual forma, dentro de las actividades del programa se debe medir y controlar el nivel de los recursos humanos para poder tomar medidas correctivas cuando sea necesario para mejorar el desarrollo de las operaciones dentro del área de trabajo.

## REFERENCIAS

- Adecco (2020) Las nuevas competencias que demanda el mercado laboral peruano.  
<https://www.adecco.com.pe/outsourcing/nuevas-competencias-demandamercado-laboral-peruano/>
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias. vol. 1 (3a. ed.)*. Ediciones Granica.
- Alles, M. (2019). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Ediciones Granica S.A.
- Bardales, J. (2021) *Estrategia educativa comunitaria para el desarrollo de las competencias de la gestión empresarial de líderes agrarios de la Cooperativa Agraria Industrial "Los Naranjillos". Tingo María. Perú. 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16623>
- Bizneo (2022) El Nuevo Rol del área de Recursos Humanos.  
<https://www.bizneo.com/blog/area-de-recursos-humanos/#comment-15572>
- Bourke, R. (2016). Liberating the Learner Through Self-assessment. *Cambridge Journal of Education*, 46(1), 97–111.
- Castillo, J. & Villapando, P. (2019) El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 14(1)30-51. [http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14\(1\)30-51.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14(1)30-51.pdf)
- Castagnola Sánchez, V. R., Castagnola Rossini, G. M., Castagnola Rossini, A. D., & Castagnola Sanchez, C. G. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(3), 80-89.
- Castillo Alemán, Gloria del, & Quintana Nedelcu, Danay. (2016). Las reformas actuales en Cuba: un estudio de política pública. *Revista mexicana de sociología*, 78(1), 7-32.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032016000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032016000100007&lng=es&tlng=es).

- Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2).
- Chávez, M. (2020) *Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores en Clínica Farmédica, Trujillo – 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/45742>
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (10a. ed.)*. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración (8a. ed.)*. McGraw-Hill Interamericana.
- Cuesta, S. A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento (2a. ed.)*. Ecoe Ediciones.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano (6a. ed.)*. Pearson Educación.
- Diario Financiero (2022) La pandemia acelero la necesidad de cambiar habilidades y competencias. <https://www.df.cl/brandcorner/la-pandemia-acelero-la-necesidad-de-cambiar-habilidades-y-competencias>
- Escalante, N. (2016) *Programa de Capacitación constante y la Productividad en las ventas del Área de Consultas Generales del Centro de Contacto del BCP 2015*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo].  
[https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3215/escalanterodriguez\\_nadia.PDF](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3215/escalanterodriguez_nadia.PDF)
- Espinoza, O. (2018) *Capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo – 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11654>

- Infante Becerra, Vivian, & Breijo Woroz, Taimy. (2017). Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo. *Mendive. Revista de Educación*, 15(1), 57-64.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962017000100005&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962017000100005&lng=es&tlng=es).
- Gestión (2014) E-learning permite a empresas ahorrar un 60% del presupuesto que dedican a capacitación. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/e-learning-permite-empresas-ahorrar-60-presupuesto-dedican-capacitacion-81169-noticia/>
- Hernández, G. (2022) 4 errores comunes al diseñar un plan de capacitación laboral (y cómo evitarlos). <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/4-errores-comunes-al-disenar-un-plan-de-capacitacion-laboral-y-como-evitarlos-20220525-0093.html>
- Hernández, H. & Holguín, C. (2018) *Gestión del talento humano y su influencia en las competencias laborales de los colaboradores de la empresa Green Project SAC Huamachuco I semestre 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/4300>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México*, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hinostroza, S. (2017) *Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores del restaurante de mar y piedra de la ciudad de Huánuco 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/813>
- López, P. & Fachelli, S. (2015) *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Bellaterra, Barcelona. Disposit Digital de Documents. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Naumov, G. S. L. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. Grupo Editorial Patria.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez (2014) *Metodología de la investigación: Cuantitativa -cualitativa y redacción de la Tesis*. 4ta Edición. Bogotá: Ediciones de la U.

- Orozco Francia, A. (2017). *El impacto de la capacitación*. Editorial Digital UNID.  
<https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/41152?page=41>
- Ortiz Ocaña, A. & Cortés Méndez, J. A. (2019). *Pymes, competencias laborales y TIC: competitividad, productividad e innovación organizacional*. Fondo Editorial Universidad Cooperativa de Colombia.  
<https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/131480?page=49>
- Pacherrez Riva, J., & Marrufo Fernández, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.184](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184)
- Pedrero V, Bernales M, Chepo M, Manzi J, Pérez M, Fernández P. (2020) Desarrollo de un instrumento para medir competencia cultural en trabajadores de Salud. *Rev Saúde Pública*. 54:29. <http://doi.org/10.11606/s1518-8787.2020054001695>
- Porta N. S., & Tarrió, C. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Revista Pedagogía Profesional*, 17 (1). Recuperado de: <https://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/752>
- Rabanal, O., Huaman, C., Murga, C. (2020) Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXVI, núm. 2. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063431020>
- Rivas, L. (2017) *Elaboración de tesis: estructura y metodología*, México. Trillas. Edición: Primera edición.
- Rubió, S. T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Ediciones Octaedro, S.L.
- Vásquez, A. & Grados, M. (2020) *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de JH Travel de Trujillo, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49309>

Vilcas, I. (2019) *La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2018.*

[Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y valle].

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3313>

Werther, J. W. B., Davis, K., & Guzmán, B. M. P. (2019). *Administración del capital humano (8a. ed.)*. McGraw-Hill Interamericana.

Zarzar Charur, C. (2015). *Planeación didáctica por competencias*. Grupo Editorial Patria.

<https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/114227?page=412>



## **ANEXOS**

Anexo N° 1. Matriz de consistencia

La capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2022.

Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Qué relación existe entre la capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021?	Determinar la relación entre la capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2022.	Existe relación significativa entre la capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021	Capacitación Laboral	La capacitación tiene varias definiciones, donde indican que es un medio para desarrollar la fuerza laboral de la empresa; además, sirve dentro de la empresa para obtener un mejor desempeño del puesto, también se extiende la definición a un grado intelectual por medio de la educación general (Chiavenato, 2018).	Para la medición y análisis de la variable se utilizará el cuestionario que estará conformado por 4 dimensiones y respectivos indicadores los cuales son: Analizar (diagnosticar las necesidades de capacitación), Planear (programas la capacitación), Hacer (ejecutar el programa de capacitación) y Evaluar (medir los resultados del programa). El cuestionario se aplicará a 18 trabajadores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2022, este contara de 16 preguntas cerradas presentada en escala de medición ordinal, dichos datos se procesarán mediante el sistema SPSS.	Analizar	1. Objetivos 2. División 3. Contenido 4. Métodos 5. Recursos 6. Control y Evaluación	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño:</b> Correlacional, no experimental de corte transversal <b>Población:</b> 18 colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo, 2022. <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario.
	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>				Planear	7. Técnicas utilización 8. Técnicas de tiempo 9. Técnicas de lugar	
	Determinar la relación entre analizar y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.	Existe relación significativa entre analizar y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.				Hacer	10. Adecuación 11. Calidad de material 12. Instrumentos 13. Calidad de los aprendices	
						Evaluar	14. Nivel organizacional 15. Nivel de los recursos humanos 16. Nivel de tareas y operaciones	
	Determinar la relación entre planear y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.	Existe relación significativa entre planear y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.	Desarrollo de Competencias	Las competencias laborales son la capacidad de desempeñarse en el ámbito profesional y cumplir funciones ocupacionales concretas en función de un resultado determinado. La competencia es una	Para la medición y análisis de la variable se utilizará el cuestionario que estará conformado por 4 dimensiones y respectivos indicadores los cuales son: Aprender a aprender (contribución	Aprender a aprender	1. Conocimientos 2. Habilidades 3. Experiencias	

<p>Determinar la relación entre hacer y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre hacer y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.</p>			<p>configuración holística y compleja en la que se entrelazan los conocimientos, la comprensión, las habilidades y las destrezas, los valores y las actitudes (Ortiz y Cortes, 2019).</p>	<p>constructiva), Comunicación y colaboración (desarrollo de actividades), Raciocino creativo (solución de problemas) y Conocimiento tecnológicos (saberes tecnológicos). El cuestionario se aplicará a 18 trabajadores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2022, este contara de 20 preguntas cerradas presentada en escala de medición ordinal, dichos datos se procesarán mediante el sistema SPSS.</p>	<p>Comunicación y colaboración</p>	<p>4. Trabajo en equipo 5. Eficiencia 6. Desempeño laboral 7. Compartir</p>	
<p>Determinar la relación entre evaluar y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre evaluar y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021.</p>					<p>Raciocinio creativo</p>	<p>8. Métodos de trabajo 9. Creatividad 10. Resolución de problemas 11. Pensamiento 12. Soluciones 13. Responsabilidad</p>	
						<p>Conocimiento tecnología</p>	<p>14. Maquinas o equipos 15. Utilización de tecnología 16. Conocimientos técnicos</p>	

Anexo N° 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Escala de medición
<b>Capacitación laboral</b>	Es la educación profesional para la adaptación de la persona a un puesto o función. También, se imparte por parte de las empresas u organizaciones especializadas en capacitación o entrenamiento. Finalmente, se puede aplicar a todos los niveles o divisiones de la organización (Chiavenato, 2018).	Para la medición y análisis de la variable se utilizará el cuestionario que estará conformado por 4 dimensiones y respectivos indicadores los cuales son: Analizar (diagnosticar las necesidades de capacitación), Planear (programas la capacitación), Hacer (ejecutar el programa de capacitación) y Evaluar (medir los resultados del programa). El cuestionario se aplicará a 18 trabajadores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2022, este contara de 16 preguntas cerradas presentada en escala de medición ordinal, dichos datos se procesarán mediante el sistema SPSS.	Analizar	1. Objetivos 2. División 3. Contenido 4. Métodos 5. Recursos 6. Control y Evaluación	1,2,3,4,5,6	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Ordinal
			Planear	7. Técnicas utilización 8. Técnicas de tiempo 9. Técnicas de lugar	7,8,9		
			Hacer	10. Adecuación 11. Calidad de material 12. Instrumentos 13. Calidad de los aprendices	10,11,12,13		
			Evaluar	14. Nivel organizacional 15. Nivel de los recursos humanos 16. Nivel de tareas y operaciones	14,15,16		
<b>Desarrollo de competencias</b>	Las competencias laborales tienen que ver con la capacidad, habilidades laborales, conocimientos y aptitudes en el profesional que le permiten asumir los retos y contingencias que pueda traer su puesto de trabajo de una mejor manera (Pérez, 2021).	Para la medición y análisis de la variable se utilizará el cuestionario que estará conformado por 4 dimensiones y respectivos indicadores los cuales son: Aprender a aprender (contribución constructiva), Comunicación y colaboración (desarrollo de actividades), Raciocinio creativo (solución de problemas) y Conocimiento tecnológicos (saberes tecnológicos). El cuestionario se aplicará a 18 trabajadores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2022, este contara de 20	Aprender a aprender	1. Conocimientos 2. Habilidades 3. Experiencias	1,2,3	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	
			Comunicación y colaboración	4. Trabajo en equipo 5. Eficiencia 6. Desempeño laboral 7. Compartir	4,5,6,7		
			Raciocinio creativo	8. Métodos de trabajo 9. Creatividad 10. Resolución de problemas 11. Pensamiento 12. Soluciones 13. Responsabilidad	8,9,10,11,12,13		

		preguntas cerradas presentada en escala de medición ordinal, dichos datos se procesarán mediante el sistema SPSS.	Conocimiento tecnología	14. Maquinas o equipos 15. Utilización de tecnología 16. Conocimientos técnicos	14,15,16		
--	--	---	-------------------------	---	----------	--	--

## Anexo N° 3 Matriz de Instrumento

La capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2022.								
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				
				Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Capacitación laboral</b>	Analizar	Objetivos División Contenido Métodos Recursos Control y Evaluación	1,2,3,4,5,6					
	Planear	Técnicas utilización Técnicas de tiempo Técnicas de lugar	7,8,9					
	Hacer	Adecuación Calidad de material Instrumentos Calidad de los aprendices	10,11,12,13					
	Evaluar	Nivel organizacional Nivel de los recursos humanos Nivel de tareas y operaciones	14,15,16					
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta				
				Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Desarrollo de competencias</b>	Aprender a aprender	Conocimientos Habilidades Experiencias	1,2,3					
	Comunicación y colaboración	Trabajo en equipo Eficiencia Desempeño laboral Compartir	4,5,6,7					
	Raciocinio creativo	Métodos de trabajo Creatividad Resolución de problemas Pensamiento Soluciones Responsabilidad	8,9,10,11,12,13					
	Conocimiento tecnología	Maquinas o equipos Utilización de tecnología Conocimientos técnicos	14,15,16					

### Anexo N°4 Cuestionario de Capacitación Laboral

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

La capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2022.					
Ítems	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Dimensión: Analizar</b>					
Indicador: Objetivos					
1. La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación.	1	2	3	4	5
Indicador: División					
2. La entidad dispone de un programa anual de capacitación.	1	2	3	4	5
Indicador: Contenido					
3. La empresa considera el costo-beneficio de la capacitación de los trabajadores.	1	2	3	4	5
Indicador: Métodos					
4. La organización cuenta con un espacio para realizar la capacitación de los trabajadores.	1	2	3	4	5
Indicador: Recursos					
5. La organización evalúa los resultados de la capacitación realizada a los trabajadores.	1	2	3	4	5
Indicador: Control y evaluación					
6. La capacitación se realiza con la problemática identificada dentro de la organización.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Planear</b>					
Indicador: Técnicas utilización					
7. Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente.	1	2	3	4	5
Indicador: Técnicas de tiempo					
8. Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores.	1	2	3	4	5

<b>Indicador: Técnicas de lugar</b>					
9. La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Hacer</b>					
<b>Indicador: Adecuación</b>					
10. Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario.	1	2	3	4	5
<b>Indicador: Calidad de material</b>					
11. Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales.	1	2	3	4	5
<b>Indicador: Instrumentos</b>					
12. Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
<b>Indicadores: Calidad de los aprendices</b>					
13. Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Evaluar</b>					
<b>Indicador: Nivel organizacional</b>					
14. Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias.	1	2	3	4	5
<b>Indicador: Nivel de los recursos humanos</b>					
15. Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.	1	2	3	4	5
<b>Indicador: Nivel de tareas y operaciones</b>					
16. Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias.	1	2	3	4	5



### Anexo N°5 Cuestionario de Desarrollo de Competencias

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

La capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2022.					
Ítems	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Dimensión: Aprender a aprender</b>					
Indicador: Conocimientos					
1. La empresa le otorga conocimientos nuevos en su área de trabajo para aumentar su desarrollo profesional	1	2	3	4	5
Indicador: Habilidades					
2. La empresa le brinda las herramientas adecuadas para desarrollar sus capacidades laborales.	1	2	3	4	5
Indicador: Experiencias					
3. La empresa le permite poner en práctica las experiencias laborales adquiridas en otras empresas para mejorar el desarrollo de las actividades.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Comunicación y Colaboración</b>					
Indicador: Trabajo de Equipo					
4. Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la organización.	1	2	3	4	5
Indicador: Eficiencia					
5. Cumple adecuadamente las funciones que la organización le asigna en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
Indicador: Desempeño laboral					
6. La empresa le brinda las herramientas adecuadas para desempeñarse de forma correcta dentro de las operaciones de la organización.	1	2	3	4	5
Indicador: Compartir					

7. Cree usted que la colaboración entre los trabajadores permite el desarrollo correcto de las actividades.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Raciocinio creativo</b>					
Indicador: Métodos de trabajo					
8. La empresa le brinda métodos de trabajo eficiente que contribuyan a su crecimiento profesional.	1	2	3	4	5
Indicador: Creatividad					
9. Cree usted, que la empresa permite el desarrollo de la creatividad en las actividades laborales.	1	2	3	4	5
Indicador: Resolución de problemas					
10. Le resulta difícil manejar problemas cotidianos que se presenten dentro del área de trabajo.	1	2	3	4	5
Indicadores: Pensamientos					
11. Mantiene un pensamiento crítico al momento de brindar soluciones creativas y eficientes dentro del trabajo.	1	2	3	4	5
Indicadores: Soluciones					
12. Tiene la capacidad de buscar soluciones inmediatas y eficaces frente alguna problemática.	1	2	3	4	5
Indicadores: Responsabilidad					
13. Cumple sus actividades laborales de forma correcta y oportuna dentro de su área de trabajo.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Conocimiento Tecnológico</b>					
Indicador: Maquinas o quipos					
14. Puede desarrollar sus actividades sin problemas utilizando las maquinas o equipos brindados por la organización	1	2	3	4	5
Indicador: Utilización de tecnologías					
15. Para el desarrollo de sus actividades laboral utiliza la tecnología que le ofrece la empresa.	1	2	3	4	5
Indicador: Conocimientos técnicos					
16. Aplica el conocimiento técnico para desarrollar sus operaciones de forma eficiente.	1	2	3	4	5

Anexo N°6 Confiabilidad de cuestionario capacitación laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	D1	D2	D3	D4
1	4	4	5	2	5	3	3	2	2	5	4	5	4	4	3	5	4	2	5	4
2	1	5	3	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4
3	2	5	2	3	2	5	5	3	1	1	3	3	3	1	3	5	3	3	3	3
4	2	5	1	3	3	5	5	5	3	5	5	4	1	3	3	3	3	4	4	3
5	4	5	3	4	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
6	3	5	1	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
7	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4
8	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4
9	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4
10	3	1	1	3	3	4	3	2	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	5	4
11	3	3	4	4	3	4	5	2	3	4	5	5	3	3	3	5	4	3	4	4
12	3	5	3	4	5	5	4	3	2	5	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4
13	3	1	1	3	3	4	3	2	3	5	5	5	3	5	3	4	3	3	5	4
14	3	3	4	4	3	4	5	2	2	4	5	5	3	3	3	5	4	3	4	4
15	3	5	3	4	5	4	3	5	5	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5
16	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	1	5	3	3	4	3	2	3	3	5	5	3	5	3	5	3	3	4	4
18	3	3	4	4	3	4	5	2	2	4	5	5	3	3	3	5	4	3	4	4
Varianza	0.61	2.25	1.99	0.58	0.95	0.31	0.84	1.53	###	1.27	0.69	0.78	1.02	1.10	0.67	0.47				


Z(Simbolo de suma)	
a (Alfa) =	0.707
k (Numero de items) =	16
VI (Varianza de cada Items) =	16.17
Vt (Varianza total) =	47.95


Anexo N°7 Confiabilidad de cuestionario desarrollo de competencias

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	D1	D2	D3	D4
1	3	3	2	5	4	4	3	2	5	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5
2	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	1	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4
4	5	3	3	5	4	5	5	3	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	1	1	3	5	4	5	1	5	2	2	5	3	3	5	3	2	4	3	4
11	3	4	1	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	2	2	2	3	4	4	2
12	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	1	1	3	5	4	5	1	5	2	5	2	2	5	3	2	2	4	3	3
14	3	4	1	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	2	2	2	3	4	4	2
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	1	1	3	5	4	5	1	5	2	2	5	3	2	5	5	2	4	3	4
18	3	4	1	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	2	2	2	3	4	4	2
Varianza	1.21	1.91	2.06	0.58	0.36	0.43	0.42	1.68	0.36	1.11	0.99	0.73	0.77	1.32	1.10	1.32				

Z(Simbolo de suma)	
a (Alfa) =	0.862
k (Numero de items) =	16
VI (Varianza de cada Items) =	16.36
Vt (Varianza total) =	85.17

## Anexo N°8 Validación de Expertos

<b>MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS</b>				
<b>Título de la investigación:</b>		La capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de Repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021		
<b>Línea de investigación:</b>		Desarrollo sostenible y Gestión empresarial		
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>		Giovanni Figari Salas		
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>		La capacitación laboral y Desarrollo de competencias		
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
<p><b>Sugerencias:</b></p> <p>El instrumento está ok para ser aplicado</p>				
<b>Firma del experto:</b>				

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	La capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la Empresa de Repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021			
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y Gestión empresarial			
Apellidos y nombres del experto:	Mg. Requejo Napan Lilian Lissett			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	La capacitación laboral y Desarrollo de competencias			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Firma del experto:				
				

**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

<b>Título de la investigación:</b>	La capacitación laboral y desarrollo de competencias en los colaboradores de la empresa de repuestos y lubricantes Santa Mónica S.A.C., Trujillo -2021
<b>Línea de investigación:</b>	Desarrollo sostenible y Gestión empresarial
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Mg. Pablo Alejandro Burgos Zavaleta
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	La capacitación laboral y Desarrollo de competencias

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

**Sugerencias:**

**Firma del experto:**



Pablo A. Burgos Zavaleta  
 ING INDUSTRIAL  
 R. CIP 109826

Anexo N°9. Matriz de evaluación por juicio de expertos

**Capacitación laboral**

N°	Variable 2	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
D1	Analizar													
01	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación.			X				X				X		
02	La entidad dispone de un programa anual de capacitación.				X				X				X	
03	La empresa considera el costo-beneficio de la capacitación de los trabajadores.				X				X				X	
04	La organización cuenta con un espacio para realizar la capacitación de los trabajadores.				X				X				X	
05	La organización evalúa los resultados de la capacitación realizada a los trabajadores.			X				X				X		
06	La capacitación se realiza con la problemática identificada dentro de la organización.				X				X				X	
D2	Planear													
07	Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente.				X				X				X	
08	Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores.				X				X				X	
09	La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad.				X			X				X		
D3	Hacer													
10	Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario.				X				X				X	
11	Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales.				X				X				X	
12	Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo.				X				X				X	
13	Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos.				X			X					X	
D4	Evaluar													
14	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias.				X				X				X	
15	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.				X				X				X	
16	Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias.				X				X				X	



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

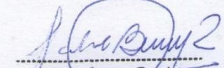
Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario no presenta inconsistencias, apto para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador: Pablo Alejandro Burgos Zavaleta

Especialidad del validador (a): Docente de la Universidad Privada del Norte – Ing. Industrial

<p><sup>1</sup><b>Claridad:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p> <p><sup>2</sup><b>Coherencia:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p> <p><sup>3</sup><b>Relevancia:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido</p> <p><b>Nota:</b> Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión</p>
--



Pablo A. Burgos Zavaleta  
ING INDUSTRIAL  
R. CIP 109926

### Desarrollo de competencias

N°	Variable 2	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
D1	Aprender a aprender													
01	La empresa le otorga conocimientos nuevos en su área de trabajo para aumentar su desarrollo profesional			X				X				X		
02	La empresa le brinda las herramientas adecuadas para desarrollar sus capacidades laborales.				X				X				X	
03	La empresa le permite poner en práctica las experiencias laborales adquiridas en otras empresas para mejorar el desarrollo de las actividades.				x				x				x	
D2	Comunicación y colaboración													
04	Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la organización.			X				X				X		
05	Cumple adecuadamente las funciones que la organización le asigna en su puesto de trabajo.				X				X				X	
06	La empresa le brinda las herramientas adecuadas para desempeñarse de forma correcta dentro de las operaciones de la organización				X				X				X	
07	Cree usted que la colaboración entre los trabajadores permite el desarrollo correcto de las actividades.				X				X				X	
D3	Raciocinio creativo													
08	La empresa le brinda métodos de trabajo eficiente que contribuyan a su crecimiento profesional.			X				X				X		
09	Cree usted, que la empresa permite el desarrollo de la creatividad en las actividades laborales.				X				X			X		
10	Le resulta difícil manejar problemas cotidianos que se presenten dentro del área de trabajo.				X				X				X	
11	Mantiene un pensamiento crítico al momento de brindar soluciones creativas y eficientes dentro del trabajo.				X				X				X	
12	Tiene la capacidad de buscar soluciones inmediatas y eficaces frente alguna problemática.				X				X				X	
13	Cumple sus actividades laborales de forma correcta y oportuna dentro de su área de trabajo.				X			X					X	
D4	Conocimiento tecnológico													
14	Puede desarrollar sus actividades sin problemas utilizando las maquinas o equipos brindados por la organización				X				X				X	
15	Para el desarrollo de sus actividades laboral utiliza la tecnología que le ofrece la empresa.				X				X				X	
16	Aplica el conocimiento técnico para desarrollar sus operaciones de forma eficiente.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

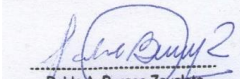
Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario no presenta inconsistencias, apto para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador: Pablo Alejandro Burgos Zavaleta

Especialidad del validador (a): Docente de la Universidad Privada del Norte – Ing. Industrial

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.  
<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo  
<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Pablo A. Burgos Zavaleta  
ING INDUSTRIAL  
R. CIP 109826

**Matriz de evaluación por juicio de expertos**
**Capacitación laboral**

Nº	Variable 2	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
D1	Analizar													
01	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación.				X				X				X	
02	La entidad dispone de un programa anual de capacitación.				X				X				X	
03	La empresa considera el costo-beneficio de la capacitación de los trabajadores.				X				X				X	
04	La organización cuenta con un espacio para realizar la capacitación de los trabajadores.				X				X				X	
05	La organización evalúa los resultados de la capacitación realizada a los trabajadores.			X				X				X		
06	La capacitación se realiza con la problemática identificada dentro de la organización.				X				X				X	
D2	Planear													
07	Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente.				X				X				X	
08	Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores.				X				X				X	
09	La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad.				X				X				X	
D3	Hacer													
10	Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario.				X				X				X	
11	Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales.				X				X				X	
12	Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo.				X				X				X	
13	Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos.			X				X					X	
D4	Evaluar													
14	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias.				X				X				X	
15	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.			X				X				X		
16	Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario no presenta inconsistencias, apto para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador: Giovanni Figari Salas

Especialidad del validador (a): Docente de la Universidad Privada del Norte – Negocios.

<p><sup>1</sup><b>Claridad:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>
<p><sup>2</sup><b>Coherencia:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>
<p><sup>3</sup><b>Relevancia:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido</p>
<p><b>Nota:</b> Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión</p>



### Desarrollo de competencias

N°	Variable 2	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
D1	Aprender a aprender													
01	La empresa le otorga conocimientos nuevos en su área de trabajo para aumentar su desarrollo profesional				X				X				X	
02	La empresa le brinda las herramientas adecuadas para desarrollar sus capacidades laborales.				X				X				X	
03	La empresa le permite poner en práctica las experiencias laborales adquiridas en otras empresas para mejorar el desarrollo de las actividades.				X				X				X	
D2	Comunicación y colaboración													
04	Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la organización.			X				X				X		
05	Cumple adecuadamente las funciones que la organización le asigna en su puesto de trabajo.			X				X				X		
06	La empresa le brinda las herramientas adecuadas para desempeñarse de forma correcta dentro de las operaciones de la organización				X				X				X	
07	Cree usted que la colaboración entre los trabajadores permite el desarrollo correcto de las actividades.				X				X				X	
D3	Raciocinio creativo													
08	La empresa le brinda métodos de trabajo eficiente que contribuyan a su crecimiento profesional.			X				X				X		
09	Cree usted, que la empresa permite el desarrollo de la creatividad en las actividades laborales.			X				X					X	
10	Le resulta difícil manejar problemas cotidianos que se presenten dentro del área de trabajo.				X				X				X	
11	Mantiene un pensamiento crítico al momento de brindar soluciones creativas y eficientes dentro del trabajo.				X				X				X	
12	Tiene la capacidad de buscar soluciones inmediatas y eficaces frente alguna problemática.				X				X				X	
13	Cumple sus actividades laborales de forma correcta y oportuna dentro de su área de trabajo.				X			X					X	
D4	Conocimiento tecnológico													
14	Puede desarrollar sus actividades sin problemas utilizando las maquinas o equipos brindados por la organización				X				X				X	
15	Para el desarrollo de sus actividades laboral utiliza la tecnología que le ofrece la empresa.			X				X				X		
16	Aplica el conocimiento técnico para desarrollar sus operaciones de forma eficiente.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario no presenta inconsistencias, apto para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador: Giovanni Figari Salas

Especialidad del validador (a): Docente de la Universidad Privada del Norte – Negocios.

<p><sup>1</sup><b>Claridad:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p> <p><sup>2</sup><b>Coherencia:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p> <p><sup>3</sup><b>Relevancia:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido</p> <p><b>Nota:</b> Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión</p>
--



### Matriz de evaluación por juicio de expertos

#### Capacitación laboral

Nº	Variable 2	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
D1	Analizar													
01	La entidad realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal para determinar el programa de capacitación.				X				X				X	
02	La entidad dispone de un programa anual de capacitación.				X				X				X	
03	La empresa considera el costo-beneficio de la capacitación de los trabajadores.				X				X				X	
04	La organización cuenta con un espacio para realizar la capacitación de los trabajadores.				X				X				X	
05	La organización evalúa los resultados de la capacitación realizada a los trabajadores.			X				X				X		
06	La capacitación se realiza con la problemática identificada dentro de la organización.				X				X				X	
D2	Planear													
07	Se realizan capacitaciones al personal de manera permanente.				X				X				X	
08	Se ha considerado el desarrollo de una línea de carrera dentro de la entidad para los trabajadores.				X				X				X	
09	La planificación de actividades contempla una temática especializada y actual acorde a las necesidades de la entidad.				X				X				X	
D3	Hacer													
10	Las competencias comprendidas en el plan de capacitación son aplicadas en el trabajo diario.				X				X				X	
11	Las estrategias empleadas para la ejecución de las actividades de capacitación son idóneas para el óptimo desarrollo de las competencias laborales.				X				X				X	
12	Las capacitaciones favorecen el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el puesto de trabajo.				X				X				X	
13	Las capacitaciones cuentan con una programación de actividades que permita el seguimiento y cumplimiento de objetivos.			X				X					X	
D4	Evaluar													
14	Las capacitaciones cuentan con actividades de evaluación que midan el logro de las competencias.				X				X				X	
15	Se ejecuta y monitorea la aplicación de las técnicas aprendidas para la mejora del trabajo diario.			X				X				X		
16	Se realizan actividades de retroalimentación y seguimiento que garanticen el logro de las competencias.				X				X				X	



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario no presenta inconsistencias, apto para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Requejo Napan Lilian Lissett

Especialidad del validador (a): Docente de la Universidad Privada del Norte – Negocios.

<p><sup>1</sup><b>Claridad:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>
<p><sup>2</sup><b>Coherencia:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>
<p><sup>3</sup><b>Relevancia:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido</p>
<p><b>Nota:</b> Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión</p>



### Desarrollo de competencias

N°	Variable 2	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
D1	Aprender a aprender													
01	La empresa le otorga conocimientos nuevos en su área de trabajo para aumentar su desarrollo profesional				X				X				X	
02	La empresa le brinda las herramientas adecuadas para desarrollar sus capacidades laborales.				X				X				X	
03	La empresa le permite poner en práctica las experiencias laborales adquiridas en otras empresas para mejorar el desarrollo de las actividades.				X				X				X	
D2	Comunicación y colaboración													
04	Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la organización.			X				X				X		
05	Cumple adecuadamente las funciones que la organización le asigna en su puesto de trabajo.				X				X				X	
06	La empresa le brinda las herramientas adecuadas para desempeñarse de forma correcta dentro de las operaciones de la organización				X				X				X	
07	Cree usted que la colaboración entre los trabajadores permite el desarrollo correcto de las actividades.				X				X				X	
D3	Raciocinio creativo													
08	La empresa le brinda métodos de trabajo eficiente que contribuyan a su crecimiento profesional.				X				X				X	
09	Cree usted, que la empresa permite el desarrollo de la creatividad en las actividades laborales.				X			X					X	
10	Le resulta difícil manejar problemas cotidianos que se presenten dentro del área de trabajo.				X				X				X	
11	Mantiene un pensamiento crítico al momento de brindar soluciones creativas y eficientes dentro del trabajo.				X				X				X	
12	Tiene la capacidad de buscar soluciones inmediatas y eficaces frente alguna problemática.				X				X				X	
13	Cumple sus actividades laborales de forma correcta y oportuna dentro de su área de trabajo.				X			X					X	
D4	Conocimiento tecnológico													
14	Puede desarrollar sus actividades sin problemas utilizando las maquinas o equipos brindados por la organización				X				X				X	
15	Para el desarrollo de sus actividades laboral utiliza la tecnología que le ofrece la empresa.				X				X			X		
16	Aplica el conocimiento técnico para desarrollar sus operaciones de forma eficiente.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario no presenta inconsistencias, apto para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Requejo Napan Lilian Lissett

Especialidad del validador (a): Docente de la Universidad Privada del Norte – Negocios.

<p><sup>1</sup><b>Claridad:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p> <p><sup>2</sup><b>Coherencia:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p> <p><sup>3</sup><b>Relevancia:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido</p> <p><b>Nota:</b> Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión</p>
--



Anexo N°10. Índice de la Validez de Aiken de expertos

Variable: Capacitación Laboral

		CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
		J1	J2	J3	J1	J2	J3	J1	J2	J3
Objetivos	P1	3	4	4	3	4	4	3	4	4
Division	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Contenido	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Metodos	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Recursos	P5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Control y evaluacion	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Tenicas utilizacion	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Tecnicas de tiempo	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Tecnicas de lugar	P9	4	4	4	3	4	4	3	4	4
Adecuacion	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Calidad de material	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Instrumentos	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Calidad de los aprendices	P13	4	3	3	3	3	3	4	4	4
Nivel organizacional	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Nivel de los recursos humanos	P15	4	3	3	4	3	3	4	3	3
Nivel de tareas y operaciones	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Instrumento Global	0.94
--------------------	------

Variable: Desarrollo de Competencias

		CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
		J1	J2	J3	J1	J2	J3	J1	J2	J3
Conocimientos	P1	3	4	4	3	4	4	3	4	4
Habilidades	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Experiencia	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajo de equipo	P4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Eficiencia	P5	4	3	4	4	3	4	4	3	4
Desempeño laboral	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Compartir	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Metodos de trabajo	P8	3	3	4	3	3	4	3	3	4
Creatividad	P9	4	3	4	4	3	3	3	4	4
Resolucion de problemas	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Pensamientos	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Soluciones	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responsabilidad	P13	4	4	4	3	3	3	4	4	4
Maquinas o equipos	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Utilizacion de tecnologias	P15	4	3	4	4	3	4	4	3	3
Conocimientos tecnicos	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Instrumento Global	0.93
--------------------	------