

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Capacitación y desarrollo de competencias en la Dirección de
Recursos Humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023**

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Bach. Bequer Lee ATENCIO TUFINO

Bach. Luis Andre TAPIA CASTELLANOS

Asesor:

Dr. Cesar Wenceslao RAMOS INGA

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Capacitación y desarrollo de competencias en la Dirección de
Recursos Humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY
PRESIDENTE

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA
MIEMBRO

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 004-2025-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Bequer Lee ATENCIO TUFINO - Luis Andre TAPIA CASTELLANOS

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Capacitación y Desarrollo de Competencias en la Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023

Asesor:

Dr. Cesar Wenceslao RAMOS INGA

Índice de Similitud: 8%

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 23 de Marzo de 2025.



Documento digitalizado por CARDENAS
SINCHE, José Antonio FAU
20154002046 sef6
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23.03.2025 21:14:01 -06:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

A Dios, por su infinita guía y sabiduría. A mis padres: José y Elizabeth, por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios, que han sido fundamentales para mi éxito. Su amor sincero, aliento y determinación son mi mayor fuente de fortaleza e inspiración.

Luis Andre Tapia Castellanos

A mis padres Mauro, Lucy, Beck y mi abuelita Julia por su amor incondicional y su apoyo en cada paso de mi camino. A mis profesores, por compartir su conocimiento y su sabiduría. A mis amigos, por estar siempre a mi lado. Esta tesis es para ustedes

Bequer Lee Atencio Tufino

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por ser el pilar fundamental en nuestro desarrollo académico y profesional. Brindándonos la oportunidad de crecer académicamente y profesionalmente.

A la plana docente de la facultad de Ciencias Empresariales, por su apoyo constante, su orientación y el desempeño que nos brindó la oportunidad de formarnos académicamente. En especial al asesor, Lic. Cesar RAMOS INGA, cuyo apoyo incondicional y compromiso fueron las herramientas esenciales para la realización de esta investigación.

Así mismo, a todas las personas que estuvieron inmersas en el trabajo de investigación, por permitirnos desarrollar un adecuado trabajo, proporcionándonos las facilidades e información necesaria.

Los autores.

RESUMEN

El presente estudio de investigación, titulado "Capacitación y Desarrollo de Competencias en la Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023", tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables de Capacitación y Desarrollo de Competencias. Este trabajo se enmarca en una investigación de tipo básica y de nivel descriptivo correlacional. Se utilizó el método científico como general y, específicamente, los métodos deductivo e inductivo. El diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal.

La muestra seleccionada para este estudio consistió en 16 personas pertenecientes al área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco. La técnica utilizada fue la encuesta, implementada mediante un cuestionario validado y con un alto nivel de confiabilidad, con coeficientes Alpha de Cronbach de 0.927 y 0.931.

Para la prueba de hipótesis se empleó el software SPSS v28, revelando una relación directa y significativa entre las variables estudiadas, con un coeficiente de correlación (Rho) de 0.736, indicando una fuerte correlación positiva ($p<0.001$). Es decir, se confirma la existencia de una relación significativa entre la capacitación y el desarrollo de competencias en la dirección de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco en el año 2023.

Palabras clave: Capacitación, desarrollo de competencias, dirección de recursos humanos, Gobierno Regional de Pasco

ABSTRACT

The present research study, titled "Training and Competency Development in the Human Resources Department of the Regional Government of Pasco 2023," had the primary objective of determining the relationship between the variables of Training and Competency Development. This work is framed as basic research at a descriptive correlational level. The scientific method was used generally, and specifically, the deductive and inductive methods. The research design was non-experimental and cross-sectional.

The sample selected for this study consisted of 16 people belonging to the human resources area of the Regional Government of Pasco. The technique used was a survey, implemented through a validated questionnaire with a high level of reliability, with Cronbach's Alpha coefficients of 0.927 and 0.931.

For hypothesis testing, SPSS v28 software was used, revealing a direct and significant relationship between the studied variables, with a correlation coefficient (Rho) of 0.736, indicating a strong positive correlation ($p<0.001$). In other words, it confirms the existence of a significant relationship between training and competency development in the human resources area of the Regional Government of Pasco in 2023.

Keywords: Training, competency development, human resources management, Regional Government of Pasco

INTRODUCCIÓN

El desarrollo efectivo del capital humano es fundamental para cualquier organización, y esto es particularmente cierto en el sector público. La capacitación y el desarrollo de competencias no solo mejoran la eficiencia y eficacia del personal, sino que también tienen un impacto significativo en la moral, la satisfacción laboral y la retención de empleados. Un personal bien capacitado es más capaz de adaptarse a nuevas tecnologías, procesos y normativas, lo cual es vital en un entorno de cambios constantes.

Así mismo, la inversión en capacitación y desarrollo puede conducir a una mejora en la calidad de los servicios públicos, lo que a su vez mejora la confianza y la satisfacción de los ciudadanos. En el caso específico de la dirección de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco, esto se traduce en una mayor capacidad para implementar políticas efectivas, gestionar proyectos de desarrollo y responder a las demandas de la comunidad de manera más eficiente y efectiva.

A través de un enfoque metodológico riguroso y una perspectiva teórica sólida, este trabajo contribuirá al entendimiento y la mejora continua de la gestión del talento en el sector público regional.

En conformidad con el reglamento de grados y títulos de nuestra alma mater, esta tesis se presenta estructurada en cuatro capítulos, de acuerdo al esquema siguiente:

Capítulo I: Problema de Investigación. En este capítulo, se identifica y define el problema de investigación, se delimita el alcance del estudio y se formulan tanto el problema general como los problemas específicos. Además, se establecen los objetivos generales y específicos, así como la justificación y las limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico. Este capítulo abarca los antecedentes del estudio, las bases teóricas y científicas, y la definición de términos clave. Asimismo, se formulan las hipótesis generales y específicas, se identifican las variables y se definen de manera operacional junto con sus indicadores.

Capítulo III: Metodología y Técnicas de Investigación. Aquí se describen el tipo y nivel de investigación, los métodos utilizados, el diseño del estudio, la población y muestra seleccionada, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y la validación y confiabilidad de estos instrumentos. También se detallan las técnicas de procesamiento y análisis de datos, el tratamiento estadístico y la orientación ética, filosófica y epistemológica.

Capítulo IV: Resultados y Discusión. Este capítulo presenta los resultados del trabajo de campo, el análisis e interpretación de los datos, la prueba de hipótesis y la discusión de los hallazgos.

Finalmente, se incluyen las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación, así como las referencias bibliográficas y los anexos que contienen los instrumentos de recolección de datos utilizados.

Los Autores.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	3
1.2.1.	Delimitación espacial	3
1.2.2.	Delimitación temporal	4
1.2.3.	Delimitación social	4
1.2.4.	Delimitación conceptual	4
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	Problema general	4
1.3.2.	Problemas específicos.....	4
1.4.	Formulación de objetivos.....	5
1.4.1.	Objetivo general.....	5
1.4.2.	Objetivos específicos	5
1.5.	Justificación de la investigación.....	5
1.5.1.	Justificación Teórica.....	5
1.5.2.	Justificación Metodológica	6
1.5.3.	Justificación de Conveniencia	6
1.6.	Limitaciones de la investigación	6

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	7
2.1.1.	Antecedentes a nivel internacional.....	7
2.1.2.	Antecedentes a nivel nacional	8
2.1.3.	Antecedentes a nivel local	11
2.2.	Bases teóricas – científicas	11
2.2.1.	Capacitación.....	11
2.2.2.	Desarrollo de competencias.....	15
2.3.	Definición de términos básicos	18
2.4.	Formulación de hipótesis.....	20
2.4.1.	Hipótesis general	20
2.4.2.	Hipótesis específicas	20
2.5.	Identificación de variables	20
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	21

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	22
3.2.	Nivel de investigación.....	22
3.3.	Métodos de investigación	22
3.4.	Diseño de investigación.....	23
3.5.	Población y muestra.....	24
3.5.1.	Población.....	24
3.5.2.	Muestra.....	24
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.6.1.	Técnicas	24
3.6.2.	Instrumentos:.....	24
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	24

3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	26
3.9.	Tratamiento estadístico	26
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	27

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	28
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	29
4.2.1.	Variable Capacitación	29
4.2.2.	Variable Desarrollo de competencias	42
4.3.	Prueba de hipótesis.....	55
4.3.1.	Prueba de la hipótesis general.....	55
4.3.2.	Prueba de las hipótesis específicas	56
4.4.	Discusión de resultados	60

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS:

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable capacitación.....	25
Tabla 2 Fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable desarrollo de competencias.....	25
Tabla 3 Capacitación (Agrupada)	29
Tabla 4 ¿Consideras que la capacitación que realiza tu entidad es de acuerdo a la identificación de tus necesidades en el área de Recursos Humanos?	30
Tabla 5 ¿Consideras que la planificación de la capacitación aborda de manera efectiva las áreas en las que necesitas mejorar tus habilidades y conocimientos?	31
Tabla 6 ¿Consideras que la capacitación está en relación con tus responsabilidades en Recursos Humanos?	32
Tabla 7 ¿Crees que los programas de capacitación están diseñados para abordar específicamente las necesidades y desafíos de tu cargo y/o función?	33
Tabla 8 ¿Consideras que la ejecución de las sesiones de capacitación facilita tu aprendizaje y aplicación práctica en el trabajo diario?	34
Tabla 9 ¿Consideras que las sesiones de capacitación se desarrollan de manera amena?.....	35
Tabla 10 ¿Consideras que las sesiones de capacitación despiertan tu interés?	36
Tabla 11 ¿Consideras que existe efectividad en las sesiones de capacitación en términos de participación y comprensión de la información?	37
Tabla 12 ¿Consideras que se evalúa y analiza el impacto de la capacitación en tu desempeño laboral?	38
Tabla 13 ¿Tu entidad considera tus opiniones y comentarios después de completar la capacitación?.....	39
Tabla 14 ¿Has experimentado mejoras tangibles en tus habilidades y rendimiento como resultado de la participación en programas de capacitación?	40
Tabla 15 ¿Consideras que existen procesos establecidos en tu entidad, para ajustar y mejorar los programas de capacitación?.....	41

Tabla 16 Desarrollo de competencias (Agrupada)	42
Tabla 17 ¿Consideras que luego de la capacitación recibida aplicas los conocimientos específicos relacionados con las funciones de su área?.....	43
Tabla 18 ¿Crees comprender y aplicar los procesos y métodos necesarios en tu ámbito laboral?.....	44
Tabla 19 ¿Consideras adaptarte a los cambios que surgen dentro de tu entorno laboral?	45
Tabla 20 ¿Crees que después de la capacitación tu compromiso con la calidad de trabajo es mayor?	46
Tabla 21 ¿Consideras que mejoran tus habilidades técnicas después del proceso de capacitación?.....	47
Tabla 22 ¿Consideras que mejoran tus habilidades interpersonales después del proceso de capacitación?	48
Tabla 23 ¿Consideras que mejoran tus habilidades de liderazgo después del proceso de capacitación?.....	49
Tabla 24 ¿Consideras tener mayor innovación y creatividad después del proceso de capacitación?.....	50
Tabla 25 ¿Consideras que tu compromiso con tu entidad es mayor luego de recibir capacitación?.....	51
Tabla 26 ¿Consideras que tu perseverancia en la consecución de objetivos es mayor después de recibir capacitación?	52
Tabla 27 ¿Desempeñas con ética profesional las labores que realizas?	53
Tabla 28 ¿Te identificas con los valores y normas de tu entidad?.....	54
Tabla 29 Prueba de Rho de Spearman para medir la correlación entre capacitación y desarrollo de competencias	55
Tabla 30 Prueba de Rho de Spearman para medir la correlación entre planificación de la capacitación y desarrollo de competencias	57

Tabla 31 Prueba de Rho de Spearman para medir la correlación entre ejecución de la capacitación y desarrollo de competencias 58

Tabla 32 Prueba de Rho de Spearman para medir la correlación entre evaluación de la capacitación y desarrollo de competencias 59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Etapas de la capacitación	14
Figura 2 Diseño de la investigación.....	23
Figura 3 Capacitación (Agrupada).....	29
Figura 4 ¿Consideras que la capacitación que realiza tu entidad es de acuerdo a la identificación de tus necesidades en el área de Recursos Humanos?	30
Figura 5 ¿Consideras que la planificación de la capacitación aborda de manera efectiva las áreas en las que necesitas mejorar tus habilidades y conocimientos?	31
Figura 6 ¿Consideras que la capacitación está en relación con tus responsabilidades en Recursos Humanos?.....	32
Figura 7 ¿Crees que los programas de capacitación están diseñados para abordar específicamente las necesidades y desafíos de tu cargo y/o función?	33
Figura 8 ¿Consideras que la ejecución de las sesiones de capacitación facilita tu aprendizaje y aplicación práctica en el trabajo diario?	34
Figura 9 ¿Consideras que las sesiones de capacitación se desarrollan de manera amena?.....	35
Figura 10 ¿Consideras que las sesiones de capacitación despiertan tu interés?	36
Figura 11 ¿Consideras que existe efectividad en las sesiones de capacitación en términos de participación y comprensión de la información?	37
Figura 12 ¿Consideras que se evalúa y analiza el impacto de la capacitación en tu desempeño laboral?	38
Figura 13 ¿Tu entidad considera tus opiniones y comentarios después de completar la capacitación?.....	39
Figura 14 ¿Has experimentado mejoras tangibles en tus habilidades y rendimiento como resultado de la participación en programas de capacitación?.....	40
Figura 15 ¿Consideras que existen procesos establecidos en tu entidad, para ajustar y mejorar los programas de capacitación?.....	41
Figura 16 Desarrollo de competencias (Agrupada)	42

Figura 17 ¿Consideras que luego de la capacitación recibida aplicas los conocimientos específicos relacionados con las funciones de su área?	43
Figura 18 ¿Crees comprender y aplicar los procesos y métodos necesarios en tu ámbito laboral?	44
Figura 19 ¿Consideras adaptarte a los cambios que surgen dentro de tu entorno laboral?	45
Figura 20 ¿Crees que después de la capacitación tu compromiso con la calidad de trabajo es mayor?	46
Figura 21 ¿Consideras que mejoran tus habilidades técnicas después del proceso de capacitación?	47
Figura 22 ¿Consideras que mejoran tus habilidades interpersonales después del proceso de capacitación?	48
Figura 23 ¿Consideras que mejoran tus habilidades de liderazgo después del proceso de capacitación?	49
Figura 24 ¿Consideras tener mayor innovación y creatividad después del proceso de capacitación?	50
Figura 25 ¿Consideras que tu compromiso con tu entidad es mayor luego de recibir capacitación?	51
Figura 26 ¿Consideras que tu perseverancia en la consecución de objetivos es mayor después de recibir capacitación?	52
Figura 27 ¿Desempeñas con ética profesional las labores que realizas?	53
Figura 28 ¿Te identificas con los valores y normas de tu entidad?	54

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

En nuestra realidad, la orientación principal de la capacitación ha sido hacia la instrucción, confinando a un segundo plano la formación integral. Este enfoque ha subrayado la insuficiencia de la mera transmisión de conocimientos para provocar cambios significativos en los comportamientos individuales. Esta situación resalta la necesidad de aprender de adoptar perspectivas innovadoras que no solo se centran en la adquisición de conocimientos, sino que también estimulan el desarrollo del potencial arraigado en las dimensiones fundamentales de la personalidad.

Este análisis conduce a la conclusión de que es esencial explorar nuevas perspectivas y trabajar desde enfoques alternativos que fomenten un aprendizaje más holístico y aplicado. Al reconocer que el término "competencia" no solo abarca habilidades técnicas, sino también las características intrínsecas de la personalidad que se manifiestan como comportamientos, se vuelve crucial adoptar enfoques que permitan el despliegue de un rendimiento exitoso en el entorno laboral.

Finalmente, la capacitación efectiva debe trascender la simple entrega de datos y abrazar estrategias que consideren la formación de manera integral.

Esto implica no solo impartir conocimientos, sino también cultivar las habilidades sociales, emocionales y de comportamiento que son fundamentales para un desempeño efectivo en el ámbito laboral.

Además, es esencial reconocer la importancia de trabajar con el talento intrínseco en cada individuo. La capacitación no debe limitarse a ser simplemente una respuesta a la falta de habilidades técnicas, sino que también debe actuar como un catalizador para desligar y potenciar las competencias innatas y las características personales que contribuyen a un rendimiento excepcional en el puesto de trabajo.

En este sentido, preservamos por una evolución en la idea de la capacitación, apartándonos de modelos tradicionales enfocados únicamente en la transferencia de conocimientos y avanzando hacia enfoques más integrales y personalizados. Al considerar las competencias como expresiones conductuales derivadas de las características intrínsecas de la personalidad, se abre la puerta a estrategias de capacitación que no solo promueven un cambio genuino y perdurable en el comportamiento de los profesionales, sino que también impulsan un desempeño laboral más efectivo y adaptable.

El ámbito de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Pasco presenta múltiples complejidades y dinámicas que requieren una atención cuidadosa. En este contexto, la capacitación y el desarrollo de competencias surgen como elementos cruciales para el rendimiento efectivo del personal en estas áreas. Sin embargo, es esencial identificar y comprender los problemas y obstáculos que podrían estar afectando la eficacia de estos procesos.

Debemos comprender que la capacitación establece un procedimiento organizado y sistemático orientado al proceso de conocimientos, habilidades y actitudes específicas con la intención de desarrollar el rendimiento laboral dentro del ámbito de la gestión del talento humano.

Uno de los primeros aspectos a considerar es el nivel actual de competencias del personal en Recursos Humanos. ¿El equipo cuenta con las habilidades y conocimientos necesarios para abordar las demandas cambiantes del entorno laboral y las necesidades específicas de la región de Pasco? Además, es importante valorar la efectividad de los programas de capacitación implementados hasta el momento. ¿Estos programas están alineados con las necesidades reales del personal y la organización en general?

La percepción del personal en relación a la eficacia de los programas de capacitación también es un elemento decisivo a considerar. ¿Existe una satisfacción general con las oportunidades de desarrollo proporcionadas? ¿El personal siente que las competencias adquiridas se traducen efectivamente en un mejor desempeño laboral?

Otro aspecto clave es identificar y comprender cualquier obstáculo o limitación en la implementación de programas de capacitación. ¿Hay barreras culturales, financieras o logísticas que puedan estar afectando la efectividad de estos programas de capacitación?

Por lo mencionado anteriormente nos preguntamos "En el Gobierno Regional de Pasco, existe la necesidad de evaluar y mejorar los procesos de capacitación y desarrollo de competencias en la dirección de recursos humanos para garantizar un desempeño laboral efectivo y la adaptabilidad a los desafíos organizacionales y regionales en el año 2023."

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se ejecutará en las instalaciones del Gobierno Regional de Pasco, ubicado en el Edificio Estatal N° 01 San Juan Pampa, del distrito de Yanacancha, de la Provincia de Pasco, Región Pasco.

1.2.2. Delimitación temporal

La exploración tuvo como espacio de duración de los meses (de enero a diciembre) del año 2023.

1.2.3. Delimitación social

Alcanzo a todos los colaboradores de la Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Pasco.

1.2.4. Delimitación conceptual

Capacitación:

Chiavenato (2008), define: “La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p. 386).

Desarrollo de competencias:

“Las competencias se valoran por la relación de causa y efecto en el puesto de trabajo- productividad- y su desempeño. Se menciona que están vinculadas a una situación específica, porque su aplicación puede dirigirse a otras actividades de interés para las organizaciones”. (Guerrero y Narváez, 2013, 397)

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de relación de planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023?

- b) ¿Cuál es el nivel de relación de ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023?
- c) ¿Cuál es el nivel de relación de evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Establecer el nivel de relación de planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.
- b) Comprobar el nivel de relación de planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.
- c) Demostrar el nivel de relación de planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación Teórica

Nuestra indagación anhela a llenar un vacío en la literatura académica al abordar de manera integral la aplicación de la capacitación en entidades públicas, proponiendo enfoques delimitados y soluciones a retos comunes que alcanzan brotar en la implementación y operación, además de tener un impacto contiguo en la comunidad académica, asimismo tiene el potencial de formar un

impacto positivo en la gestión gubernamental al suscitar prácticas más eficientes y efectivas.

1.5.2. Justificación Metodológica

En la realización de nuestra investigación, nos afirmaremos en enfoques metodológicos sólidos, técnicas comprobadas, procesos esmeradamente diseñados, procedimientos rigurosos e instrumentos concienzudamente aprobados por profesionales expertos en el campo. A través de esta cuidadosa selección de herramientas, nos aseguraremos de que el proceso de recopilación y análisis de datos sea confiable y válido, así como los instrumentos generados puedan servir a futuras investigaciones.

1.5.3. Justificación de Conveniencia

La investigación ofertada procura asemejar cuál es la relación entre la capacitación y el desarrollo de capacidades, Esto consentirá identificar el nivel de relación entre las variables estudiadas, con la intención de mejorar la gestión de capacitación y el desarrollo de capacidades en el GOREPA.

1.6. Limitaciones de la investigación

La principal limitación de nuestro estudio, fue el de carácter económico, toda vez que el financiamiento del mismo se cubrió con nuestros propios capitales, del mismo modo otra restricción significativa fue la falta de disponibilidad de tiempo de nuestros encuestados para manifestar el cuestionario, alegando en la mayoría de veces su enorme carga laboral. Pero al final se lograron superar todas estas limitaciones para poder presentar nuestro informe final.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Briones (2020) en la indagación “La capacitación por competencias como modelo de gestión del desempeño laboral en Cnel Ep – unidad de negocio Guayaquil” cuyo objetivo principal fue “la gestión de los recursos humanos por competencias laborales, y dentro de ella, la capacitación del personal de CNEL EP – Unidad de Negocio Guayaquil” (p. 4), fue una investigación cuantitativa, de nivel correlacional, los métodos empleados fueron el inductivo, deductivo, analítico, sintético, y analítico- sintético, la muestra fue de 210 personas, para recoger la información se empleó la encuesta como técnica, con su instrumento el cuestionario, al finalizar se concluyó que:

Los servidores públicos y los directivos de CNEL EP - Unidad de Negocio Guayaquil, consideran que con la implementación del modelo de gestión por competencias se mejorarán los resultados organizacionales, este criterio se obtuvo como resultado de la encuesta implementada, quienes coinciden en afirmar que con el programa de capacitación por competencias se mejorará el desempeño laboral. (p. 36)

Vizcaíno (2019) en la indagación titulada “Formación y desarrollo por competencias de los trabajadores y su eficiencia y eficacia en la Dirección de Investigación de la Escuela Politécnica Nacional de la ciudad de Quito para el 2019” que se planteó como objetivo principal “Establecer un modelo de capacitación para los trabajadores de la Dirección de Investigación de la Escuela Politécnica Nacional basado en las competencias existentes” (p. 33), fue una investigación cualitativo y cuantitativo, de tipo exploratorio, para recolectar los datos se empleó como técnica la encuesta, con su instrumento el cuestionario en la escala de Likert, la muestra la conformaron 17 personas, la conclusión principal manifiesta que:

Se ha podido corroborar en el presente estudio, actualmente las organizaciones están poniendo mayor interés en el recurso humano, al ser un recurso valioso para cualquier empresa; por ello, es indispensable emplear diversas estrategias que permitan mejorar las competencias de los trabajadores, para que de esta manera su desempeño mejore y se logre la consecución de los objetivos organizacionales, minimizando recursos, tiempos y generando un valor agregado. (p. 109)

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Ramos (2022) en la indagación “Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021” cuyo objetivo principal fue “determinar la relación entre la Gestión de la capacitación y el desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021” (p. 4), fue una investigación de tipo básica, de diseño no experimental, transversal, correlacional, la muestra fue de 105 personas, para la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta, con su instrumento el cuestionario con 20 y 22 preguntas por cada variable, en su conclusión principal no manifiesta que:

Se determinó que hay una relación significativa entre las variables gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales, además que un 54.3% de los encuestados indica que la variable gestión de la capacitación está en un nivel eficiente y el 54.3% de los encuestados ha logrado el desarrollo de competencias laborales, es decir que una capacitación eficaz del personal en términos de mejora de los empleados, conocimiento del trabajo, habilidades, competencia y moral, mejora el desenvolvimiento de los servidores en términos de productividad, puntualidad y calidad del trabajo. (p. 30)

Alva et al. (2022) en la indagación “Gestión de la capacitación en el Servicio Civil del Ministerio de la Producción” se plantearon como su objetivo principal “Determinar los factores que dificultan en la gestión de la capacitación y Proponer lineamientos estratégicos de mejora para su contribución efectiva al logro de los objetivos institucionales” (p. 12) fue una investigación de tipo aplicada, de nivel exploratoria, la técnica principal utilizada fue la entrevista, en su conclusión principal se manifiesta que:

De acuerdo a Servir, en el año 2018 se muestra que de 362 instituciones que se encontraban obligadas a presentar su PDP, solo lo hicieron 146 instituciones (alrededor del 40%) y de estos solo ejecutaron 118 instituciones (alrededor del 81%); asimismo, las entidades que no presentaron PDP que son 216, no ejecutaron 184 instituciones (alrededor del 85%), de acuerdo a la plataforma nacional de datos abiertos, existen aproximadamente 3084 instituciones públicas entre gobierno nacional, regional, local y organismos autónomos, y de este total de instituciones solo 362 instituciones estaban obligadas a presentar la matriz del PDP en el año 2018 (alrededor del 12%). (p. 79)

Zeballos (2021) en la indagación “Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima

2021” cuyo objetivo principal fue “definir el vínculo de la capacitación laboral con el reforzamiento de habilidades en los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021” (p. 3), fue una investigación de tipo básico, de diseño no experimental, se trabajó con una muestra de 86 personas, la recolección de datos se dio mediante la encuesta con su instrumento el cuestionario, al finalizar su conclusión principal manifiesta que:

Se logró definir el vínculo de la capacitación laboral y las habilidades laborales según los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial en el periodo 2021, de manera que se concluyó que sí existe dicha relación directa y muy fuerte de (0.981 con sig. = 0.000 < 0.01). (p. 30)

Perez (2021) en la indagación “Capacitación laboral y desempeño en el trabajo en los colaboradores de la empresa Corporación Life, Chorrillos – 2021” que se planteó como objetivo general “Determinar la relación entre la capacitación laboral y el desempeño en el trabajo en los colaboradores de la empresa Corporación Life, Chorrillos – 2021” (p. 21), la investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva. de nivel correlacional, el método empleado fue el hipotético deductivo, de diseño no experimental, el tamaño de la muestra fue de 123 personas, la recolección de datos se realizó mediante la aplicación del cuestionario (uno por cada variable) con 32 y 30 preguntas respectivamente, en su conclusión principal, nos manifiesta que:

Se demuestra la existencia de una correlación positiva considerable ($\text{Rho}=0.641$) a un nivel de significancia de 0.000 entre la capacitación laboral y el desempeño en el trabajo en los colaboradores de la empresa Corporación Life S.A.C., Chorrillos – 2021. Se concluye que, en la organización se capacita constante al personal ante los cambios y actualizaciones utilizando métodos prácticos y dinámicos, llegándoles a

buen entendimiento que tengan como finalidad de mejorar el desempeño laboral. (p. 94)

2.1.3. Antecedentes a nivel local

Toscano (2022) en la indagación “Capacitación laboral y su implicancia en el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco – 2020” que tuvo como objetivo principal “Determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco – 2020” (p. 4), la investigación fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, se empleó como método general el científico y como específicos descriptivo, analítico – sintético y correlacional, de diseño No Experimental: transeccional– descriptivo–correlacional. La técnica empleada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, la muestra fue de 190 personas, al finalizar se concluye que:

La evidencia empírica ha corroborado la Capacitación Laboral se relaciona de forma positiva con el Desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco-2020. La intensidad de relación hallada es de $rs=73,2\%$ que tiene asociado una probabilidad $p.=0,0000<0,005$ por lo que dicha relación es positiva. En el 61,6% de los casos consideran que la Capacitación Laboral es regular y el 52,1% de los casos consideran que el nivel de desempeño es regular. (p. 70)

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Capacitación

La capacitación constituye un procedimiento organizado y sistemático orientado a la obtención de conocimientos, habilidades y actitudes específicas con el propósito de potenciar el rendimiento laboral. Dentro del ámbito de Recursos Humanos, la capacitación engloba un conjunto de actividades estratégicamente concebidas para elevar las competencias y el bagaje de conocimientos del personal en áreas fundamentales para el cumplimiento

efectivo de sus responsabilidades y funciones laborales. Este proceso no solo se focaliza en el desarrollo individual de los empleados, sino que también contribuye a fortalecer la capacidad colectiva del equipo, propiciando un ambiente laboral más productivo y eficiente. En esencia, la capacitación en Recursos Humanos se erige como un medio esencial para fomentar el crecimiento profesional y la adaptabilidad de los colaboradores ante los desafíos cambiantes del entorno laboral.

En el contexto trazado por la Ley N° 30057 (2013), también conocida como la “Ley del Servicio Civil”, se detalla y rige de manera exhaustiva el desarrollo del proceso de capacitación. Se establece claramente que el propósito central de este proceso es impulsar una mejora sustancial en el desempeño de los servidores civiles, con el objetivo último de proporcionar servicios de alta calidad a los ciudadanos. Además de este rumbo en la excelencia en el servicio, la regulación subraya la intención de fortalecer y enriquecer las capacidades individuales de los servidores civiles, reconociendo la capacitación como una estrategia esencial para la consecución exitosa de los objetivos institucionales.

En este marco normativo, la capacitación no solo se interpreta como un medio para elevar el rendimiento laboral, sino también como una vía significativa para potenciar las habilidades y conocimientos de los servidores civiles, contribuyendo así a un desempeño más eficaz y al logro efectivo de los objetivos organizativos. De esta manera, se establece claramente la capacitación como una herramienta importante y fundamental dentro del ámbito de recursos humanos, manifestando su papel crucial en el fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas para cumplir con éxito las metas institucionales. En resumen, la Ley N° 30057 reconoce la capacitación como un elemento esencial para impulsar la excelencia en el servicio público y garantizar

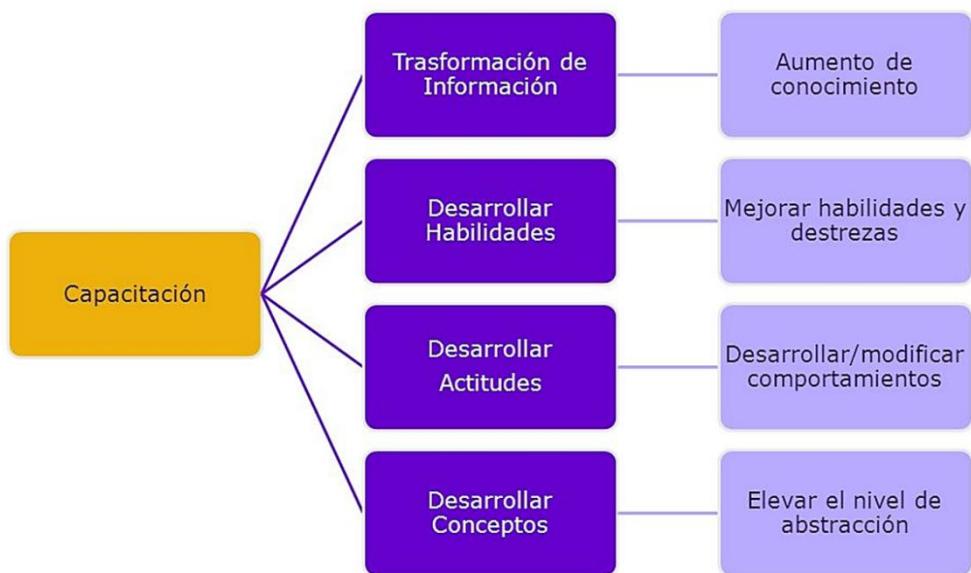
la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos. De acuerdo con la OCDE (2020)

La capacitación es una función importante de la GRH, especialmente para las capacidades que se vuelven obsoletas rápidamente en el marco de organizaciones públicas que buscan mantener una fuerza laboral estable. La mayoría de los países de ALC tienden a asignar a la capacitación un papel destacado en sus agendas. Sin embargo, debido a la complejidad y la escala, su diseño y puesta en marcha son desafiantes y dependen de varios aspectos, como su coordinación y su ejecución, el diseño de la oferta y plan de capacitación. (p. 116)

Etapas de la capacitación

La etapa de capacitación constituye un elemento fundamental dentro de la estrategia de gestión del talento en cualquier entidad. Al detectar las carencias de formación, concebir e implementar programas de capacitación eficaces, evaluar su impacto y utilizar la retroalimentación para perfeccionarlos, las organizaciones pueden elevar el desempeño y la seguridad de sus colaboradores, mantenerse competitivos y fomentar un entorno laboral positivo. Si estás considerando instalar o perfeccionar tu proceso de capacitación, en Ludus poseemos la pericia y las herramientas necesarias para asistir. Ponte en contacto con nosotros hoy mismo para obtener más información acerca de cómo podemos contribuir a fortalecer tu proceso de capacitación y prevención de riesgos laborales.

Figura 1 *Etapas de la capacitación*



Fuente: Gómez, G. R. A. (2012).

Dimensiones de Capacitación

a) Planificación de la capacitación

“Es aquella en la cual se identifican las necesidades de capacitación a partir de los objetivos institucionales que pueden ser logrados con apoyo de la capacitación, aquí también se definen que acciones se van a priorizar para ejecutarse durante el ejercicio fiscal” (Escuela Nacional de Administración Pública , 2021, p. 63)

b) Ejecución de la capacitación

Es la etapa en la cual se ejecutan las capacitaciones aprobadas en el PDP, las acciones de seguimiento, se monitorea la realización de las mismas y se asegura la participación de los servidores civiles de la entidad. (ENAP, 2021, p. 139)

c) Evaluación de la capacitación

“Esta etapa comprende las actividades que deben ser realizadas para evaluar los resultados obtenidos de la acción de capacitación una vez que ésta ha terminado. En esta etapa pueden participar varios actores como la Oficina de Recursos Humanos, los proveedores de capacitación (internos

y externos), jefes de órganos y unidades orgánicas, etc. según el nivel de evaluación que se vaya a realizar" (ENAP, 2021, p. 209)

2.2.2. Desarrollo de competencias

El desarrollo de competencias representa un proceso dinámico y evolutivo a través del cual los colaboradores adquieren y perfeccionan habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos esenciales para desempeñarse de manera eficaz en el ámbito de Recursos Humanos. Este proceso implica no solo la adquisición inicial de habilidades relevantes, sino también su constante mejora y adaptación a medida que evolucionan las demandas del entorno laboral. Dentro del contexto de Recursos Humanos, el desarrollo de competencias abarca un espectro integral de aptitudes, desde habilidades técnicas específicas hasta competencias interpersonales cruciales para la gestión efectiva de relaciones laborales. En esencia, este proceso no solo se concentra en el crecimiento individual de los profesionales, sino que también contribuye a fortalecer la capacidad colectiva del equipo, generando un impacto positivo en el desempeño general y la eficiencia del área. Así, el desarrollo de competencias en Recursos Humanos se revela como un pilar fundamental para la adaptabilidad y el éxito continuo en un entorno laboral en constante evolución.

Tanto los conocimientos como las competencias son necesarios para realizar cualquier tipo de trabajo. Sin embargo, la relación entre ellos es diferente. Los conocimientos constituyen la base del desempeño; sin los conocimientos necesarios no será posible llevar adelante el puesto o la tarea asignada. No obstante, el desempeño exitoso se obtiene a partir de poseer las competencias necesarias para dicha función. (Alles, 2009, p. 19)

Dimensiones de desarrollo de competencias

a) Capacidades

Las capacidades de un colaborador abarcan su habilidad para adquirir y poner en práctica conocimientos específicos y destrezas técnicas en el ámbito laboral. Este concepto comprende la aptitud para comprender conceptos complicados, así como nuevas habilidades y aplicar eficazmente el conocimiento adquirido en situaciones prácticas y concretas. Además, implica la capacidad de adaptarse y aplicar los conocimientos de manera versátil, afrontando desafíos y problemáticas complejas con agudeza y eficiencia. La adquisición y aplicación de estas capacidades contribuye significativamente al rendimiento y la eficacia del individuo en su entorno laboral.

b) Habilidades

Las habilidades, en un sentido amplio y esencial para el ámbito laboral, hacen referencia a la destreza y competencia del individuo en la aplicación práctica de conocimientos y técnicas específicas. Este concepto abarca otras dimensiones, englobando habilidades técnicas especializadas que son críticas para la ejecución eficiente de tareas específicas dentro de un rol. Además, las habilidades también se despliegan al ámbito interpersonal, incorporando la capacidad del individuo para comunicarse efectivamente, establecer relaciones laborales positivas y colaborar de manera eficaz en equipos multidisciplinarios.

No obstante, las habilidades no se limitan únicamente a estas esferas. También abarcan cualquier destreza específica requerida para desempeñar funciones laborales de manera exitosa, lo que puede contener habilidades analíticas, habilidades de resolución de problemas, habilidades creativas, entre otras. En consecuencia, las habilidades no son simplemente competencias técnicas.

c) Actitudes

Las actitudes alcanzan las disposiciones mentales y emocionales que ejercen una influencia significativa en el comportamiento de un individuo en su entorno laboral. Este concepto abarca aspectos fundamentales que van más allá de las habilidades técnicas, delineando la naturaleza integral de la interacción humana en el contexto profesional. Entre estas dimensiones se encuentran la ética laboral, un elemento concluyente que guía la conducta ética y moral del individuo en sus actividades laborales.

El compromiso organizacional compone otro mecanismo esencial de las actitudes, representando la conexión emocional y lealtad del empleado hacia los objetivos y valores de la organización. Este enlace influye en la motivación y el esfuerzo dedicado a las responsabilidades laborales, impactando directamente en el rendimiento y la contribución general al éxito organizacional.

Asimismo, la adaptabilidad se manifiesta como una actitud clave, señalando la disposición del individuo para ajustarse y prosperar en entornos laborales dinámicos y cambiantes. La capacidad de adaptarse a nuevas circunstancias y retos se considera vital en un mundo laboral cada vez más complejo y fluido.

La disposición para aprender, otra faceta esencial de las actitudes, refleja la mentalidad de crecimiento del individuo. Esta actitud implica una apertura constante a la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y perspectivas, asistiendo no solo al desarrollo personal sino también al enriquecimiento del capital intelectual de la organización.

En conjunto, las actitudes no solo diseñan cómo un individuo realiza sus tareas, sino que también establecen el tono para la calidad de las relaciones laborales y la cultura organizacional en su conjunto. Cultivar actitudes positivas, éticas y proactivas no solo mejora la experiencia

individual en el trabajo, sino que también contribuye de manera importante a un entorno laboral saludable, productivo y colaborativo.

2.3. Definición de términos básicos

Adaptabilidad a los cambios del entorno: “Capacidad para identificar y comprender rápidamente los cambios en el entorno de la organización, tanto interno como externo; transformar las debilidades en fortalezas, y potenciar estas últimas a través de planes de acción tendientes a asegurar en el largo plazo la presencia y el posicionamiento de la organización y la consecución de las metas deseadas. Implica la capacidad para conducir la empresa –o el área de negocios a cargo– en épocas difíciles, en las que las condiciones para operar son restrictivas y afectan tanto al propio sector de negocios como a todos en general, aprovechar una interpretación anticipada de las tendencias en juego” (Alles, 2009, p. 127)

Compromiso: “Capacidad para sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales. Capacidad para apoyar e instrumentar decisiones consustanciado por completo con el logro de objetivos comunes, y prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de los objetivos del negocio. Implica adhesión a los valores de la organización”. (Alles, 2009, p. 128)

Ética: “Capacidad para sentir y obrar en todo momento de acuerdo con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, y respetar las políticas organizacionales. Implica sentir y obrar de este modo en todo momento, tanto en la vida profesional y laboral como en la vida privada, aun en forma contraria a supuestos intereses propios o del sector/organización al que pertenece, ya que las buenas costumbres y los valores morales están por encima de su accionar, y la organización así lo desea y lo comprende. (Alles, 2009, p. 132)

Flexibilidad y adaptación: “capacidad para trabajar con eficacia en situaciones variadas y/o inusuales, con personas o grupos diversos. Implica comprender y valorar posturas distintas a las propias, incluso puntos de vista encontrados, modificar su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera, y promover dichos cambios en su ámbito de actuación” (Alles, 2009, p. 134)

Iniciativa: “Capacidad para actuar proactivamente y pensar en acciones futuras con el propósito de crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Implica capacidad para concretar decisiones tomadas en el pasado y la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas de cara al futuro”. (Alles, 2009, p. 136)

Innovación y creatividad: “Capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes dirigidas a resolver problemas o situaciones que se presentan en el propio puesto, la organización y/o los clientes, con el objeto de agregar valor a la organización”. (Alles, 2009, p. 137)

Liderazgo: “Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, y lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante”. (Alles, 2009, p. 157)

Colaboración: “Capacidad para brindar apoyo a los otros (pares, superiores y colaboradores), responder a sus necesidades y requerimientos, y solucionar sus problemas o dudas, aunque las mismas no hayan sido manifestadas expresamente. Implica actuar como facilitador para el logro de los objetivos, a fin de crear relaciones basadas en la confianza”. (Alles, 2009, p. 170)

Conocimientos técnicos: “Capacidad para poseer, mantener actualizados y demostrar todos aquellos conocimientos y/o experiencias

específicas que se requieran para el ejercicio de la función a cargo, y avivar de manera constante el interés por aprender y compartir con otros los conocimientos y experiencias propios". (Alles, 2009, p. 174)

Trabajo en equipo: "Capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional, subordinar los intereses personales a los objetivos grupales. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo". (Alles, 2009, p. 195)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Es alto el nivel de relación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Es alto el nivel de relación de planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.
- b) Es alto el nivel de relación de ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.
- c) Es alto el nivel de relación de evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.

2.5. Identificación de variables

Variable 1 (V1) = Capacitación

Variable 2 (V2) = Desarrollo de competencias

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	ITEMS
Capacitación	“La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”	Planificación de la capacitación	1,2,3,4,
	(Chiavenato, 2008, p. 386).	Ejecución de la capacitación	5,6,7,8,
Desarrollo de competencias	“Las competencias se valoran por la relación de causa y efecto en el puesto de trabajo- productividad- y su desempeño. Se menciona que están vinculadas a una situación específica, porque su aplicación puede dirigirse a otras actividades de interés para las organizaciones”.	Capacidades	1,2,3,4
	(Guerrero y Narváez, 2013, 397)	Habilidades	5,6,7,8,
		Actitudes	9, 10, 11, 12

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación es básica, la misma que de acuerdo con Pradeep (2018) “Se dedica únicamente en fundamentos teóricos, pretende realizar indagaciones para hallar resultados específicos basados en la experiencia cotidiana y comparada con el conocimiento existente” (p. 127).

3.2. Nivel de investigación

Fue de nivel correlacional, el que de acuerdo con Hernández-Sampieri Mendoza (2018) “Tiene como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto en particular” (p. 105)

Así mismo es explicativo, el que según Moisés et al. (2018) “mide la existencia de relación asimétrica entre variables. Es decir, establece el sentido u orientación de la relación (causa-efecto o efecto-causa)” (p. 116).

3.3. Métodos de investigación

El método general que utilizaremos en la presente investigación es el científico y como específicos el deductivo inductivo.

3.4. Diseño de investigación

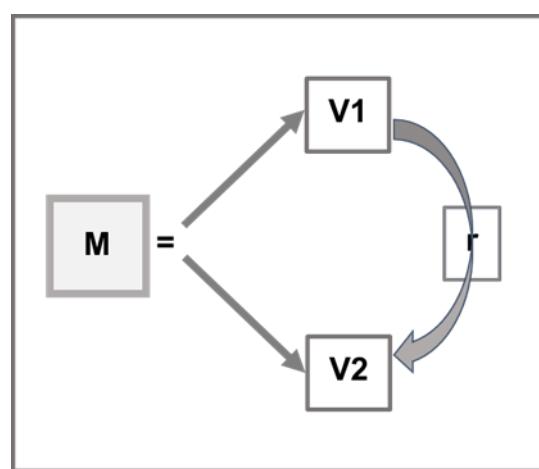
Se considera el diseño “no experimental” de corte transversal teniendo en consideración que las variables de estudio no fueron manipuladas ni se les destinó ningún procedimiento para modificar su estado inicial.

No experimental, por que de acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014) “Se trata de un diseño no experimental porque no se manipula ninguna de las variables en estudio, sino que éstas se analizan tal y como suceden en la realidad” (p. 67).

Así mismo es Transversal ya que “es aquella investigación que se obtienen en un solo momento, la recolección de los datos se ejecuta en una sola vez”. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

De acuerdo a la figura siguiente:

Figura 2 Diseño de la investigación



Elaboración propia

Donde:

N= Población

X= Capacitación

r= Relación entre variables

Y= Desarrollo de competencias

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

“Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 121).

En nuestro caso de acuerdo a los datos proporcionados por la Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Pasco, son 16 personas las que laboran allí.

3.5.2. Muestra

Por tratarse de una población pequeña no se contó con una muestra

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

La técnica que emplearemos es la Encuesta, la misma que según Ocegueda (2004) es una “Herramienta que nos permite el acopio de datos mediante consulta o interrogatorio. Puede ser administrado en forma oral o escrita con el propósito de averiguar hechos, opiniones y actitudes”. (p. 95)

3.6.2. Instrumentos:

El cuestionario será el instrumento que emplearemos, el que de acuerdo con Tamayo y Tamayo (2003) “contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio” (p. 135)

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

La selección de los instrumentos utilizados en nuestra investigación se fundamentó en las variables estudiadas, respaldándonos en los antecedentes de estudios anteriores similares. Este enfoque permitió asegurar que los instrumentos fueran pertinentes y adecuados para medir las variables de interés de manera precisa, tal como se aprecia en el anexo 1.

La validación de nuestros instrumentos de investigación se llevó a cabo mediante el juicio de expertos. Para este fin, consultamos a profesionales de nuestra región, quienes poseen un profundo conocimiento y experiencia en el área de nuestra investigación. Estos expertos evaluaron la relevancia, claridad y precisión de los instrumentos, proporcionando su aprobación y confirmación. Este proceso de validación está documentado en detalle en el Anexo 2.

La confiabilidad de un instrumento de medición, según Hernández et al. (2014), "es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes" (p. 200). Para evaluar la confiabilidad de nuestros instrumentos, utilizamos el método del Alfa de Cronbach. Este método, ampliamente reconocido en la investigación social, mide la consistencia interna de los instrumentos.

La confiabilidad fue calculada utilizando el software SPSS versión 26, que nos permitió procesar los datos de manera eficiente y precisa. Los resultados obtenidos indicaron un alto nivel de consistencia interna tal como se aprecian en las tablas 1 y 2, afirmando que los instrumentos son fiables y apropiados para nuestro estudio.

Tabla 1 *Fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable capacitación.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	12

Fuente: Datos procesados con el SPSS V. 26

Tabla 2 *Fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable desarrollo de competencias*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	12

Fuente: Datos procesados con el SPSS V. 26

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En la fase de procesamiento de datos, se empleó un enfoque dual que comprende tanto métodos manuales como herramientas computacionales modernas. Inicialmente, se llevará a cabo una tabulación manual para organizar los datos de manera sistemática. Posteriormente, se recurre a la tecnología informática mediante el uso del software Excel de Microsoft Office. Esta aplicación nos brinda la capacidad de realizar un análisis descriptivo exhaustivo, permitiendo la entrada de datos de manera eficiente y facilitando su tabulación subsiguiente.

En el marco del procedimiento estadístico, nuestra estrategia se centra en la aplicación de la estadística descriptiva. Esto implica el empleo de diversas medidas, incluyendo las de tendencia central, para obtener una comprensión detallada de los datos recopilados. Para llevar a cabo este análisis, acudimos al software estadístico SPSS en su versión 26, el cual proporciona una plataforma robusta y especializada para realizar análisis estadísticos adelantados. La utilización de esta herramienta nos permite explorar a fondo las características y patrones presentes en nuestros datos, respaldando así un análisis estadístico preciso y riguroso.

3.9. Tratamiento estadístico

El análisis estadístico se llevó a cabo siguiendo el siguiente procedimiento:

- a) Se efectuará la transformación de los datos recopilados en frecuencias y porcentajes, tanto para nuestras variables como para sus respectivas dimensiones.
- b) La elaboración y presentación de tablas se ejecutó para cada variable de estudio, así como para sus dimensiones, basándonos en los resultados obtenidos de las encuestas correspondientes.

- c) Para una visualización más efectiva, se establecieron tablas y figuras específicas para cada variable de estudio, sus respectivas dimensiones e indicadores. La manipulación de los gráficos de barras se llevará a cabo con el fin de proporcionar una representación visual clara y comprensible de los resultados.
- d) La contrastación de las hipótesis se cumplió mediante la aplicación de rho de Spearman. Este enfoque estadístico nos permitirá evaluar la relación entre variables, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones basada en evidencia.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

La presente investigación se llevó a cabo respetando las normas éticas y una total transparencia durante la fase de recolección de datos de la población en estudio. Se hará hincapié en el respeto y la autenticidad de los resultados obtenidos, garantizando la confidencialidad de las encuestas aplicadas, las cuales tienen un carácter estrictamente privado. Además, se conducirá el análisis respectivo con honestidad y rigor.

En todo momento, se cuidó de manera especial por el respeto de los derechos de todas las personas, permitiéndoles mantener su nombre en reserva y asegurando la confidencialidad de las respuestas proporcionadas. Este compromiso ético buscó garantizar la integridad de la investigación y el respeto hacia los participantes, asegurando un proceso riguroso y ético en todas las etapas del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo fue fundamental para obtener datos empíricos que permitieron evaluar la relación entre la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco. La metodología empleada y la cuidadosa implementación de las encuestas aseguraron la validez y fiabilidad de los resultados, proporcionando una base sólida para las conclusiones y recomendaciones de esta investigación.

El instrumento principal de recolección de datos fue un cuestionario estructurado y validado. Este cuestionario fue diseñado para medir las variables de capacitación y desarrollo de competencias.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante la administración de encuestas a los 16 participantes seleccionados. Se utilizó un cuestionario que les fue proporcionado a los encuestados, luego fueron procesados, cuyos resultados se visualizan en las páginas siguientes.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

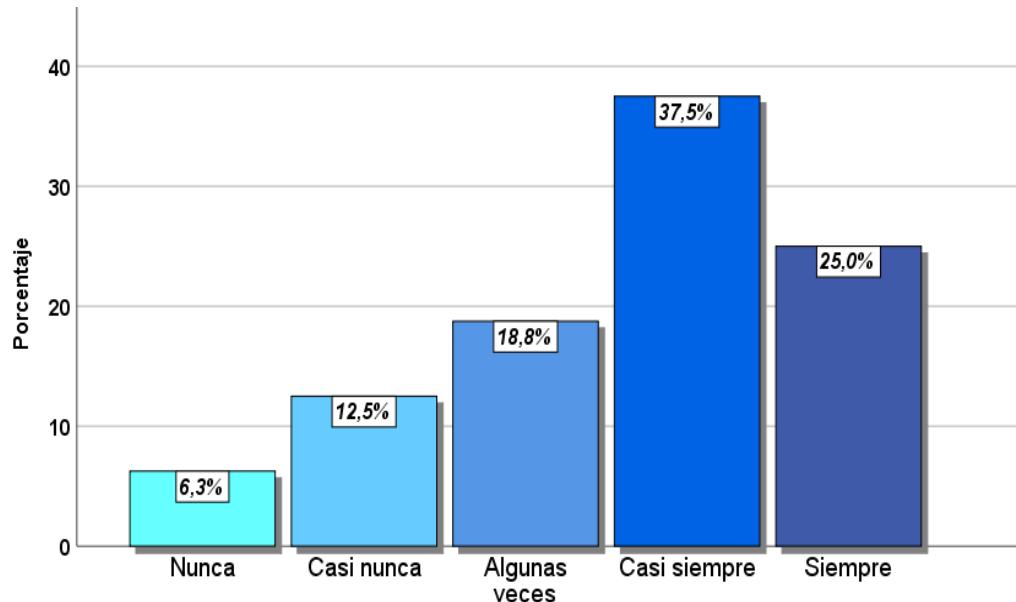
4.2.1. Variable Capacitación

Tabla 3 Capacitación (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	2	12,5	12,5	18,8
Algunas veces	3	18,8	18,8	37,5
Casi siempre	6	37,5	37,5	75,0
Siempre	4	25,0	25,0	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 3 Capacitación (Agrupada)



Interpretación:

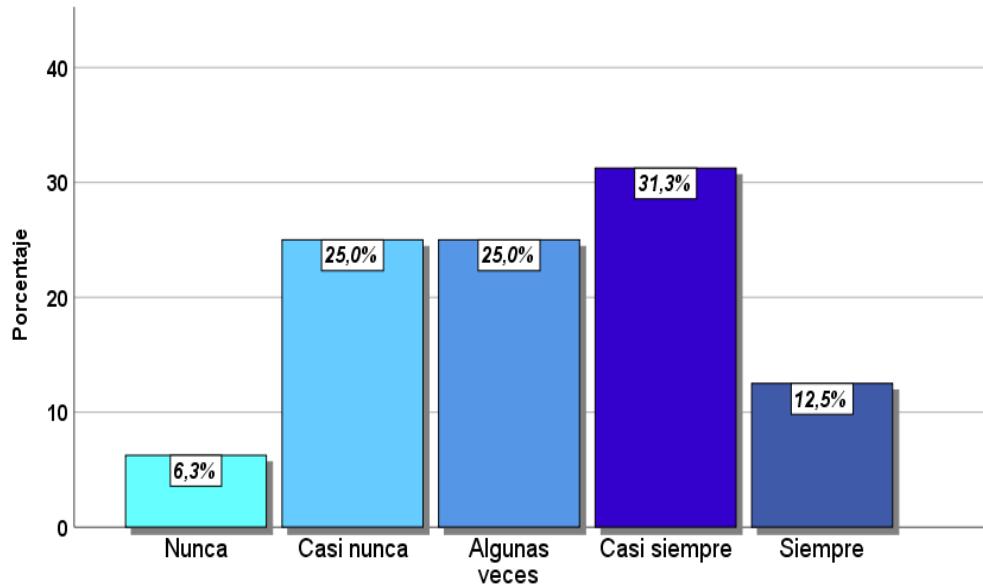
De acuerdo a la tabla y figura 3, de los 16 colaboradores de Dirección de Recursos Humanos (DRH) del GOREPA, el 37,5% consideran que casi siempre se les capacita, 25% opinan que siempre, 18,8% manifiestan que algunas veces, 12,5% declaran que casi nunca y 6,3% revelan que nunca.

Tabla 4 ¿Consideras que la capacitación que realiza tu entidad es de acuerdo a la identificación de tus necesidades en el área de Recursos Humanos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	4	25,0	25,0	31,3
Algunas veces	4	25,0	25,0	56,3
Casi siempre	5	31,3	31,3	87,5
Siempre	2	12,5	12,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 4 ¿Consideras que la capacitación que realiza tu entidad es de acuerdo a la identificación de tus necesidades en el área de Recursos Humanos?



Interpretación:

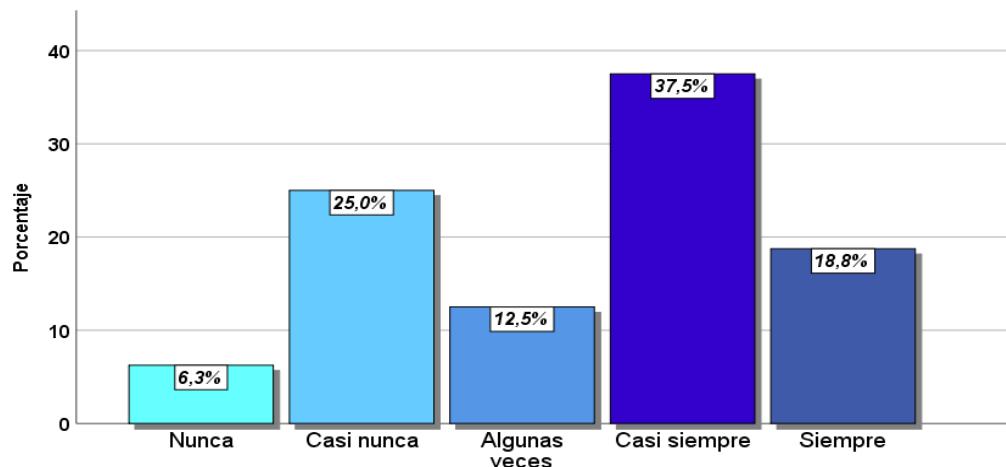
De acuerdo a la tabla y figura 4, de los 16 colaboradores de la DRH del GOREPA, el 31,3% consideran que casi siempre la capacitación que realiza su entidad es de acuerdo a la identificación de sus necesidades en el área de Recursos Humanos, 25% opinan que siempre, igual 25% manifiestan que algunas veces, 12,5% declaran que siempre y 6,3% aluden que nunca.

Tabla 5 ¿Consideras que la planificación de la capacitación aborda de manera efectiva las áreas en las que necesitas mejorar tus habilidades y conocimientos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	4	25,0	25,0	31,3
Algunas veces	2	12,5	12,5	43,8
Casi siempre	6	37,5	37,5	81,3
Siempre	3	18,8	18,8	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 5 ¿Consideras que la planificación de la capacitación aborda de manera efectiva las áreas en las que necesitas mejorar tus habilidades y conocimientos?



Interpretación:

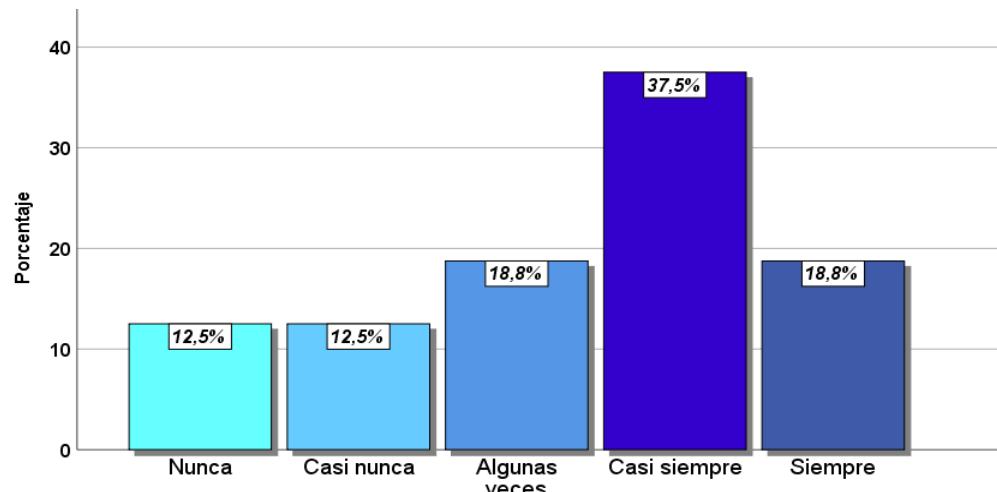
De acuerdo a la tabla y figura 5, de los 16 colaboradores de la DRH del GOREPA, el 31,3% consideran que casi siempre la planificación de la capacitación aborda de manera efectiva las áreas en las que necesita mejorar sus habilidades y conocimientos, 25% opinan que casi nunca, 18,8% manifiestan que siempre, 12,5% declaran que algunas veces y 6,3% indican que nunca.

Tabla 6 ¿Consideras que la capacitación está en relación con tus responsabilidades en Recursos Humanos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	2	12,5	12,5	25,0
Algunas veces	3	18,8	18,8	43,8
Casi siempre	6	37,5	37,5	81,3
Siempre	3	18,8	18,8	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 6 ¿Consideras que la capacitación está en relación con tus responsabilidades en Recursos Humanos?



Interpretación:

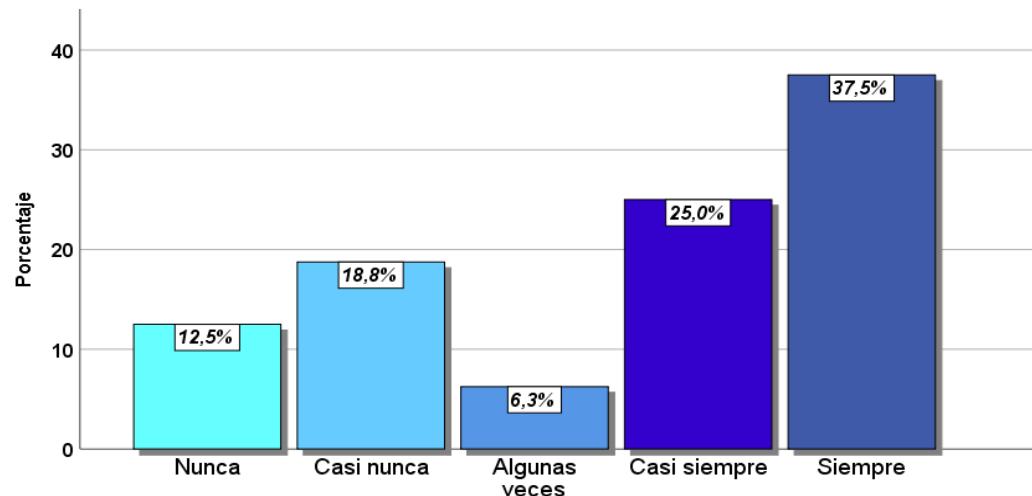
De acuerdo a la tabla y figura 6, de los 16 colaboradores de la DRH del GOREPA, el 37,5% consideran que casi siempre la capacitación está en relación con sus responsabilidades en Recursos Humanos, 18,8% opinan que siempre, igual 18,8% manifiestan que algunas veces, 12,5% declaran que casi nunca, semejante al 12,5% que indican que nunca.

Tabla 7 *¿Crees que los programas de capacitación están diseñados para abordar específicamente las necesidades y desafíos de tu cargo y/o función?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	3	18,8	18,8	31,3
Algunas veces	1	6,3	6,3	37,5
Casi siempre	4	25,0	25,0	62,5
Siempre	6	37,5	37,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 7 *¿Crees que los programas de capacitación están diseñados para abordar específicamente las necesidades y desafíos de tu cargo y/o función?*



Interpretación:

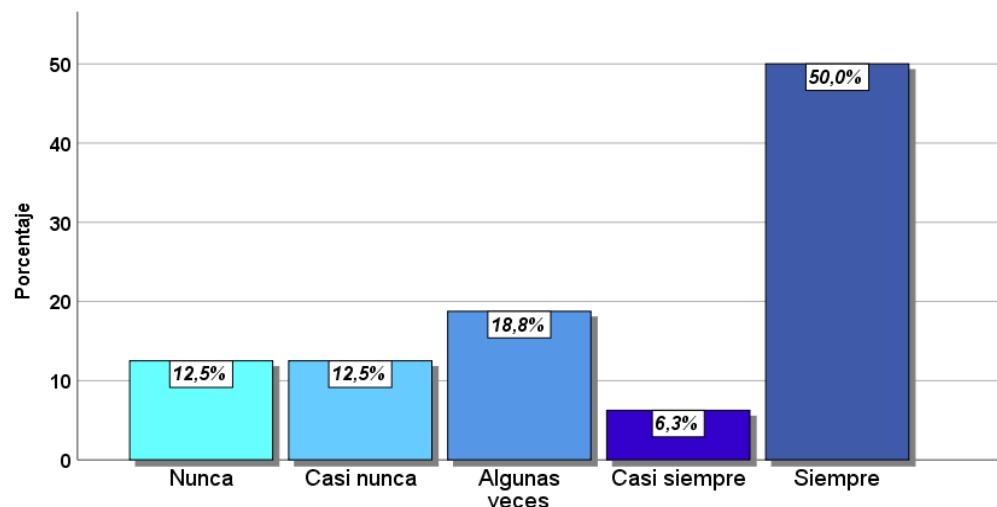
De acuerdo a la tabla y figura 7, de los 16 colaboradores de la DRH del GOREPA, el 37,5% consideran que siempre los programas de capacitación están diseñados para abordar específicamente las necesidades y desafíos de su cargo y/o función, 25% opinan que casi siempre, 18,8% manifiestan que casi nunca, 12,5% declaran que nunca y el 6,3% indican que algunas veces.

Tabla 8 ¿Consideras que la ejecución de las sesiones de capacitación facilita tu aprendizaje y aplicación práctica en el trabajo diario?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	2	12,5	12,5	25,0
Algunas veces	3	18,8	18,8	43,8
Casi siempre	1	6,3	6,3	50,0
Siempre	8	50,0	50,0	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 8 ¿Consideras que la ejecución de las sesiones de capacitación facilita tu aprendizaje y aplicación práctica en el trabajo diario?



Interpretación:

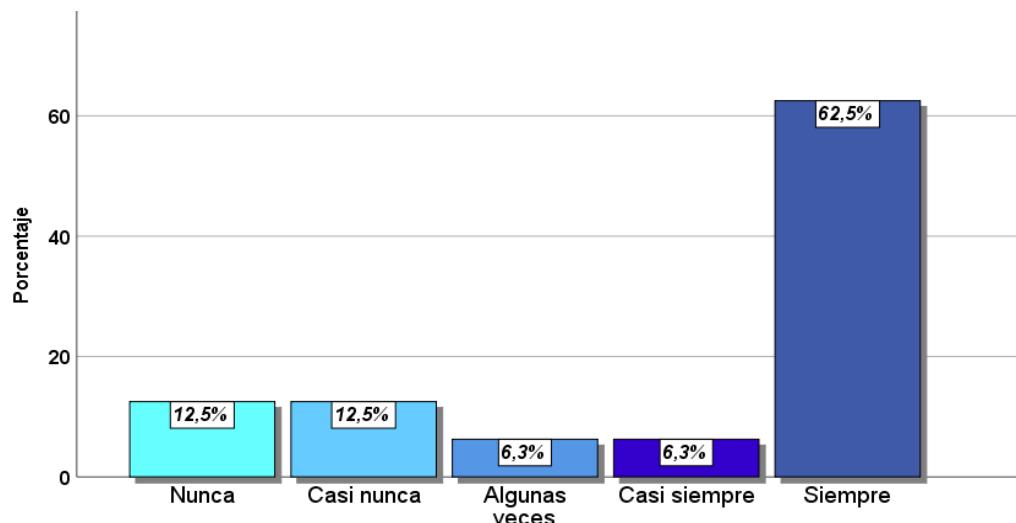
De acuerdo a la tabla y figura 8, de los 16 colaboradores de la DRH del GOREPA, el 50% consideran que siempre la ejecución de las sesiones de capacitación facilita su aprendizaje y aplicación práctica en el trabajo diario, 18,8% opinan que algunas veces, 12,5% manifiestan que casi nunca, igual 12,5% declaran que nunca y el 6,3% indican que casi siempre.

Tabla 9 ¿Consideras que las sesiones de capacitación se desarrollan de manera amena?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	2	12,5	12,5	25,0
Algunas veces	1	6,3	6,3	31,3
Casi siempre	1	6,3	6,3	37,5
Siempre	10	62,5	62,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 9 ¿Consideras que las sesiones de capacitación se desarrollan de manera amena?



Interpretación:

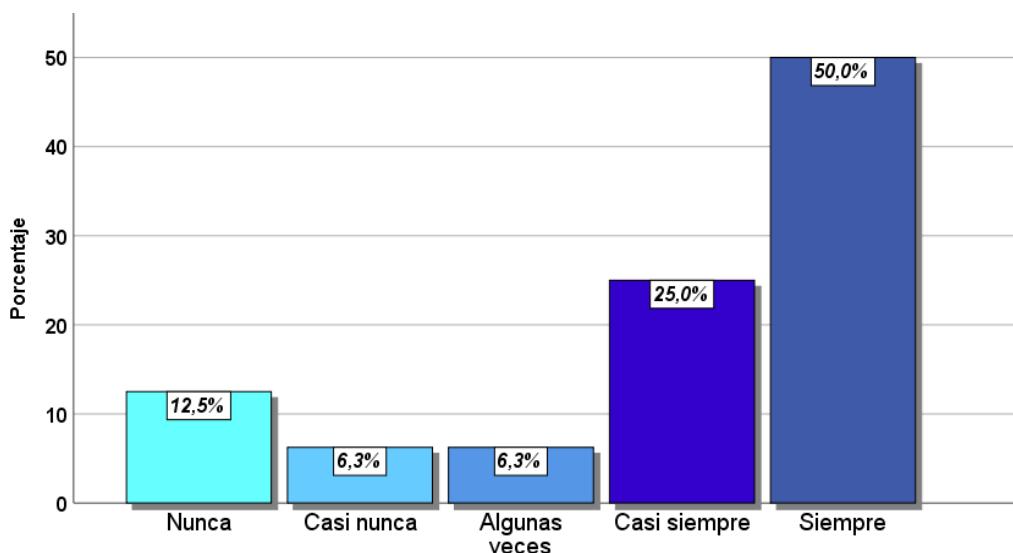
De acuerdo a la tabla y figura 9, de los 16 colaboradores de la DRH del GOREPA, el 62,5% consideran que siempre las sesiones de capacitación se desarrollan de manera amena, 12,5% opinan que casi nunca, igual 12,5% manifiestan que nunca, 6,3% declaran que algunas veces, igual que el 6,3% que indican que casi siempre.

Tabla 10 ¿Consideras que las sesiones de capacitación despiertan tu interés?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	1	6,3	6,3	18,8
Algunas veces	1	6,3	6,3	25,0
Casi siempre	4	25,0	25,0	50,0
Siempre	8	50,0	50,0	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 10 ¿Consideras que las sesiones de capacitación despiertan tu interés?



Interpretación:

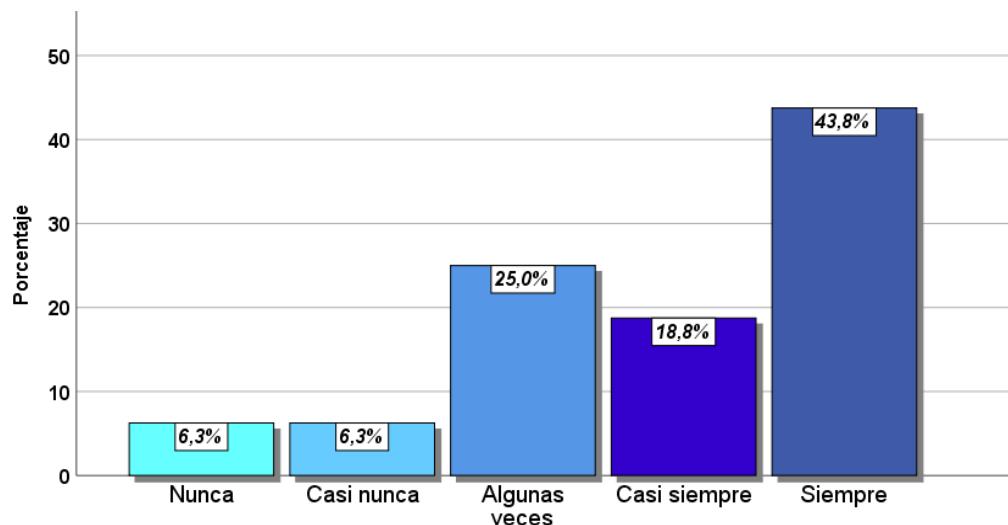
De acuerdo a la tabla y figura 10, de los 16 colaboradores de la DRH del GOREPA, el 50% consideran que siempre las sesiones de capacitación despiertan su interés, 25% opinan que casi siempre, 12,5% manifiestan que nunca, 6,3% declaran que algunas veces, igual que el 6,3% que indican que casi nunca.

Tabla 11 ¿Consideras que existe efectividad en las sesiones de capacitación en términos de participación y comprensión de la información?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	1	6,3	6,3	12,5
Algunas veces	4	25,0	25,0	37,5
Casi siempre	3	18,8	18,8	56,3
Siempre	7	43,8	43,8	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 11 ¿Consideras que existe efectividad en las sesiones de capacitación en términos de participación y comprensión de la información?



Interpretación:

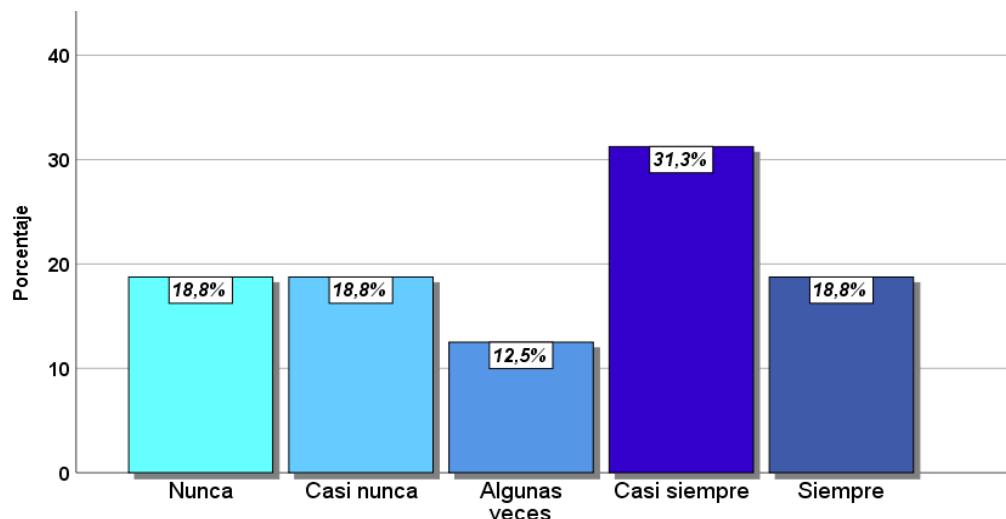
De acuerdo a la tabla y figura 11, de los 16 colaboradores de la DRH del GOREPA, el 43.8% consideran que siempre existe efectividad en las sesiones de capacitación en términos de participación y comprensión de la información, 25% opinan que algunas veces, 18,8% manifiestan que casi siempre, 6,3% declaran que nunca, igual que el 6,3% que indican que casi nunca.

Tabla 12 ¿Consideras que se evalúa y analiza el impacto de la capacitación en tu desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	18,8	18,8	18,8
Casi nunca	3	18,8	18,8	37,5
Algunas veces	2	12,5	12,5	50,0
Casi siempre	5	31,3	31,3	81,3
Siempre	3	18,8	18,8	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 12 ¿Consideras que se evalúa y analiza el impacto de la capacitación en tu desempeño laboral?



Interpretación:

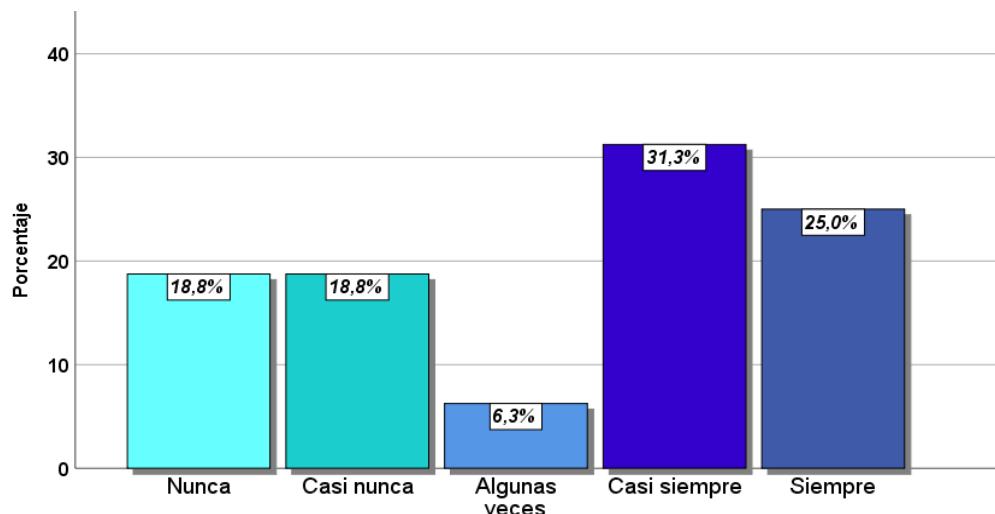
De acuerdo a la tabla y figura 12, de los 16 colaboradores de la DRH del GOREPA, el 31,3% consideran que casi siempre se evalúa y analiza el impacto de la capacitación en su desempeño laboral, 18,8% opinan que siempre, 18,8% manifiestan que casi nunca, semejante al 18,8% que declaran que nunca, el 12,5% indican que algunas veces.

Tabla 13 ¿Tu entidad considera tus opiniones y comentarios después de completar la capacitación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	18,8	18,8	18,8
Casi nunca	3	18,8	18,8	37,5
Algunas veces	1	6,3	6,3	43,8
Casi siempre	5	31,3	31,3	75,0
Siempre	4	25,0	25,0	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 13 ¿Tu entidad considera tus opiniones y comentarios después de completar la capacitación?



Interpretación:

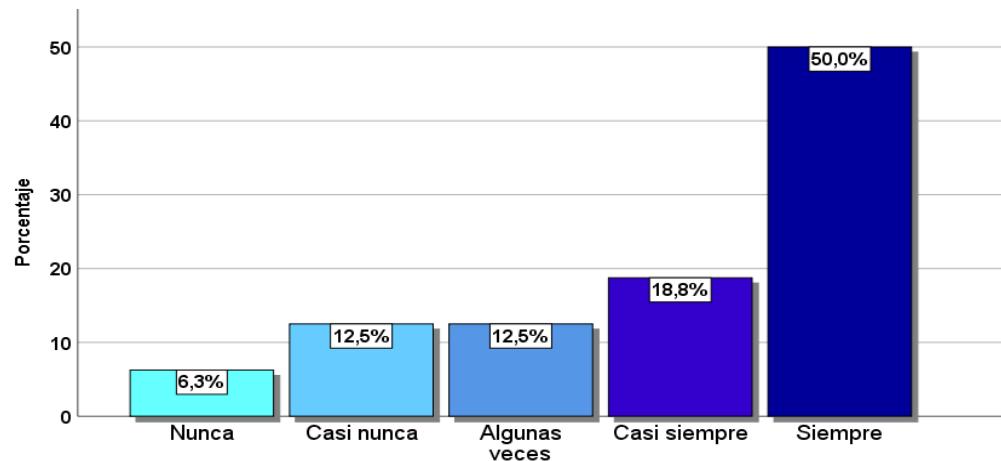
De acuerdo a la tabla y figura 13, de los 16 colaboradores de la DRH del GOREPA, el 31,3% piensan que casi siempre son considerados sus opiniones y comentarios después de completar la capacitación, 25% opinan que siempre, 18,8% manifiestan que casi nunca, semejante al 18,8% que declaran que nunca, el 6,3% indican que algunas veces.

Tabla 14 *¿Has experimentado mejoras tangibles en tus habilidades y rendimiento como resultado de la participación en programas de capacitación?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	2	12,5	12,5	18,8
Algunas veces	2	12,5	12,5	31,3
Casi siempre	3	18,8	18,8	50,0
Siempre	8	50,0	50,0	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 14 *¿Has experimentado mejoras tangibles en tus habilidades y rendimiento como resultado de la participación en programas de capacitación?*



Interpretación:

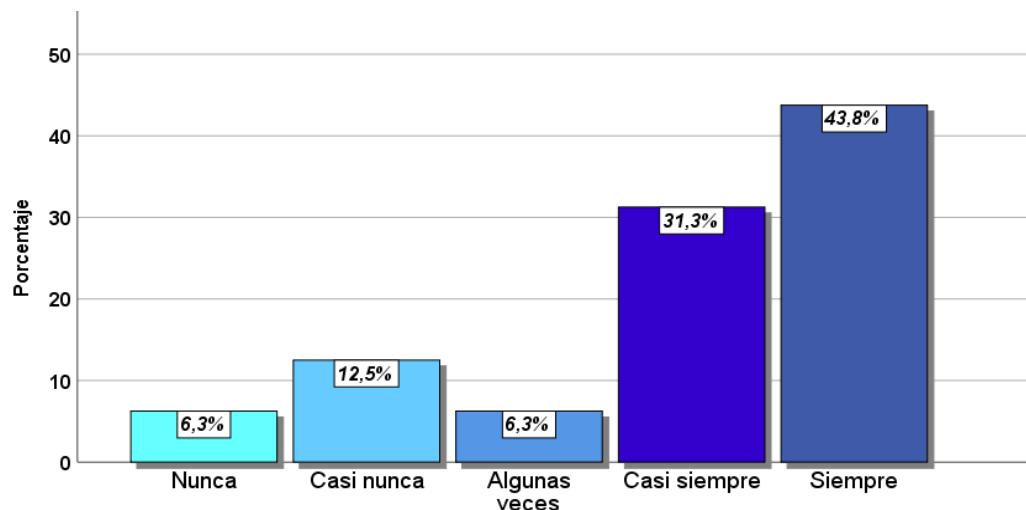
De acuerdo a la tabla y figura 14, de los 16 colaboradores de la DRH del GOREPA, el 31,3% piensan que siempre han experimentado mejoras tangibles en sus habilidades y rendimiento como resultado de la participación en programas de capacitación, 18,8% opinan que casi siempre, 12,5% manifiestan que casi nunca, semejante al 12,5% que declaran que algunas veces, el 6,3% indican que nunca.

Tabla 15 ¿Consideras que existen procesos establecidos en tu entidad, para ajustar y mejorar los programas de capacitación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	2	12,5	12,5	18,8
Algunas veces	1	6,3	6,3	25,0
Casi siempre	5	31,3	31,3	56,3
Siempre	7	43,8	43,8	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 15 ¿Consideras que existen procesos establecidos en tu entidad, para ajustar y mejorar los programas de capacitación?



Interpretación:

De acuerdo a la tabla y figura 15, de los 16 colaboradores de la DRH del GOREPA, el 43,8% consideran que siempre existen procesos establecidos en su entidad, para ajustar y mejorar los programas de capacitación, 31,3% opinan que casi siempre, 12,5% manifiestan que casi nunca, 6,3% declaran que algunas veces, igual que el 6,3% que indican que nunca.

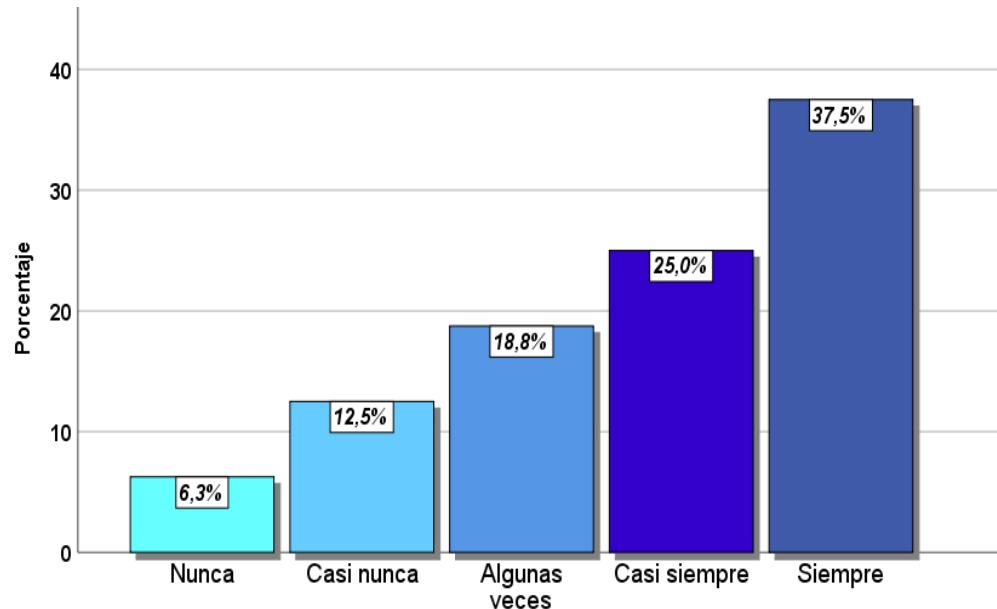
4.2.2. Variable Desarrollo de competencias

Tabla 16 Desarrollo de competencias (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	2	12,5	12,5	18,8
Algunas veces	3	18,8	18,8	37,5
Casi siempre	4	25,0	25,0	62,5
Siempre	6	37,5	37,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 16 Desarrollo de competencias (Agrupada)



Interpretación:

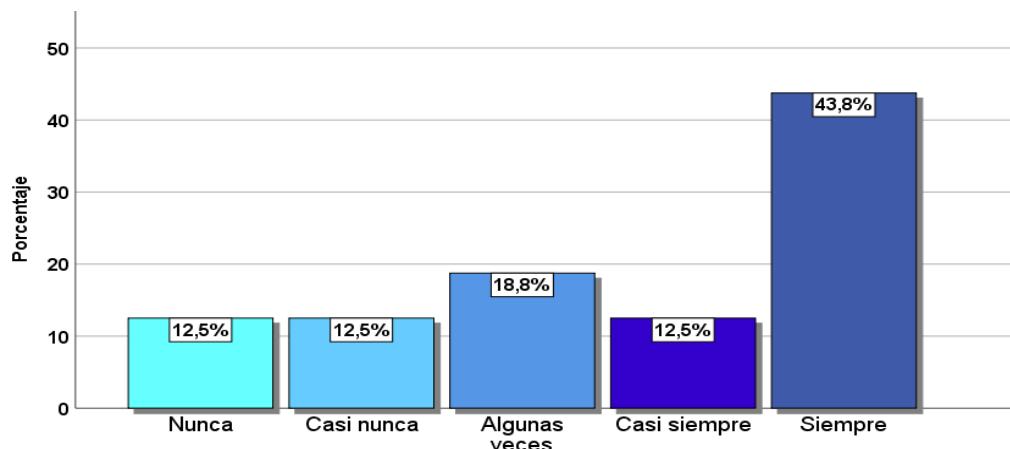
De acuerdo a la tabla y figura 16, de los 16 colaboradores de Dirección de Recursos Humanos (DRH) del GOREPA, el 37,5% consideran que siempre desarrollan sus competencias, 25% opinan que casi siempre, 18,8% manifiestan que algunas veces, 12,5% declaran que casi nunca y 6,3% revelan que nunca.

Tabla 17 ¿Consideras que luego de la capacitación recibida aplicas los conocimientos específicos relacionados con las funciones de su área?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	2	12,5	12,5	25,0
Algunas veces	3	18,8	18,8	43,8
Casi siempre	2	12,5	12,5	56,3
Siempre	7	43,8	43,8	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 17 ¿Consideras que luego de la capacitación recibida aplicas los conocimientos específicos relacionados con las funciones de su área?



Interpretación:

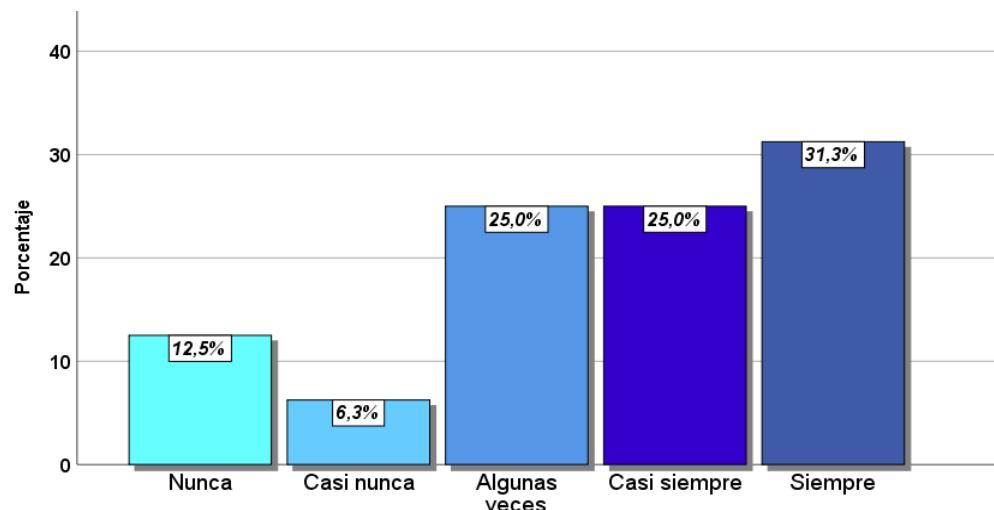
De acuerdo a la tabla y figura 17, de los 16 colaboradores de Dirección de Recursos Humanos (DRH) del GOREPA, el 43,8% consideran que siempre luego de la capacitación recibida aplican los conocimientos específicos relacionados con las funciones de su área, 18,8% opinan que algunas veces, 12,5% manifiestan que casi siempre, igual 12,5% declaran que casi nunca y 12,5% revelan que nunca.

Tabla 18 ¿Crees comprender y aplicar los procesos y métodos necesarios en tu ámbito laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	1	6,3	6,3	18,8
Algunas veces	4	25,0	25,0	43,8
Casi siempre	4	25,0	25,0	68,8
Siempre	5	31,3	31,3	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 18 ¿Crees comprender y aplicar los procesos y métodos necesarios en tu ámbito laboral?



Interpretación:

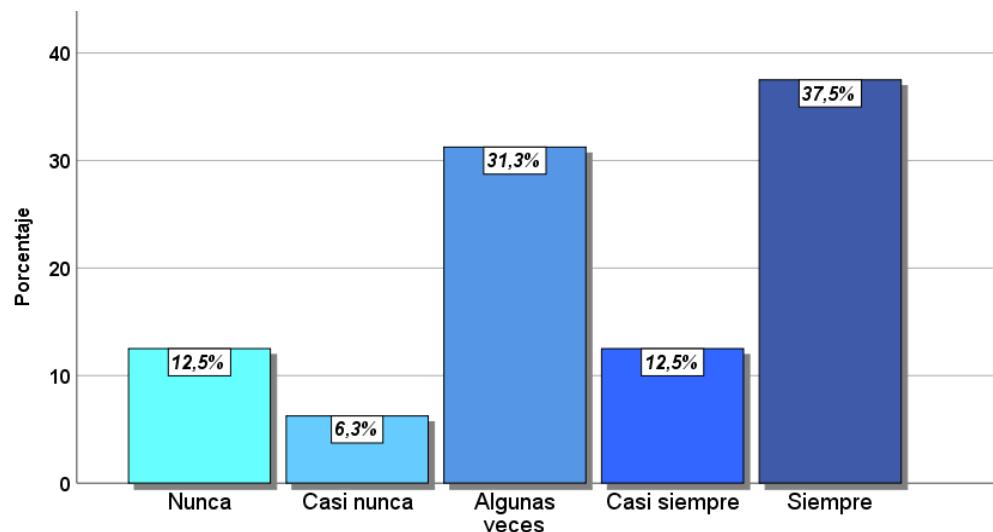
De acuerdo a la tabla y figura 18, de los 16 colaboradores de Dirección de Recursos Humanos (DRH) del GOREPA, el 31,3% consideran que siempre comprende y aplica los procesos y métodos necesarios en su ámbito laboral, 25% opinan que casi siempre, igual 25% manifiestan que algunas veces, 12,5% declaran que nunca y 6,3% revelan que casi nunca.

Tabla 19 ¿Consideras adaptarte a los cambios que surgen dentro de tu entorno laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	1	6,3	6,3	18,8
Algunas veces	5	31,3	31,3	50,0
Casi siempre	2	12,5	12,5	62,5
Siempre	6	37,5	37,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 19 ¿Consideras adaptarte a los cambios que surgen dentro de tu entorno laboral?



Interpretación:

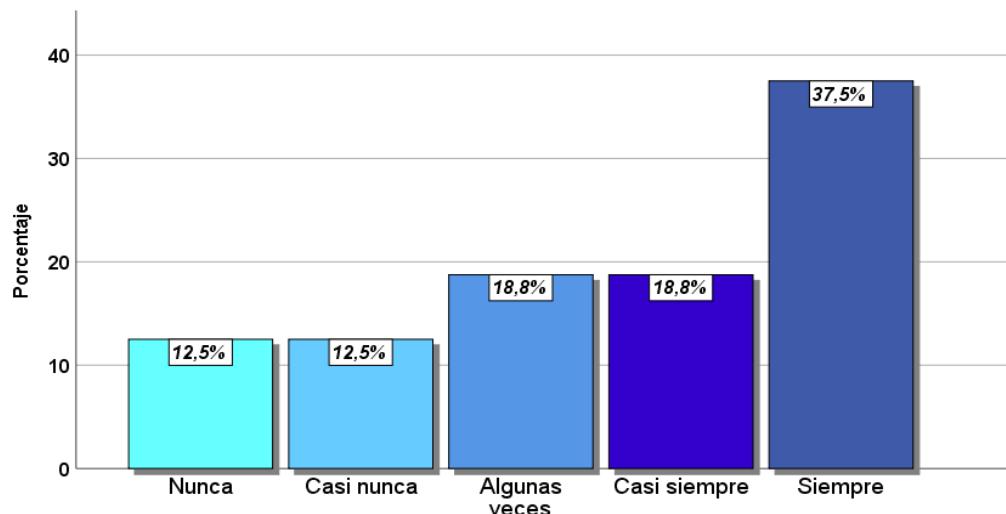
De acuerdo a la tabla y figura 19, de los 16 colaboradores de Dirección de Recursos Humanos (DRH) del GOREPA, el 37,5% consideran que siempre se adapta a los cambios que surgen dentro de su entorno laboral, 31,3% opinan que algunas veces, 12,5% manifiestan que casi siempre, igual 12,5% declaran que nunca y 6,3% revelan que casi nunca.

Tabla 20 ¿Crees que después de la capacitación tu compromiso con la calidad de trabajo es mayor?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	2	12,5	12,5	25,0
Algunas veces	3	18,8	18,8	43,8
Casi siempre	3	18,8	18,8	62,5
Siempre	6	37,5	37,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 20 ¿Crees que después de la capacitación tu compromiso con la calidad de trabajo es mayor?



Interpretación:

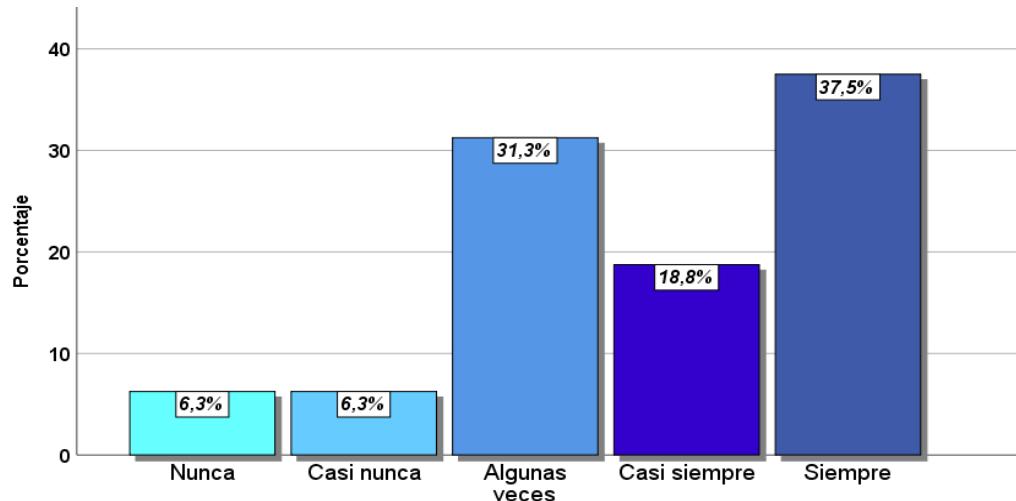
De acuerdo a la tabla y figura 20, de los 16 colaboradores de Dirección de Recursos Humanos (DRH) del GOREPA, el 37,5% consideran que siempre después de la capacitación su compromiso con la calidad de trabajo es mayor, 18,8% opinan que casi siempre, 18,8% manifiestan que algunas veces, 12,5% declaran que nunca igual 12,5% revelan que casi nunca.

Tabla 21 ¿Consideras que mejoran tus habilidades técnicas después del proceso de capacitación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	1	6,3	6,3	12,5
Algunas veces	5	31,3	31,3	43,8
Casi siempre	3	18,8	18,8	62,5
Siempre	6	37,5	37,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 21 ¿Consideras que mejoran tus habilidades técnicas después del proceso de capacitación?



Interpretación:

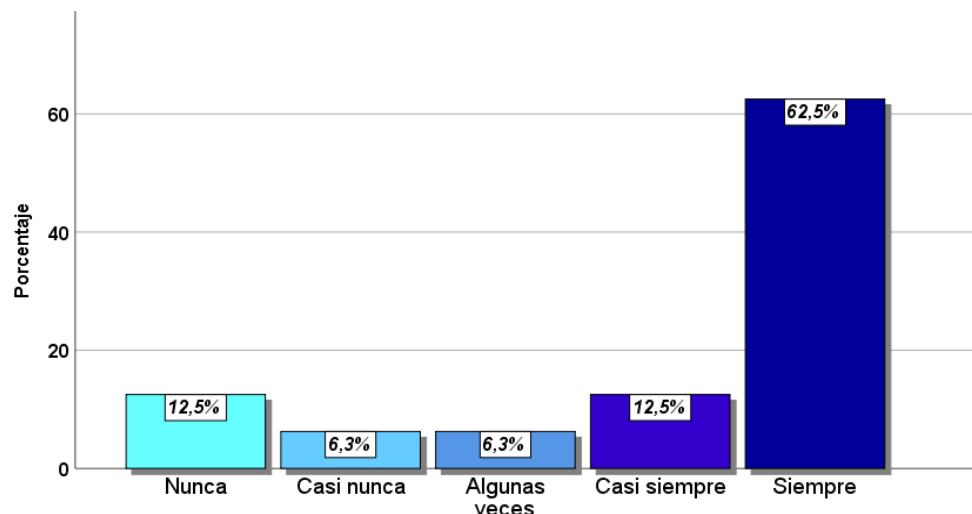
De acuerdo a la tabla y figura 21, de los 16 colaboradores de Dirección de Recursos Humanos (DRH) del GOREPA, el 37,5% consideran que siempre mejoran sus habilidades técnicas después del proceso de capacitación, 31,3% opinan que algunas veces, 18,8% manifiestan que casi siempre, 6,3% declaran que nunca, igual al 6,3% que revelan que casi nunca.

Tabla 22 ¿Consideras que mejoran tus habilidades interpersonales después del proceso de capacitación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	1	6,3	6,3	18,8
Algunas veces	1	6,3	6,3	25,0
Casi siempre	2	12,5	12,5	37,5
Siempre	10	62,5	62,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 22 ¿Consideras que mejoran tus habilidades interpersonales después del proceso de capacitación?



Interpretación:

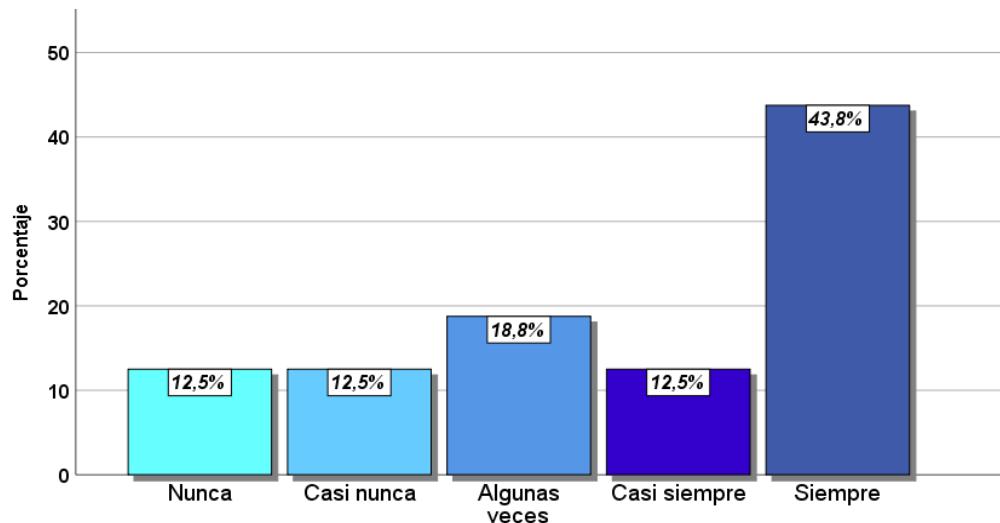
De acuerdo a la tabla y figura 22, de los 16 colaboradores de Dirección de Recursos Humanos (DRH) del GOREPA, el 62,5% consideran que siempre mejoran sus habilidades interpersonales después del proceso de capacitación, 12,5% opinan que casi siempre, igual al 12,5% que manifiestan que nunca, 6,3% declaran que algunas veces, igual 6,3% revelan que casi nunca.

Tabla 23 ¿Consideras que mejoran tus habilidades de liderazgo después del proceso de capacitación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	2	12,5	12,5	25,0
Algunas veces	3	18,8	18,8	43,8
Casi siempre	2	12,5	12,5	56,3
Siempre	7	43,8	43,8	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 23 ¿Consideras que mejoran tus habilidades de liderazgo después del proceso de capacitación?



Interpretación:

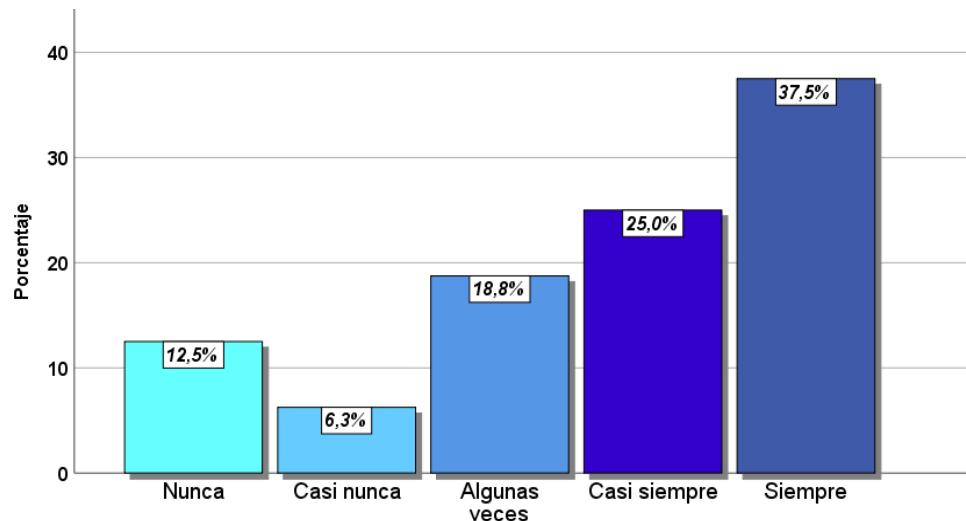
De acuerdo a la tabla y figura 23, de los 16 colaboradores de Dirección de Recursos Humanos (DRH) del GOREPA, el 43,8% consideran que siempre mejoran sus habilidades de liderazgo después del proceso de capacitación, 18,8% opinan que algunas veces, 12,5% manifiestan que casi siempre, similar al 12,5% que declaran que nunca, igual 12,5% revelan que casi nunca.

Tabla 24 ¿Consideras tener mayor innovación y creatividad después del proceso de capacitación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	1	6,3	6,3	18,8
Algunas veces	3	18,8	18,8	37,5
Casi siempre	4	25,0	25,0	62,5
Siempre	6	37,5	37,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 24 ¿Consideras tener mayor innovación y creatividad después del proceso de capacitación?



Interpretación:

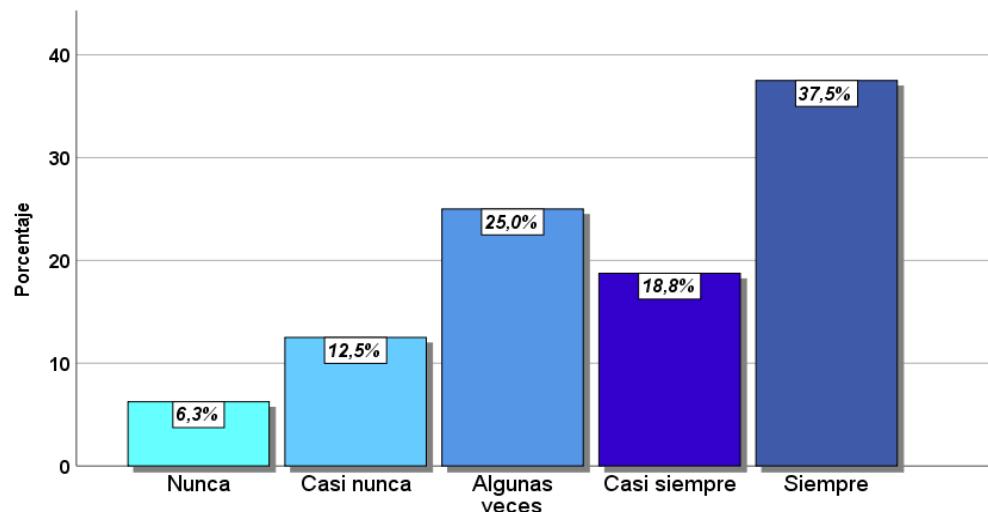
De acuerdo a la tabla y figura 24, de los 16 colaboradores de Dirección de Recursos Humanos (DRH) del GOREPA, el 37,5% consideran que siempre tiene mayor innovación y creatividad después del proceso de capacitación, 25% opinan que casi siempre, 18,8% manifiestan que algunas veces, 12,5% declaran que nunca y 6,3% revelan que casi nunca.

Tabla 25 ¿Consideras que tu compromiso con tu entidad es mayor luego de recibir capacitación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	2	12,5	12,5	18,8
Algunas veces	4	25,0	25,0	43,8
Casi siempre	3	18,8	18,8	62,5
Siempre	6	37,5	37,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 25 ¿Consideras que tu compromiso con tu entidad es mayor luego de recibir capacitación?



Interpretación:

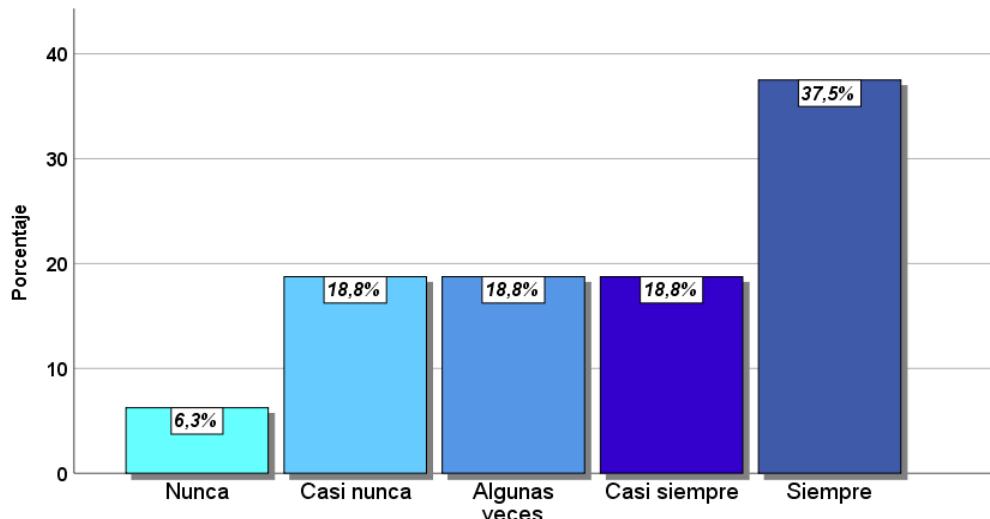
De acuerdo a la tabla y figura 25, de los 16 colaboradores de Dirección de Recursos Humanos (DRH) del GOREPA, el 37,5% consideran que siempre su compromiso con su entidad es mayor luego de recibir capacitación, 25% opinan que algunas veces, 18,8% manifiestan que casi siempre, 12,5% declaran que casi nunca y 6,3% revelan que nunca.

Tabla 26 ¿Consideras que tu perseverancia en la consecución de objetivos es mayor después de recibir capacitación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	3	18,8	18,8	25,0
Algunas veces	3	18,8	18,8	43,8
Casi siempre	3	18,8	18,8	62,5
Siempre	6	37,5	37,5	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 26 ¿Consideras que tu perseverancia en la consecución de objetivos es mayor después de recibir capacitación?



Interpretación:

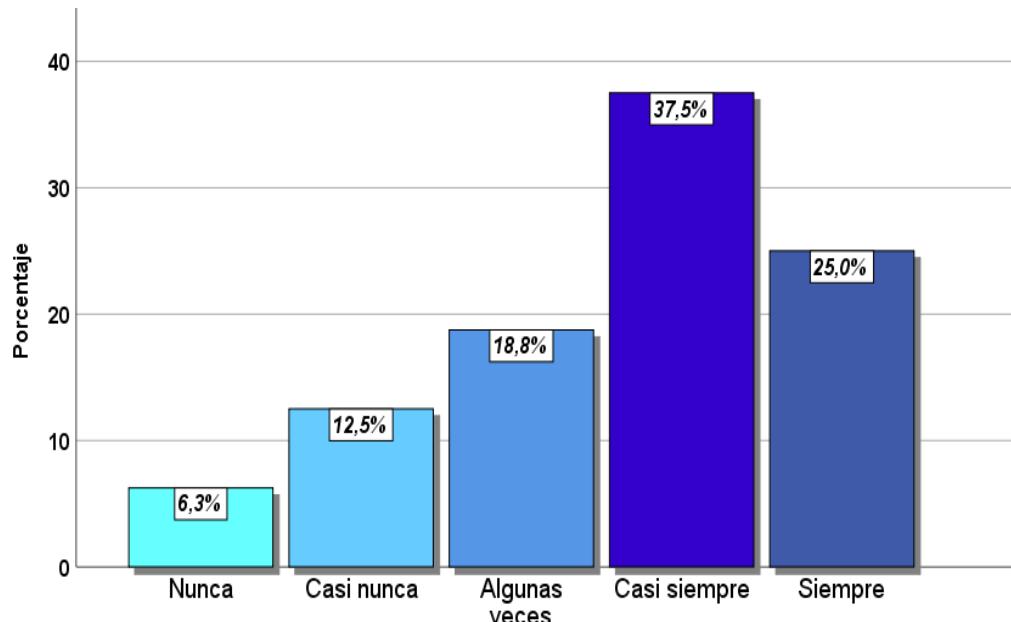
De acuerdo a la tabla y figura 26, de los 16 colaboradores de Dirección de Recursos Humanos (DRH) del GOREPA, el 37,5% consideran que siempre su perseverancia en la consecución de objetivos es mayor después de recibir capacitación, 18,8% opinan que casi siempre, igual 18,8% manifiestan que algunas veces, 18,8% declaran que casi nunca y 6,3% revelan que nunca.

Tabla 27 ¿Desempeñas con ética profesional las labores que realizas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	2	12,5	12,5	18,8
Algunas veces	3	18,8	18,8	37,5
Casi siempre	6	37,5	37,5	75,0
Siempre	4	25,0	25,0	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 27 ¿Desempeñas con ética profesional las labores que realizas?



Interpretación:

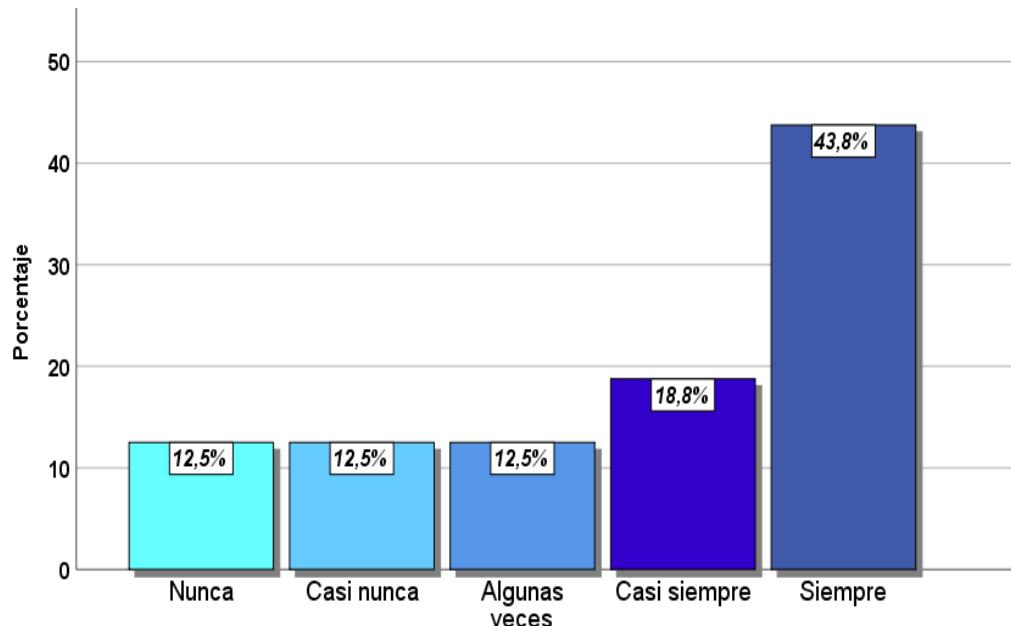
De acuerdo a la tabla y figura 27, de los 16 colaboradores de Dirección de Recursos Humanos (DRH) del GOREPA, el 37,5% consideran que casi siempre, Desempeñan con ética profesional las labores que realizan, 25% opinan que siempre, 18,8% manifiestan que algunas veces, 12,5% declaran que casi nunca y 6,3% revelan que nunca.

Tabla 28 ¿Te identificas con los valores y normas de tu entidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	2	12,5	12,5	25,0
Algunas veces	2	12,5	12,5	37,5
Casi siempre	3	18,8	18,8	56,3
Siempre	7	43,8	43,8	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Datos del cuestionario

Figura 28 ¿Te identificas con los valores y normas de tu entidad?



Interpretación:

De acuerdo a la tabla y figura 28, de los 16 colaboradores de Dirección de Recursos Humanos (DRH) del GOREPA, el 43,8% consideran que siempre se identifican con los valores y normas de su entidad, 18,8% opinan que casi siempre, 12,5% manifiestan que algunas veces, igual 12,5% declaran que nunca, similar un 12,5% revelan que casi nunca.

4.3. Prueba de hipótesis

- a) Establecemos el Coeficiente de Correlación:

Se empleo la Correlación de Rho de Spearman.

- b) Establecemos el Nivel de Significancia:

Igual a (0,5) 5%,

- c) Regla de decisión:

- I. Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)
- II. Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0). y, se acepta (H_1)

4.3.1. Prueba de la hipótesis general

Formulamos las hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0):

No es alto el nivel de relación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.

Hipótesis Alterna (H_a):

Es alto el nivel de relación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.

Tabla 29 Prueba de Rho de Spearman para medir la correlación entre capacitación y desarrollo de competencias

		Capacitación	Desarrollo de competencias
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000 ,736**
		Sig. (bilateral)	. ,001
		N	16 16
	Desarrollo de competencias	Coeficiente de correlación	,736** 1,000
		Sig. (bilateral)	,001 .
		N	16 16

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

Interpretación:

De los resultados que se observan en la tabla 29, la Rho de Spearman entre la variable Capacitación y la variable Desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco es de 0.736 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva alta, así mismo los datos poseen un nivel de significancia de 0,01 siendo menor que 0,05, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Es decir que, es alto el nivel de relación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023. Lo que nos lleva a manifestar que una mayor capacitación a los colaboradores logrará un mayor desarrollo de sus competencias y por ende esto influirá en un mejor desempeño laboral.

4.3.2. Prueba de las hipótesis específicas

1) Prueba de hipótesis específica a

Formulamos las hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0):

No es alto el nivel de relación de planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.

Hipótesis Alterna (H_a):

Es alto el nivel de relación de planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.

Tabla 30 Prueba de Rho de Spearman para medir la correlación entre planificación de la capacitación y desarrollo de competencias

		Planificación de la capacitación	Desarrollo de competencias
Rho de Spearman	Coeficiente de Planificación de la correlación capacitación	1,000 Sig. (bilateral)	,686** .003
	N	16	16
	Coeficiente de Desarrollo de competencias	,686** correlación Sig. (bilateral)	1,000 .003
	N	16	16
	**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).		

Interpretación:

De los resultados que se observan en la tabla 30, la Rho de Spearman entre la dimensión Planificación de la capacitación y la variable Desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco es de 0.686 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada, así mismo los datos poseen un nivel de significancia de 0,003 siendo menor que 0,05, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Es decir que, es alto el nivel de relación de planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.

2) Prueba de hipótesis específica b

Formulamos las hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0):

No es alto el nivel de relación de ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.

Hipótesis Alterna (H_a):

Es alto el nivel de relación de ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.

Tabla 31 Prueba de Rho de Spearman para medir la correlación entre ejecución de la capacitación y desarrollo de competencias

		Ejecución de la capacitación	Desarrollo de competencias
Rho de Spearman	Ejecución de la capacitación	Coeficiente de correlación	1,000 ,764**
		Sig. (bilateral)	. ,001
		N	16 16
	Desarrollo de competencias	Coeficiente de correlación	,764** 1,000
		Sig. (bilateral)	,001 . .
		N	16 16

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

Interpretación:

De los resultados que se observan en la tabla 31, la Rho de Spearman entre la dimensión Ejecución de la capacitación y la variable Desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco es de 0.764 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada, así mismo los datos poseen un nivel de significancia de 0,001 siendo menor que 0,05, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Es decir que, es alto el nivel de relación de ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.

3) Prueba de hipótesis específica c

Formulamos las hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0):

No es alto el nivel de relación de evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.

Hipótesis Alterna (H_a):

Es alto el nivel de relación de evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.

Tabla 32 Prueba de Rho de Spearman para medir la correlación entre evaluación de la capacitación y desarrollo de competencias

		Evaluación de la capacitación	Desarrollo de competencias
Rho de Spearman	Coeficiente de Evaluación de la correlación	1,000	,785**
	capacitación	Sig. (bilateral)	,
	N	16	16
	Desarrollo de competencias	Coeficiente de correlación	,785**
		Sig. (bilateral)	,001
	N	16	16

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

Interpretación:

De los resultados que se observan en la tabla 31, la Rho de Spearman entre la dimensión Ejecución de la capacitación y la variable Desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco es de 0.785 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva alta, así mismo los datos poseen un nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Es decir que, es alto el nivel de relación de evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.

4.4. Discusión de resultados

El objetivo general de nuestra investigación fue determinar el nivel de relación entre la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco en 2023. Los resultados obtenidos, con un coeficiente de correlación de Spearman (rho) de 0.736, indican una fuerte correlación positiva entre las variables estudiadas.

Esto sugiere que la capacitación efectivamente contribuye de manera significativa al desarrollo de competencias en el personal de recursos humanos. Es decir, una mayor y mejor capacitación lograra un mejor desarrollo de las competencias de los trabajadores. Los resultados guardan relación con los encontrados por Vilca (2023) quien en su tesis de maestría concluye que:

Se pudo observar una relación significativa y moderada entre la gestión de capacitación y las competencias laborales de los trabajadores ($\rho=0,621$; $p=0,000$). Estos hallazgos confirman el cumplimiento del objetivo general del estudio, destacando la importancia de que la entidad proporcione capacitaciones y charlas adecuadas a los trabajadores para que puedan

desarrollar sus habilidades de manera eficiente y mantener su desempeño en línea con las expectativas de la entidad. (p. 29)

También con los de Flores y Gutierrez (2023), quienes concluyen que “existe una relación positiva significativa ($\text{Rho}=0.642$) 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”. (p. 72)

En cuanto al primer objetivo específico, que fue establecer el nivel de relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.686, lo que indica una correlación positiva fuerte.

Esto revela que una planificación adecuada y bien estructurada de las actividades de capacitación tiene un impacto significativo en el desarrollo de competencias del personal. Es evidente que, al diseñar y ejecutar programas de capacitación de manera organizada, se logra un mejoramiento notable en las habilidades y competencias de los empleados.

En relación al segundo objetivo específico, que fue comprobar el nivel de relación entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos. Los resultados obtenidos mostraron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.764, indicando una correlación positiva muy fuerte.

Este hallazgo confirma que la implementación efectiva de los programas de capacitación contribuye significativamente al desarrollo de competencias. Es crucial que los programas de capacitación no solo se planifiquen adecuadamente, sino que también se ejecuten de manera eficiente y acorde a los planes establecidos para maximizar su impacto.

Referente al tercer objetivo específico, que fue demostrar el nivel de relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos. Los resultados revelaron un coeficiente de

correlación de Spearman de 0.785, indicando una correlación positiva muy fuerte.

Esto subraya la importancia de evaluar los programas de capacitación para asegurar que cumplan con los objetivos establecidos y que efectivamente contribuyan al desarrollo de competencias. La evaluación continua y sistemática de las actividades de capacitación permite identificar áreas de mejora y ajustar los programas para obtener mejores resultados.

Los resultados de la investigación demuestran claramente que existe una fuerte relación entre la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco en 2023. Tanto la planificación, la ejecución y la evaluación de los programas de capacitación son factores cruciales que influyen directamente en el desarrollo de competencias del personal.

Las altas correlaciones obtenidas (0.736 para la relación general, 0.686 para la planificación, 0.764 para la ejecución y 0.785 para la evaluación) indican que la capacitación bien estructurada y sistemáticamente evaluada es esencial para el desarrollo profesional y la mejora de las competencias en el personal.

CONCLUSIONES

- 1) La investigación determinó que existe una relación significativa y positiva entre la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco en el año 2023. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.736 indica una fuerte correlación positiva, lo que demuestra que los programas de capacitación están directamente relacionados con el mejoramiento de las competencias del personal.
- 2) Se estableció que la relación entre la planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias fue significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.686. Esto indica que una planificación adecuada y estructurada de las actividades de capacitación tiene un impacto positivo en el desarrollo de competencias del personal.
- 3) Se comprobó una fuerte correlación positiva (0.764) entre la ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias. Esto confirma que la implementación efectiva de los programas de capacitación contribuye significativamente al desarrollo de competencias del personal.
- 4) Se demostró que la relación entre la evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias fue la más alta, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.785. Esto subraya la importancia de evaluar los programas de capacitación para asegurar su efectividad y contribución al desarrollo de competencias.

RECOMENDACIONES

A los encargados de la Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Pasco, se les recomienda:

- 1) Invertir en programas de capacitación bien estructurados, implementados y evaluados, ya que estos tienen un impacto significativo en el desarrollo de competencias del personal de recursos humanos.
- 2) Realizar un análisis exhaustivo de las necesidades de capacitación del personal para alinear los programas de capacitación con las competencias requeridas, así como desarrollar planes de capacitación detallados que incluyan objetivos claros, contenidos relevantes y métodos de enseñanza adecuados.
- 3) Asegurar que los programas de capacitación se implementen de manera eficiente y conforme a los planes de capacitación establecidos. Para ello se sugiere contratar instructores capacitados y dotar de los recursos adecuados para garantizar la calidad de la capacitación.
- 4) Implementar mecanismos de evaluación sistemática para medir la efectividad de los programas de capacitación. Para ello utilizar los resultados de las evaluaciones para realizar ajustes y mejoras continuas en los programas de capacitación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Escuela Nacional de Administración Pública . (2021). *Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas*. Servir.
- Alles, M. (2009). Diccionario de competencias La trilogía Tomo I . Buenos Aires: Granica.
- Alva Isuiza, J. J., Pilco Huamán , R. I., & Rivera Carhuapuma , M. G. (2022). Gestión de la capacitación en el Servicio Civil del Ministerio de la Producción. [*Tesis de Maestría*]. Universidad del Pacifico. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3558/Alva%2C%20Juan_Trabajo%20de%20investigacion_Maestria_2022.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Briones Torres, M. J. (2020). La capacitación por competencias como modelo de gestión del desempeño laboral en Cnel Ep – unidad de negocio Guayaquil. [*Tesis de Pregrado*]. Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51492>
- Congreso de la República. (2013). *Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil*. El Peruano.
- Flores Mariño, E. S., & Gutierrez Castañeda, J. (2023). 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 de Licenciatura*]. Universidad Peruana del Norte. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/35003>
- Guerrero Dávalos, C., & Narváez Vásquez, G. A. (2013). Las competencias una propuesa conceptual hacia la unificación multidimensional en el contexto de los recursos humanos. *European Scientific Journal*, 4, 391-402. <https://doi.org/https://core.ac.uk/download/pdf/328024035.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* 6a ed. México : McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Moisés Ríos, B. W., Ango Bedriñama, J. H., & Palomino Vargas, V. A. (2018). *Diseño del proyecto de investigación científica*. Lima: San Marcos. https://doi.org/http://www.sancristoballibros.com/libro/diseno-del-proyecto-de-investigacion-cientifica_84226

OCDE . (2020). *Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/1256b68d-es>.

Perez García, J. L. (2021). Capacitación laboral y desempeño en el trabajo en los colaboradores de la empresa Corporación Life, Chorrillos - 2021. [*Tesis de Pregrado*]. Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1932>

Pradeep, M. D. (2018). Revisión filosófica sobre los métodos de investigación básica y acción: un análisis crítico. *Revista Internacional de Gestión, Tecnología y Ciencias Sociales*, 3(2), 121-129. https://doi.org/https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3293544

Ramos Arqui, L. (2022). Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, 2021. [*Tesis de Maestría*]. Universidad César Vallejo . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91311>

Toscano Calderon, A. L. (2022). Capacitación laboral y su implicancia en el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco - 2020. [*Tesis de Maestría*]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2807>

Vilca Huarcaya, V. A. (2023). Gestión de la capacitación y desarrollo de competencias laborales en el área de farmacia de un hospital militar, Lima, 2022. [*Tesis de Maestría*]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/126939>

Vizcaíno Bustamante, A. A. (2019). Formación y desarrollo por competencias de los trabajadores y su eficiencia y eficacia en la Dirección de Investigación de la Escuela Politécnica Nacional de la ciudad de Quito para el 2019. [*Tesis de Maestría*]. Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7176/1/T3096-MDTH-Vizcaino-Formacion.pdf>

Zeballos Velasquez, W. F. (2021). Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de la Gerencia General del Poder Judicial – Lima 2021. [*Tesis de Maestría*]. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83641>

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos de Recolección de datos.



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ENCUESTA A LOS COLABORADORES



Estimado Colaborador:

Le reconocemos anticipadamente por su apoyo, para contestar la presente encuesta para la tesis: "Capacitación y Desarrollo de Competencias en la Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023"

Le pedimos que:

1. Por favor no escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.
2. Responda las alternativas de respuesta según corresponda y con sinceridad.
3. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que usted considere es la más adecuada a su juicio. De acuerdo al cuadro que aparece.

1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	ALGUNAS VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CAPACITACIÓN

VARIABLE: CAPACITACIÓN						
Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación de la capacitación						
1	¿Consideras que la capacitación que realiza tu entidad es de acuerdo a la identificación de tus necesidades en el área de Recursos Humanos?					
2	¿Consideras que la planificación de la capacitación aborda de manera efectiva las áreas en las que necesitas mejorar tus habilidades y conocimientos?					
3	¿Consideras que la capacitación está en relación con tus responsabilidades en Recursos Humanos?					
4	¿Crees que los programas de capacitación están diseñados para abordar específicamente las necesidades y desafíos de tu cargo y/o función?					
Dimensión 2: Ejecución de la capacitación						
5	¿Consideras que la ejecución de las sesiones de capacitación facilita tu aprendizaje y aplicación práctica en el trabajo diario?					
6	¿Consideras que las sesiones de capacitación se desarrollan de manera amena?					
7	¿Consideras que las sesiones de capacitación despiertan tu interés?					
8	¿Consideras que existe efectividad en las sesiones de capacitación en términos de participación y comprensión de la información?					
Dimensión 3: Evaluación de la capacitación						
9	¿Consideras que se evalúa y analiza el impacto de la capacitación en tu desempeño laboral?					
10	¿Tu entidad considera tus opiniones y comentarios después de completar la capacitación?					
11	¿Has experimentado mejoras tangibles en tus habilidades y rendimiento como resultado de la participación en programas de capacitación?					
12	¿Consideras que existen procesos establecidos en tu entidad, para ajustar y mejorar los programas de capacitación?					

Gracias por su colaboración

VARIABLE: DESARROLLO DE COMPETENCIAS						
Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Capacidades						
1	¿Consideras que luego de la capacitación recibida aplicas los conocimientos específicos relacionados con las funciones de su área?					
2	¿Crees comprender y aplicar los procesos y métodos necesarios en tu ámbito laboral?					
3	¿Consideras adaptarte a los cambios que surgen dentro de tu entorno laboral?					
4	¿Crees que después de la capacitación tu compromiso con la calidad de trabajo es mayor?					
Dimensión 2: Habilidades						
5	¿Consideras que mejoran tus habilidades técnicas después del proceso de capacitación?					
6	¿Consideras que mejoran tus habilidades interpersonales después del proceso de capacitación?					
7	¿Consideras que mejoran tus habilidades de liderazgo después del proceso de capacitación?					
8	¿Consideras tener mayor innovación y creatividad después del proceso de capacitación?					
Dimensión 3: Actitudes						
9	¿Consideras que tu compromiso con tu entidad es mayor luego de recibir capacitación?					
10	¿Consideras que tu perseverancia en la consecución de objetivos es mayor después de recibir capacitación?					
11	¿Desempeñas con ética profesional las labores que realizas?					
12	¿Te identificas con los valores y normas de tu entidad?					

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESARROLLO DE COMPETENCIAS



Anexo 02: Procedimiento de validez y confiabilidad



Gracias por su colaboración

Título: Capacitación y Desarrollo de Competencias en la Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.

Instrucciones: Marque con una “X” según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

6) El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.													
7) Las preguntas permiten el logro de objetivos.													
8) La metodología permite recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.													
9) El instrumento abarca las variables e indicadores.													
10) Los ítems permiten contrastar las hipótesis.													
Sumatoria Parcial													
Sumatoria Total													

Observaciones:

.....

.....

.....

Nombres y Apellidos del Experto:

.....

Especialidad:

DNI.: Nro. Celular:

FIRMA

Anexo 03: Matriz de consistencia

Tesis: Capacitación y Desarrollo de Competencias en la Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de relación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023?	Determinar el nivel de relación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.	Es alto el nivel de relación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.	Variable Independiente (X) Capacitación Planificación de la capacitación Ejecución de la capacitación Evaluación de la capacitación	TIPO DE INVESTIGACIÓN: básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Correlacional explicativo MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Método deductivo inductivo.
				DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental, transversal
¿Cuál es el nivel de relación de planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del	Establecer el nivel de relación de planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del	Es alto el nivel de relación de planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del	Variable Dependiente (Y) Desarrollo de competencias Capacidades Habilidades	

<p>Gobierno Regional de Pasco 2023?</p>	<p>Gobierno Regional de Pasco 2023.</p>	<p>Gobierno Regional de Pasco 2023.</p>	<p>Actitudes</p>	<p>POBLACIÓN: 16 trabajadores</p>
<p>¿Cuál es el nivel de relación de ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023?</p>	<p>Comprobar el nivel de relación de planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.</p>	<p>Es alto el nivel de relación de ejecución de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.</p>		<p>MUESTRA: 16 colaboradores</p>
<p>¿Cuál es el nivel de relación de evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023?</p>	<p>Demostrar el nivel de relación de planificación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.</p>	<p>Es alto el nivel de relación de evaluación de la capacitación y el desarrollo de competencias en el área de recursos humanos del Gobierno Regional de Pasco 2023.</p>		<p>TÉCNICA: Encuestas</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario.</p>