

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Capacitación y capacidades laborales de los trabajadores
administrativos nombrados de la Universidad Nacional de
Tumbes, 2023**

**Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión
Pública**

Bach: Davis Joel, Rujel Noriega

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Capacitación y capacidades laborales de los trabajadores
administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Merino Velásquez, Jesús (Presidente)

Código ORCID: 0000-0003-3301-4487

Mg. Guerrero García, Galvani (Secretario)

Código ORCID: 0000-0002-3151-806X

Mg. Ecca López, Orlando Sigifredo (Vocal)

Código ORCID: 0000-0003-2672-7171

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Capacitación y capacidades laborales de los trabajadores
administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma.**

Bach. Rujel Noriega, Davis Joel (Autor)

Código ORCID: 0009-0007-9449-4425

Mg. Ecca López, Orlando Sigifredo (Asesor)

Código ORCID: 0000-0003-2672-7171

Tumbes, 2024

ACTA DE SUSTENTACION



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Comemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los veintisiete días del mes de agosto del dos mil veinticuatro, siendo las nueve horas, se reunieron mediante la modalidad presencial en el auditorio de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes; los miembros del jurado calificador constituido con la Resolución N° 025-2024/UNTUMBES-EPG-D, del 5 de febrero del dos mil veinticuatro, presidido por el Dr. Jesús Merino Velásquez e integrado por el Mg. Galvani Guerrero García (secretario) Dr. Orlando Sigifredo Ecce López (vocal y asesor) Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: **"Capacitación y capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023"**, presentado por el egresado, **Davis Joel, Rujel Noriega** para optar el grado académico de **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al sustentante aprobado, con el calificativo de **BUENA**

Por lo anterior, el sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las diez horas y quince minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 27 de agosto del 2024

Dr. Jesús Merino Velásquez
Presidente
DNI: 00240035
Código ORCID: 0000-0003-3301-4487

Mg. Galvani Guerrero García
Secretario
DNI: 45101586
Código ORCID: 0000-0002-3151-806X

Dr. Orlando Sigifredo Ecce López
Vocal/ asesor
DNI: **02679361**
Código ORCID: 0000-0003-2672-7171

REPORTE TURNITIN

CAPACITACIÓN Y CAPACIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2023

por Davis Joel Rujel Noriega



Fecha de entrega: 21-jul-2024 10:41p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2350465106

Nombre del archivo: rabajadores_administrativos,_UNT_-_0k_TT_-_OKA_-_Turni_AB.docx (498.9K)

Total de palabras: 14590

Total de caracteres: 85234

Mg. Orlando, Sigifredo Ecca López
Código ORCID: 0000-0003-2672-7171
Asesor

CAPACITACIÓN Y CAPACIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	equipobetauft.blogspot.com Fuente de Internet	1%
6	idoc.pub Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	<1%
8	www.pemex.org.mx	


Mg. Orlando, Sigifredo Ecca López
Código ORCID: 0000-0003-2672-7171
Asesor

	Fuente de Internet	<1 %
9	cdigital.uv.mx Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	edoc.pub Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Estatal a Distancia Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	livrosdeamor.com.br Fuente de Internet	<1 %



Mg. Orlando Sigifredo Ecca López
Código ORCID: 0000-0003-2672-7171
Asesor

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

DEDICATORIA

A nuestro creador, por brindarme sabiduría y fortaleza y encaminarme por el sendero del éxito profesional. A mis padres, por su gran esfuerzo en ofrecerme la mejor educación fundamentada en valores y hacer posible este triunfo académico.

AGRADECIMIENTO

A mi Alma Mater UNTumbes, por transmitirme grandes e innovadores conocimientos para mi crecimiento personal y profesional. A mi asesor Mg. Orlando Sigifredo Ecca López, por su gran aporte académico en esta investigación.

INDICE

INDICE.....	x
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE ANEXOS	xii
I. INTRODUCCIÓN	15
II. REVISIÓN DE LITERATURA	20
2.1. Bases teórico – científicas	20
2.1.1. Capacitación	20
2.1.2. Capacidades laborales	28
2.2. Antecedentes	34
2.3. Definición de términos básicos	41
III. MATERIALES Y METODOS	43
3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación	43
3.2. Población, muestra y muestreo	44
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos	46
3.4. Procesamiento y análisis	48
3.5. Análisis de confiabilidad.....	49
3.6. Hipótesis	50
3.7. Definición y operacionalización de variables	51
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	54
4.1. Resultados	54
4.2. Discusión	63
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES.....	71
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
VIII. ANEXOS.....	75

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Las seis competencias gerenciales clave	34
Tabla 2 Población laboral de trabajadores administrativos de la UNTumbes	44
Tabla 3 Criterios de decisión para la confiabilidad del instrumento	49
Tabla 4 Confiabilidad de la variable capacitación	50
Tabla 5 Confiabilidad de la variable capacidades laborales	50
Tabla 6 Variable capacitación y capacidades laborales, dimensiones, indicadores e items.....	53
Tabla 7 Influencia entre capacitación y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES.....	54
Tabla 8 Influencia entre la detección de necesidades y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES	55
Tabla 9 Influencia entre el programa de capacitación y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES	56
Tabla 10 Influencia entre la ejecución de la capacitación y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES	57
Tabla 11 Influencia entre la evaluación de los resultados de la capacitación y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES	58
Tabla 12 Correlación entre capacitación y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES.....	59
Tabla 13 Correlación entre la detección de necesidades y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES	60
Tabla 14 Correlación entre el programa de capacitación y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES	61
Tabla 15 Correlación entre la ejecución de la capacitación y capacidades laborales de de trabajadores administrativos UNTUMBES	62
Tabla 16 Correlación entre la evaluación de los resultados de la capacitación y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES .	63

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	76
Anexo 2. Matriz de operacionalización.....	78
Anexo 3. Solicitud de autorización para ejecución de tesis.....	80
Anexo 4. Cuestionario de capacitación.....	81
Anexo 5. Cuestionario capacidades laborales.....	84
Anexo 6. Fiabilidad de variable capacitación.....	87
Anexo 7. Fiabilidad de variables de capacidades laborales.....	88
Anexo 8. Rango de coeficiente de correlación de Spearman.....	89
Anexo 9. Oficio de respuesta de autorización de tesis.....	90

RESUMEN

El estudio tuvo por objetivo, determinar la influencia de la capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023. Investigación aplicada, de nivel descriptivo – correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Se trabajó con una muestra probabilística de 75 trabajadores administrativos; recopilándose la información de la unidad de análisis con la técnica de la encuesta, aplicándose como instrumento de medición dos cuestionarios uno por variable, determinándose su confiabilidad con el Alfa de Cronbach, con resultados de 0.915 y 0.764, siendo de confiabilidad muy alta y alta respectivamente, para el desarrollo de la investigación. En sus resultados variable capacitación obtuvo respuestas de los trabajadores administrativos del 61.3% ubicándose en el nivel alto con una influencia en la variable capacidades laborales de 52.0% situada en nivel medio. La dimensión detección de necesidad con 61.3%, ubicada en nivel alto y las dimensiones de programa de capacitación, la ejecución de la capacitación y la evaluación de los resultados de la capacitación situadas en nivel alto con 66.7%. tuvieron una influencia en la variable capacidades laborales de 52.0% situada en nivel medio. Estos resultados son corroborados por el coeficiente de Rho de Spearman 0.893 indicando correlación positiva alta y significativa al 1% entre las variables capacitación y capacidades laborales. Las dimensiones referidas y su correlación con la variable capacidades laborales obtuvieron un ρ de 0.979, 0.893, 0.893 y 0.893, obteniendo la primera dimensión una asociación positiva muy alta y significativa al 1%. Las demás dimensiones con las capacidades laborales obtuvieron una correlación y/o asociación positiva alta y significativa al 1%.

Palabras clave: Capacitación, destrezas, programa de capacitación, capacidades laborales, desempeño laboral, diagnóstico, evaluación de resultados.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the influence of training on the work capabilities of the administrative workers appointed to the National University of Tumbes, 2023. Applied research, descriptive-correlational level, non-experimental and cross-sectional design. We worked with a probabilistic sample of 75 administrative workers; collecting the information from the unit of analysis with the survey technique, applying two questionnaires as a measurement instrument, one per variable, determining its reliability with Cronbach's Alpha, with results of 0.915 and 0.764, being of very high and high reliability respectively. , for the development of research. In its results, the training variable obtained responses from administrative workers of 61.3%, placing it at the high level with an influence on the work capabilities variable of 52.0%, located at the medium level. The need detection dimension with 61.3%, located at a high level and the dimensions of the training program, the execution of the training and the evaluation of the training results located at a high level with 66.7%. They had an influence on the work capabilities variable of 52.0% located at a medium level. These results are corroborated by Spearman's Rho coefficient of 0.893, indicating a high and significant positive correlation at 1% between the variables training and work capabilities. The dimensions referred to and their correlation with the work capabilities variable obtained a ρ of 0.979, 0.893, 0.893 and 0.893, with the first dimension obtaining a very high and significant positive association at 1%. The other dimensions with work capabilities obtained a high and significant positive correlation and/or association at 1%.

Keywords: Training, skills, training program, work capabilities, work performance, diagnosis, evaluation of results.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la dinámica global ha forjado cambios notables en la estructura, en la estrategia y en trabajo de las corporaciones, volviéndose preciso el progreso de líderes con capacidades y destrezas para responder con efectividad a retos significativos.

Para entender de manera apropiada el término capacitación, es puntual hacer alusión a la necesidad que tiene la institución de reconocer las fallas o carencias de que pudieran adolecer sus trabajadores y de aquellas actitudes y/o conocimientos que deben ser modificados o mejorados para acrecentar la productividad y el rendimiento. En términos generales, capacitar significa otorgar a los trabajadores conocimientos más profundos para el correcto desempeño de sus funciones y/o tareas específicas; fomentar el trabajo en equipo; ofrecer espacios de reflexión con relación a los aspectos que modificaría cada uno en la forma de ejecutar su trabajo o de relacionarse con sus pares o superiores, etcétera. (Krieger y Fincowsky, 2011, p. 89)

La capacitación está diseñada para permitir que los aprendices adquieran conocimientos y habilidades necesarias para sus puestos actuales, el desarrollo implica un aprendizaje que ve más allá de la actualidad y el puesto de hoy; tiene un enfoque de largo plazo, preparando a los empleados para estar al día con la organización a medida que cambia y crece. El desarrollo de los recursos humanos se ha vuelto crucial con los avances rápidos de la tecnología, haciendo evidente la necesidad de desarrollo al volverse los puestos cada vez más complejos, también se ha hecho significativa la necesidad de mejores relaciones humanas dentro de la empresa. (Montiel y Argentina, 2015)

Toda capacitación debe encaminarse en brindar herramientas para que las personas puedan: aprender trabajando; adaptarse con facilidad a los cambios; utilizar la tecnología de manera conveniente, por ejemplo, accediendo a las redes informáticas de manera eficiente; tomar decisiones evaluando diferentes

variables al mismo tiempo, y saber cómo influenciar de manera positiva en los demás, comunicando sus ideas, trabajando en equipo, compartiendo conocimientos e intercambiando pensamientos y opiniones. (Krieger y Fincowsky, 2011, p. 90)

Chile y España, han vivenciado un adelanto enfático en educación (nivel de cobertura, escolaridad obligatoria, cambios en el currículum, programas de compensación educativa, aumento sustantivo del financiamiento, mejores salarios a los docentes, etc.). No obstante, esto no se ha traducido, de modo significativo, en una mejora de los aprendizajes, de acuerdo a los resultados en PISA y, en el caso de Chile, también en SERCE. (Bolívar, 2010)

Las universidades deben fomentar políticas de asociación con organizaciones y redes de Educación Superior, para gestar procesos de aprendizaje experienciales e institucionales, y poder fortalecer las capacidades, las cualidades y las calidades humanas y profesionales. Se debe avanzar en el equilibrio o la armonización de lo individual y lo colectivo y no la prevalencia de uno sobre otro. Que el desplazamiento de los lazos solidarios a causa de los hábitos competitivos en sociedades que se cuarteán, carentes de cohesión social donde ha dejado de existir «un nosotros» y se ha cambiado por un «los otros», se reemplace por aquella política del amor, el fortalecimiento de los lazos humanos y la dignidad como costumbre. (Rivero, 2022, p. 64)

La UNTUMBES, se rige con Ley Universitaria N° 30220, “donde, promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitaria, como esencia fundamental del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura”. En sus fines tenemos; “formar profesionales de alta calidad integral y siendo responsable socialmente de acuerdo a las necesidades del país, de servicio a la comunidad y comprometerse con el desarrollo integral”.

En este propósito se requiere de personal idóneo en docentes y administrativos, estos último apoyan al trabajo académico, de investigación, sin embargo, en el escenario laboral universitario se observa que el programa de capacitación actual no refleja las necesidades de capacitación de los colaboradores administrativo, brindándose capacitación con favoritismo personal, sin efectos positivos. Asimismo, se percibe que los usuarios que demandan los servicios se ven insatisfecho, por la carencia de actitudes y aptitudes que requiere el puesto de trabajo de los colaboradores administrativos, percibiéndose el poco manejo de la TICs, la lentitud en los trámites administrativos, la poca facilitación de la información del usuario, y a veces el trato descortés, acciones que desdibujan la imagen institucional de UNTUMBES. en este contexto se conoce que una característica del excelente servicio es la variabilidad y/o heterogeneidad del servicio, es decir el buen servicio no es permanente, siendo ocasionado, porque no se cuenta con una política de actualización permanente en conocimiento y formación social, como habilidades sociales, que permitan generar nuevas capacidades y/o habilidades para asegurar un alto rendimiento laboral en cada punto de la organización.

Esta realidad descrita induce a efectuar la investigación, planteándose como incógnita general: ¿De qué manera influye la capacitación en las capacidades laborales de trabajadores administrativos nombrados, UNTUMBES, 2023? Desprendiéndose las interrogantes específicas: 1. ¿De qué manera influye la detección de las necesidades de capacitación en las capacidades laborales de s trabajadores administrativos nombrados? 2. ¿De qué manera influye un Programa de capacitación en las capacidades laborales de s trabajadores administrativos nombrados? 3. ¿De qué manera influye la ejecución de la capacitación en las capacidades laborales de trabajadores administrativos nombrados? 4. ¿De qué manera influye la evaluación de los resultados de la capacitación en las capacidades laborales de trabajadores administrativos nombrados?

La intención de capacitación del personal en las instituciones del sector público es desarrollar en los colaboradores un crecimiento personal y profesional, así como la fortaleza de la gestión institucional, para alcanzar de las metas institucionales.

La presente investigación se ha realizado para determinar la influencia de la capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados, UNTUMBES, 2023. Buscando a través del proceso de capacitación, motivar el progreso de los colaboradores y contribuir al buen clima organizacional, satisfacer laboral en el cargo que desempeña y ofrecer un excelente servicio a favor de la comunidad.

La investigación es relevante porque permite de manera objetiva, conocer las necesidades de capacitación y entender los requerimientos de capacitación de los colaboradores administrativos de UNTUMBES

El estudio es conveniente ya que procura generar ambientes de mejora en conocimientos, al personal directivo como administrativo de la universidad y aporten r con sus destrezas y/o competencias conseguir de manera efectiva la misión y objetivos institucionales.

El estudio beneficia al personal directivo y administrativo de las áreas administrativas, quienes se actualizarán y perfeccionaran en habilidades y destreza, afín de afrontar los retos que se exteriorizan en el desenvolvimiento de las funciones consideradas en su puesto de trabajo e incrementar su productividad laboral. Del mismo modo se beneficiarán los usuarios de la comunidad tumbesina que frecuentan a las instalaciones de la universidad a solicitar un servicio de naturaleza académica y/o administrativa.

Los impactos del estudio se encuentra el incremento de niveles de rendimiento laboral de funcionarios y/o colaboradores administrativos con un mejor uso de los recursos disponibles, la flexibilización de la gestión para asumir

transformaciones que se presentan de manera imprevista y rápida, la potenciación de habilidades, conocimientos y experiencias de los funcionarios en el trabajo habitual, así como la generación de condiciones laborales para que los colaboradores administrativos, UNTUMBES puedan contribuir a alcanzar los objetivos institucionales.

La investigación pretende de manera general: Determinar la influencia de la capacitación en las capacidades laborales de trabajadores administrativos nombrados, Universidad Nacional de Tumbes, 2023. Y específicamente: 1. Explicar la influencia de la detección de necesidades de capacitación en las capacidades laborales de trabajadores administrativos nombrados de la UNTUMBES. 2. Determinar la influencia del programa de capacitación en las capacidades laborales de trabajadores administrativos nombrados, UNTUMBES. 3. Describir la influencia de la ejecución de la capacitación en las capacidades laborales de trabajadores administrativos nombrados, UNTUMBES. 4. Analizar la influencia la evaluación de los resultados de la capacitación en las capacidades laborales de trabajadores administrativos nombrados, UNTUMBES.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Bases teórico – científicas

2.1.1. 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. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. (Chiavenato, 2011, p. 322)

Capacitación, son acciones delineadas para ofrecer a las personas los conocimientos y las habilidades precisas para desempeñar sus trabajos actuales.

La **capacitación y el desarrollo, *constituyen*** la parte central de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional. La **capacitación** brinda a los aprendices el conocimiento y las habilidades necesarios para desempeñar sus trabajos actuales. Enseñar a un trabajador cómo operar un torno o indicar a un supervisor cómo programar la producción diaria son ejemplos de capacitación. Por otra parte, el **desarrollo** implica un aprendizaje que va más allá del trabajo actual y tiene un enfoque a largo plazo. Prepara a los empleados para mantenerse al ritmo con la organización a medida que ésta evoluciona y crece. Las actividades de capacitación y desarrollo tienen el potencial de alinear a los empleados de una empresa con sus estrategias corporativas. Algunos beneficios estratégicos posibles de la capacitación y el desarrollo incluyen la satisfacción de los empleados, el mejoramiento de la moral, una tasa de retención más alta, una tasa de rotación más baja, una mejora en las

contrataciones, el aumento en las utilidades y la invaluable consecuencia de que los empleados satisfechos producen clientes satisfechos. (Mondy, 2010, p. 198)

La capacitación es el acto intencional de proporcionar los medios que permitan el aprendizaje, fenómeno que surge como resultado de los esfuerzos de cada individuo. El aprendizaje es un cambio de conducta cotidiano en todos los individuos. (Chiavenato, 2011, p. 324)

La capacitación debe tratar de orientar esas experiencias de aprendizaje en un sentido positivo y benéfico, completarlas y reforzarlas con una actividad planeada, para que los individuos de todos los niveles de la empresa desarrollen más rápido sus conocimientos y las actitudes y habilidades que les beneficiarán a ellos y a la empresa. Así, la capacitación cubre una secuencia programada de hechos visualizables como un proceso continuo, cuyo ciclo se renueva cada vez que se repite. (Chiavenato, 2011, p. 324)

Tipos de capacitación

Según, Robbins y Coulter (2014) clasifica en:

General, Habilidades de comunicación, aplicación y programación de sistemas de cómputo, servicio al cliente, desarrollo ejecutivo, habilidades y desarrollo gerencial, crecimiento personal, ventas, habilidades de supervisión, y habilidades y conocimiento tecnológicos

Específico, Habilidades básicas para equilibrar la vida personal y laboral, educación del cliente, concientización en cultura/diversidad, actualización en redacción, cambio administrativo, liderazgo, conocimiento del producto, capacidades de oratoria y presentaciones, seguridad, ética, acoso sexual, desarrollo de equipos, bienestar y otros argumentos

Chiavenato (2011) explica, la capacitación, como proceso implica cuatro etapas:

1. Detección de las necesidades de capacitación (diagnóstico).

Hace referencia al diagnóstico preliminar preciso. Describiéndose tres niveles:

Análisis organizacional: el sistema organizacional

“Los objetivos estratégicos de la organización son importantes para percibir con perspectiva la filosofía de la capacitación. El análisis organizacional no sólo se refiere al estudio de toda la empresa, es decir, su misión, objetivos, recursos, competencias y su distribución para alcanzarlos objetivos, sino también al ambiente socioeconómico y tecnológico en el cual está inserta”. (Chiavenato, 2011)

Análisis de los recursos humanos: el sistema de capacitación

“El análisis de los recursos humanos procura constatar si son suficientes, en términos cuantitativos y cualitativos, para cubrir las actividades presentes y futuras de la organización”. “Se trata de un análisis de la fuerza de trabajo; es decir, el desenvolvimiento organizacional y administrativo implica que los colaboradores poseen competencias laborales, capacidades, destrezas y conocimientos y actitudes que anhela la organización”. (Chiavenato, 2011)

Análisis de las operaciones y tareas: el sistema de adquisición de habilidades

Es el nivel de enfoque más restringido para detectar las necesidades de capacitación; es decir, el análisis se efectúa en el nivel de puesto y se sustenta en los requisitos que exige a su ocupante. “Más allá de la organización y las personas, la capacitación también debe considerar los puestos para los cuales las personas deben capacitarse. El análisis de puestos y su especificación sirven para determinar los tipos de habilidades, conocimientos, actitudes y conductas, así como las características de personalidad, que se requieren para desempeñar los puestos”. “El análisis de las operaciones o análisis ocupacional es un proceso que consiste en descomponer el puesto en sus partes componentes, permitiendo verificar las prácticas, conocimientos y características personales o las responsabilidades que se exigen del individuo para desempeñar sus funciones. de *staff*; es decir, el administrador de línea es el responsable de la percepción de los problemas que provoca la falta de capacitación”. (Chiavenato, 2011).

2. Programa de capacitación para atender las necesidades.

“Una vez efectuado el diagnóstico de la capacitación, se sigue con la terapéutica, es decir, la elección y prescripción de los medios de tratamiento para sanar las necesidades señaladas o percibidas”. En otras palabras, una vez detectadas y determinadas las necesidades de capacitación, se prepara su programa. (Ibidem)

Planeación de la capacitación

El programa de capacitación demanda de un plan que involucre:

1. Atender una necesidad específica para cada ocasión.
2. Definición clara del objetivo de la capacitación.
3. División del trabajo que se desarrollará en

módulos, cursos o programas. 4. Determinación del contenido de la capacitación. 5. Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible. 6. Definición de los recursos necesarios para efectuar la capacitación, como tipo de capacitador o instructor, recursos audiovisuales, máquinas, equipos o herramientas necesarios, materiales, manuales, etcétera.

“Definición del grupo objetivo 7, es decir, las personas que reciben la capacitación: a) Número de personas. b) Tiempo disponible. c) Grado de habilidad, conocimientos y tipo de actitudes. d) Características personales de conducta. 8. Lugar donde se efectuará la capacitación, con la consideración de las opciones siguientes: en el puesto, fuera del puesto pero dentro de la empresa y fuera de la empresa. 9. Tiempo o periodicidad de la capacitación, horario u ocasión propicia. 10. Cálculo de la relación costo-beneficio del programa. 11. Control y evaluación de resultados para revisar los puntos críticos que demandan ajustes y modificaciones al programa para mejorar su eficacia”. (Ibidem)

La planeación se deriva del diagnóstico de las necesidades de capacitación. Por lo general, los recursos y las competencias a disposición de la capacitación se relacionan con la problemática diagnosticada. “Una vez determinada la naturaleza de las habilidades, conocimientos o conductas que se desean como resultado de la capacitación, el siguiente paso”. “Es elegir las técnicas para el programa de capacitación, de modo que permitan optimizar el aprendizaje; es decir, obtener el mayor aprendizaje posible con el menor dispendio de esfuerzo, tiempo y dinero”. (Chiavenato, 2011)

3. Ejecución de la capacitación

Es la tercera etapa del proceso de capacitación:

Diagnosticadas las necesidades y elaborado el programa de capacitación, sigue su instrumentación. Esta etapa supone el binomio formado por el instructor y el aprendiz. Los aprendices son personas ubicadas en un nivel jerárquico cualquiera de la organización que demandan aprender o mejorar sus conocimientos sobre alguna actividad o labor. “Los instructores son las personas ubicadas en un nivel jerárquico cualquiera de la organización con gran experiencia o están especializadas en determinada actividad o labor, y transfieren sus conocimientos a los aprendices. Así, los aprendices pueden ser *trainees*, auxiliares, jefes o gerentes, y, por otra parte, los instructores “también pueden ser auxiliares, jefes o gerentes, o, incluso, personal del área de capacitación o consultores/especialistas contratados”. (Chiavenato, 2011)

En esta etapa, interviene los factores:

1. Adecuación del programa de capacitación a las necesidades de la organización:

“La decisión de instituir programas de capacitación depende de la necesidad de mejorar el nivel de los colaboradores”. “La capacitación significa la solución de los problemas que originaron las necesidades diagnosticadas o percibidas”. (Chiavenato, 2011)

2. Calidad del material de capacitación: es necesario pensarse por anticipado en el material de enseñanza con el propósito de facilitar la ejecución de la capacitación:

“El material de enseñanza procura concretar la instrucción, facilitar la comprensión mediante medios audiovisuales, incrementar el rendimiento de la capacitación y sistematizar la tarea del instructor”. (Chiavenato, 2011)

3. Cooperación de los gerentes y directivos de la organización:

La capacitación debe hacerse con todo el personal de la empresa, en todos los niveles y funciones, en un conjunto de esfuerzos coordinados. “Para mantenerlos, se exige un gran esfuerzo y entusiasmo por parte de todos los interesados, asimismo implica un costo, considerándose como una inversión que generará dividendos en el mediano y corto plazo”. “Siendo preciso contar con el espíritu de cooperación del personal y con el respaldo de los directivos, pues todos los jefes y supervisores deben participar en la ejecución del programa”. (Chiavenato, 2011)

4. Calidad y preparación de los instructores:

El éxito de la ejecución está en función de los intereses, jerarquía y capacidad de los instructores. “Los instructores es muy significativo, deben reunir cualidades personales como facilidad para las relaciones humanas, motivación, raciocinio, didáctica, facilidad para comunicar, así como conocimiento de la especialidad”. “Los instructores son seleccionados entre los distintos niveles y áreas de la empresa, debiendo asumir su responsabilidad con integridad”. (Chiavenato, 2011)

5. Calidad de los aprendices:

“La calidad de los aprendices influye en los resultados del programa de capacitación”. “Cuando se selecciona bien a los aprendices, en función de la forma y el contenido del programa y de los objetivos de la capacitación se obtienen buenos resultados; puesto que forman un grupo homogéneo”. (Chiavenato, 2011)

4. Evaluación de los resultados de la capacitación

Es la etapa final del proceso de capacitación. “El programa de capacitación necesariamente incluye la evaluación de su eficiencia”; considerándose dos aspectos:

1. “Constatar si la capacitación ha generado modificaciones deseadas en la conducta de los colaboradores”.
2. “Verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas empresariales”.

Además de estas dos cuestiones, se debe comprobar si las técnicas de capacitación son eficaces para alcanzar los objetivos establecidos. La evaluación de los resultados se formaliza en tres niveles:

1. Evaluación en el nivel organizacional: la capacitación debe proporcionar estos resultados:
 - a) Aumento en la eficacia organizacional.
 - b) Mejora de la imagen institucional.
 - c) Mejora de la atmósfera laboral.
 - d) Mejora las relaciones laborales: empleador y empleados.
 - e) Apoyo del cambio y la innovación.
 - f) optimización de los recursos, etcétera”. (Chiavenato, 2011)
2. Evaluación en el nivel de los recursos humanos: en este nivel, la capacitación proporciona:
 - a) Disminución de la tasa de rotación de personal.
 - b) Disminución del ausentismo.
 - c) Acrecentamiento de la eficiencia individual de los empleados.
 - d) potencia habilidades personales.
 - e) Incrementa el conocimiento personal.
 - f) Cambio de actitudes y conductas, etcétera” (Chiavenato, 2011)

3. Evaluación en el nivel de las tareas y operaciones: en este nivel, proporcionar los resultados siguientes:

- a) Incrementa la productividad.
- b) Mejora continua de la calidad de productos y servicios.
- c) disminución del flujo del proceso productivo.
- d) Mejora en la atención al cliente.
- e) Reducción del índice de accidentes.
- f) Reducción del índice de mantenimiento de máquinas y equipos, etcétera.

Desde un enfoque de mayor amplitud, “la capacitación parece una respuesta lógica a un cuadro de condiciones ambientales cambiantes y a las nuevas exigencias para la supervivencia y crecimiento de las organizaciones”. “Los criterios de eficacia de la capacitación se vuelven significativos al considerarse la supervivencia y crecimiento de las organizaciones”. (Chiavenato, 2011)

2..1.2. Capacidades laborales

Capacidad laboral

“Es la habilidad o pericia para llevar a cabo una determinada tarea” (Ivancevich et al., 1996).

Habilidad “es la capacidad del individuo, adquirida por el aprendizaje, capaz de producir resultados previstos con el máximo de certeza, con el mínimo de distendio de tiempo y economía y con el máximo de seguridad” (Madrigal , 2009, p.1)

Se alude a esta definición de habilidad porque las habilidades directivas son adquiridas y aprendidas para producir resultados previstos con máxima certeza.

Las competencias gerenciales son el conjunto de conocimientos, habilidades, conductas y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en una amplia variedad de puestos y en distintas clases de organizaciones. La esencia del trabajo está cambiando. Ahora no sólo se juzga a una persona por su inteligencia, sino también por el nivel de habilidad que tiene para manejarse y administrar a otros. Las organizaciones dan por hecho que la persona es inteligente y que cuenta con los conocimientos técnicos necesarios para desempeñar su trabajo. Contratan a las personas porque suponen que éstas ya poseen las competencias gerenciales que las conducirán a un desempeño sobresaliente. (Hellriegel et al., 2017, p. 16)

Cuando nos referimos a las habilidades en plural, encontramos que se vinculan a una tarea, implican un entorno, se demuestran en la realización de las tareas con regularidad y eficacia, y, sobre todo, se aprenden. (Madrigal , 2009, p.2)

A continuación, se describen las habilidades necesarias en la función de dirección y del líder.

Habilidades conceptuales en la organización

Éstas se refieren a las habilidades para contemplar la organización como un todo. Incluyen la destreza para coordinar e interpretar las ideas, los conceptos y las prácticas. Por consecuencia, analizar, predecir y planificar, así como tomar en cuenta el contexto general (tanto interno como externo) de la empresa o la institución, son las habilidades con que se cuenta para comprender la complejidad de la organización en su conjunto y entender dónde engrana su influencia personal dentro de la misma. Para ello el directivo debe conocer: 1. Organizaciones, 2. Administración. 3. Planeación estratégica. 4. Ciencias del comportamiento (como psicología, sociología y antropología, entre otras) y su impacto en las organizaciones. 5. Aspectos culturales y regionales del medio. 6. Globalización y ambiente. (Madrigal , 2009, p.3)

Habilidades técnicas y profesionales

Éstas se relacionan con la capacidad para poder utilizar en su favor o para el grupo los recursos y relaciones necesarios para desarrollar tareas específicas que le permitan afrontar los problemas que se presenten. Para ello requiere tener dominio de una carrera o una práctica profesional (ingeniería, administración, medicina, etcétera). (Ibidem)

Habilidades interpersonales

Habilidades para trabajar en grupo, con espíritu de colaboración, cortesía y cooperación para resolver las necesidades de otras personas, incluso para obtener objetivos comunes. La habilidad humana influye en las demás personas a partir de la motivación y de una efectiva conducción del grupo para lograr determinados propósitos: 1. Motivación. 2. Inteligencia emocional. 3. Dirección y supervisión. 4. Delegación y facultamiento. 5. Estilos de liderazgo. 6. Manejo de estrés y calidad de vida. 7. Actitud ante el cambio. 8. Presentación del directivo. 9. Administración estratégica. 10. Maquiavelismo y liderazgo. 11. Administración del tiempo. 12. Habilidades del pensamiento. 13. Negociación. 14. Motivación, entre otras. (Ibidem)

Habilidades sociales

Son las acciones de uno con los demás y de los demás con uno. Es el intercambio que se da con la convivencia humana. Tales como: Escuchar. Iniciar una conversación. Formular preguntas. Mantener una conversación. e) Dar las gracias. Presentar a otras personas. Hacer cumplidos. Presentar a otras personas. Cuando un directivo entiende y tiene habilidades sociales es capaz de ejecutar una conducta de intercambio con resultados favorables, tanto para él como para sus subordinados. Las habilidades sociales son consideradas

un conjunto de comportamientos interpersonales complejos. Éstas no son un rasgo de la personalidad, sino más bien un conjunto de comportamientos aprendidos y adquiridos. Todo directivo tiene que desarrollar sus habilidades de liderazgo. El liderazgo es una acción entre humanos. El líder social, empresarial e inclusive el líder innovador tienen interacción con sus semejantes, por lo cual tienen que desarrollar sus habilidades sociales. Las habilidades sociales se aprenden y desarrollan desde la niñez. El niño aprende a convivir, a superar problemas que le planteen su propio comportamiento, y sobre todo a relacionarse socialmente con los demás. Sin embargo, este aprendizaje se desarrolla más de acuerdo con la personalidad del niño y su entorno; así, el cambio de un medio a otro le crea conflictos y da pie a la aparición de personajes que socializan en forma inmediata y otros que no. (Ibidem)

Categorías de las capacidades

Capacidades técnicas, se refieren a la habilidad para utilizar conocimientos, técnicas y recursos específicos en la realización de un trabajo. Estas adquieren especial relieve e el nivel de gestión, puesto que, en este nivel donde hay que resolver los problemas que surgen a diario. “La capacidad técnica en la medición de la calidad es de particular importancia para las empresas que compiten con compañías internacionales”. El conjunto de técnicas a disposición de los gestores que trabajan en la mejora de la calidad, incluye tablas de control, diagramas de causa y efecto, gráfico de Pareto y planes de acción para la calidad. (Ivancevich et al., 1996, p. 23)

Capacidades analíticas, suponen la utilización de enfoques o técnicas científicas tales como la planificación de los requerimientos de materiales, modelo de control de inventarios, contabilidad de costes basada en actividades, previsiones y sistema de información de recursos humanos para solucionar problemas de gestión. “Las capacidades analíticas, en síntesis, representan la capacidad para identificar factores clave, para atender como se interrelacionan

y para desempeñar sus roles en una situación determinada. La capacidad analítica se identifica en realidad, con la habilidad para diagnosticar y evaluar”. Es necesaria para la comprensión del problema y para desarrollar un plan de acción. Sin pericia analítica, no pueden abrigarse de éxito a largo plazo. (Ivancevich et al., 1996, p. 23)

Capacidades para la toma de decisiones, todos los gerentes han de tomar decisiones o han de elegir entre alternativas diversas. La calidad de esta toma de decisiones determina su eficacia. “La capacidad de los gestores en la toma de decisiones para adoptar una determinada línea de acción está muy influida por su capacidad analítica. Una pericia analítica se traduce inevitablemente en una toma de decisiones deficiente”. (Ivancevich et al., 1996, p. 24)

Capacidades informáticas, Los gestores con capacidades informáticas tienen una comprensión conceptual de la informática y en particular, saben cómo utilizar el ordenador y el software en muchas facetas de sus trabajos. El conocimiento informático es un factor muy valioso, Los conocimientos de informática son importantes, ya que los ordenadores pueden aumentar sustancialmente la productividad de un directivo. “Los ordenadores pueden realizar, en pocos minutos, tareas de análisis financiero, de planificación de recursos humanos, así como tareas en otras áreas en otras áreas que, en caso contrario, tardarían horas e incluso días, en despacharse. El ordenador es extraordinariamente útil para la toma de decisiones, ya que los gerentes pueden acceder fácilmente y de manera instantánea a una amplia gama de información en forma flexible”. (Ivancevich et al., 1996, p. 24)

Capacidades para tratar con las personas, Dado que los gestores han de realizar gran parte de su trabajo por medio de otras personas, su capacidad para trabajar con otros. “Comunicarse con ellos y comprenderlos es vital. Las capacidades para tratar con las personas son esenciales en todos y cada uno de los niveles de la organización son un reflejo de la capacidad de liderazgo de

un gestor”. (Ivancevich et al., 1996, p. 25)

“Una comunicación eficaz, transmisión escrita y oral del entendimiento común, es una condición necesaria para el éxito de cualquier área, pero es crucial para los gestores que han de lograr resultados mediante los esfuerzos de otros. Las capacidades en la comunicación incluyen la capacidad para comunicarse en la forma que otras personas pueden entender, así como para procurarse y utilizar retroalimentación de sus empleados para tener la seguridad de que se le comprende”. (Ivancevich et al., 1996, p. 24)

Capacidades conceptuales, consisten en la capacidad para lograr una percepción global de la organización, de las complejidades de la organización en su conjunto y de la manera en que sus diversas partes encajan entre sí. Para mantener una organización centrada en sus objetivos es necesario captar el modo en que cada parte de la organización encaja e interactúa con las demás para lograr los objetivos y para operar en un ambiente sujeto a un continuo cambio. “Muchos altos ejecutivos combinan las capacidades analíticas con las conceptuales al trabajar planes a largo plazo para sus sociedades. Unas y otras hacen que el ejecutivo pueda mirar hacia el futuro y proyectar de qué manera las acciones prospectivas pueden afectar a su empresa en un plazo de cinco, diez o incluso veinte años”. (Ivancevich et al., 1996, p. 25)

Competencias gerenciales

“Conjunto de conocimientos, habilidades, conductas y actitudes, que una persona debe poseer para ser efectiva en distintos puestos y en distintas clases de organizaciones” (Hellriegel, Jackson, y Slocum jr., 2017, p. 19).

En tabla 1. Se identifica varios aspectos importantes de las competencias gerenciales. “En la práctica, es muy difícil determinar dónde comienza una competencia y dónde termina otra”. “En contadas ocasiones recurrirá a utilizar tan sólo una a la vez, siendo el único propósito de establecer diferencias claras

entre ellas es identificarlas y describirlas podría mejorar su desempeño en los empleos”. (Hellriegel, Jackson, y Slocum jr., 2017, p. 19)

Tabla 1

Las seis competencias gerenciales clave

Competencia para la comunicación
<ul style="list-style-type: none">• Comunicación informal• Comunicación formal
Competencia para la planeación y gestión
<ul style="list-style-type: none">• Recolección de información, análisis y solución de problemas• Planeación y organización de proyectos• Administración del tiempo• Elaboración de presupuestos y administración financiera
Competencia para el trabajo en equipo
<ul style="list-style-type: none">• Creación de un ambiente de apoyo• Administración de la dinámica de equipo
Competencia para la acción estratégica
<ul style="list-style-type: none">• Conocimiento de la industria• Conocimiento de la organización• Aplicación de acciones estratégicas
Competencia para la multiculturalidad
<ul style="list-style-type: none">• Conocimiento y comprensión de las culturas• Apertura y sensibilidad culturales
Competencia para la autoadministración
<ul style="list-style-type: none">• Integridad y conducta ética• Ímpetu y entrega personales• Equilibrio de la vida laboral y la personal• Autoconciencia y desarrollo

Fuente: Hellriegel, Jackson, & Slocum jr., Administración: Un enfoque basado en competencias, 2017, p. 20

2.2. Antecedentes

Guevara (2022) en su tesis

Propuesta de un plan de capacitación en el sistema de Gestión de talento Humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales de la provincia de Esmeraldas: Periodo 2021-2022”. propone el diseño de un

plan de capacitación que, sobre la base de la identificación de los problemas más críticos y urgentes, se alinee a las necesidades institucionales de los Gobiernos Parroquiales de la provincia de Esmeraldas. Respecto a la metodología, según la forma en que se presentaron los resultados, fue una investigación cuantitativa y cualitativa, al hacer referencia al alcance la investigación fue descriptiva, respecto a la modalidad de investigación fue un estudio de campo y finalmente, sobre el diseño, la investigación fue no experimental. La muestra estuvo conformada por 130 vocales y 33 funcionarios administrativos y financieros; aplicándose una encuesta de 25 preguntas elaborada por Rodríguez (2013). Entre los resultados se destaca que la aplicación de los instrumentos para la detección de necesidades de capacitación, permitió evidenciar que existen necesidades de formación referente a aspectos de tipo legal, herramientas de manejo informático, desarrollo de habilidades personales y promoción de valores en los funcionarios de los gobiernos parroquiales agrupados en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales de Esmeraldas. Se plantea finalmente plan de capacitación planteado, expone detalladamente los aspectos fundamentales sobre los que se guiará el proceso de capacitación. Temas, objetivos, temáticas, actividades y recursos son las consideraciones que se presentan con el propósito de que las acciones sean claras y directas para lograr la mayor efectividad en la formación de los funcionarios.

López (2018) en su tesis:

Diagnóstico de necesidades de capacitación para el personal de una empresa de turismo de Xalapa, Veracruz, mencionó, La capacitación es, sin duda, uno de los temas actuales más importantes cuando se habla de competitividad, innovación y mejora continua. El nivel de capacitación que tengan los empleados es el nivel que la organización tendrá frente a la competencia, por lo cual, el compromiso de capacitar de manera permanente representa un beneficio bipartito. El proceso implica: detección de necesidades, planeación, implementación, evaluación, retroalimentación y seguimiento de resultados. La

columna vertebral de este proceso es el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), pues señala de manera precisa los aspectos sobre los cuales ha de trabajar el capacitador organizacional. Por su trascendencia, se decidió abordar el tema en la presente investigación, cuyo objetivo general es: “Diagnosticar cuáles son las necesidades de capacitación del personal de la Agencia de Turismo Telpochcalli”, mostrando a su vez uno de los métodos más usados actualmente en las organizaciones mexicanas. La metodología para elaborar un DNC responde a los requisitos del método científico: planteamiento del problema, recogida de datos, análisis e interpretación de la información y exposición de hallazgos. En tanto, el método empleado es el comparativo-matricial: se contrastan dos matrices idénticas; una, con las cualidades que la agencia de turismo requiere de su personal, y, otra, con los atributos que realmente posee, ello derivado de la evaluación de los jefes de área y personal operativo. Al comparar lo que debe ser con lo que realmente es, surgen los hallazgos en cuanto a necesidades de capacitación. La acción de diagnosticar se cumple cuando la conducta analizada no satisface los requerimientos establecidos por la empresa, esto quiere decir, que el personal necesita adquirir y desarrollar ciertos rasgos para desempeñar su puesto de trabajo acorde a las posibilidades organizacionales y es esencialmente este conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes, resultados que el DNC arrojó en el estudio.

Molina (2017) planteó como objetivo general:

Investigar y analizar el proceso de capacitación de los servidores públicos del GAD Municipal de Azogues para establecer su eficiencia y eficacia institucional. Respecto a la metodología, se consideró un enfoque cualitativo y cuantitativo, buscando describir y caracterizar la capacitación recibida por los funcionarios; se aplicó una encuesta a 62 empleados de la institución. Los resultados evidenciaron, los empleados tienen una gran necesidad de capacitación, pero ha existido una despreocupación de las autoridades por desarrollar estos

procesos, los que deberían considerarse de carácter prioritario en pos de la competitividad individual y organizacional. Del mismo modo se identificó que hacen falta procedimientos de planificación estratégica, que se ajusten a las necesidades de los trabajadores y de acuerdo con la realidad institucional. Se deben implementar un programa de capacitación que tenga un seguimiento constante a los servidores.

Bermúdez (2015), en su artículo de revista *InterSedes*

Como producto de este análisis, se determinaron las necesidades de capacitación que tienen las pequeñas y medianas empresas (pymes) de Guanacaste, específicamente las de los cantones de Nicoya, Santa Cruz, Carrillo y Liberia, con la finalidad de elaborar y proponerles un plan de capacitación encaminado a llenar al menos parte de esas necesidades en materia de conocimiento de sus diferentes funciones o procesos. La investigación realizada es de tipo descriptivo, de campo, ya que teóricamente se sustentó en los planteamientos de los autores Wesley Best (1982) y Mohammad Naghi (2005), entre otros. Para ello se aplicó un cuestionario de dieciséis (16) ítems dirigido a 120 pymes seleccionadas intencionalmente por ubicación e identificación. Los resultados evidencian, estas organizaciones, en general, desconocen sus procesos administrativos, los ciclos de vida de su producto y los métodos o herramientas de contabilidad. Incluso, en ellas hay desconocimiento en cuanto a los procesos de control interno, aunque el total de los entrevistados (100%) creen que las capacitaciones son importantes para el buen desempeño de sus empresas. Respecto a las prioridades de capacitación, los consultados ubicaron sus necesidades en el siguiente orden, por áreas: administración, financiera, tributaria y legal. Según los resultados de las entrevistas, no todos los microempresarios estarían dispuestos a pagar por un programa de capacitación. En general, el monto máximo que aceptarían pagar sería de ₡25.000, y los días que proponen para recibir las capacitaciones son los viernes y los sábados.

Montiel y Argentina (2015) en su informe académico:

“Subsistema de desarrollo de recursos humanos: Capacitación y desarrollo del personal” indican, “la capacitación mejora frecuentemente las cualidades de los trabajadores e acrecienta su motivación, conduciendo a elevar productividad y a un incremento de la rentabilidad”. La capacitación debe considerarse por los directivos como una gran inversión porque beneficia a la corporación consiguiendo cumplir con eficiencia sus objetivos a medida que el personal desarrolla habilidades siendo cada vez más competitivo. El progreso del potencial humano prepara a las personas para desempeñar nuevas funciones y cumplir compromisos más complicados, simultáneamente constituye un arma poderosa en contra de los fenómenos como la obsolescencia de los conocimientos del personal, los cambios sociales y técnicos, y la tasa de rotación de personal. De hecho, el desarrollo de los recursos humanos constituye uno de los retos más nobles y significativos para el profesional. El desarrollo por competencias es un tema actual en las empresas, se concibe como una combinación de educación, formación, habilidades y experiencias adecuadas, la cual de una u otra forma deben ser demostradas, cuando se asigna una persona en un trabajo particular deben considerarse las capacidades que necesitará para su desarrollo. El propósito de establecer las competencias, es para saber si las personas son capaces o no de hacer o que se espera de ellas.

Nacional

Sosa (2018) en su tesis:

“Programa de Capacitación de competencias gerenciales para director y docente de la I.E. N°11245. Jotero – Jayanca Lambayeque”, su propósito fue contribuir al mejoramiento de la educación, debemos partir por auscultar la

diversidad de procesos que se den en el mismo. Siendo lo esencial dentro del proceso de gestión institucional. Diseñar un Programa de Capacitación para desarrollar competencias gerenciales para director y docentes que permita mejorar el proceso de gestión como objetivo general; para que defina y caracterice la personalidad de los docentes y el director, en la Institución Educativa N° 11245 – Jotora a través de su proceso de gestión, planteándonos el siguiente problema: se observa en el proceso de gestión institucional de la institución educativa, deficiencias en conocimientos sobre competencias gerenciales, en el proceso de gestión. Para tal efecto se aplicaron dos instrumentos de recolección de información uno consistente en la aplicación de un cuestionario al personal docente, la misma se aplicó al señor director sobre su gestión en la Institución, cuyos resultados lo observamos en el cuadro N° 05 lo que nos han permitido comprobar que tanto docentes y director, que conocen muy poco acerca de la formación suficiente en competencias gerenciales. Las conclusiones han permitido comprobar que: Del cuestionario N° 6 aplicado a los docentes, permite advertir que el 90% no han sido capacitados sobre gestión institucional estratégica y el mismo Porcentaje nos manifiesta en el cuadro N° 09; que no conoce si se ha firmado algún convenio o realizado alguna actividad en la Institución Educativa para capacitar al personal docente y directivo. El problema planteado pretende resolver a partir de nuestra hipótesis en su anuncio: Si se diseña un Programa de capacitación basada en la teoría de David Mc Clelland para desarrollar competencias gerenciales del director y docentes entonces se mejorará el proceso de gestión de la institución con los cual se han comprobado los objetivos y se ha contrastado la hipótesis.

Tarrillo (2023) en su tesis:

Plan de capacitación para mejorar el desempeño del personal de la empresa Place Nice Chiclayo-2021. Tuvo como objetivo proponer un plan de capacitación para mejorar el desempeño del personal de la empresa Place Nice, La metodología aplicada se caracterizó por el empleo de un tipo de estudio descriptivo con un diseño no experimental y una población de estudio

conformada por 25 empleados de la empresa Place Nice Chiclayo también la implementación de un cuestionario. El resultado obtenido permitió, identificar las necesidades de capacitación que presentan, como así también analizar su desempeño del personal de la empresa y por último se presentó un plan de capacitación, como conclusión se llegó que un plan de capacitación ayudara a mejorar el desempeño del personal lo cual queda demostrada la hipótesis.

Tantalean (2019) en su tesis:

“Análisis del Programa nacional de capacitación y formación a directores y subdirectores de gestión escolar en el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, 2017”, tuvo como propósito analizar el Programa Nacional de Capacitación y Formación a directores y subdirectores y su contribución al fortalecimiento del liderazgo pedagógico, Chiclayo- 2017. Investigación cuantitativa, con diseño descriptivo-analítico, de corte transversal o transeccional, con una población de 79 directores y subdirectores de la provincia de Ferreñafe. Considerándose una muestra de 16 directores y subdirectores de la zona urbana de Ferreñafe. En la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario conteniendo 27 preguntas cuya información permitió analizar el desarrollo del programa nacional de capacitación y formación y su contribución en el liderazgo pedagógico de la muestra. Concluyó, el nivel del liderazgo pedagógico de los directores y subdirectores de la zona urbana de Ferreñafe es alto (56.3%). Así, como el desarrollo del programa de capacitación y formación (50%), (87.5%), (87.5%), en sus tres módulos correspondientes.

Local

Costa (2022) en su tesis:

El objetivo de su investigación fue determinar la influencia de la gestión por competencias en la toma de decisiones en la Municipalidad distrital de Aguas Verdes, Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2021. El propósito de la tesis fue

aplicada, cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional, Las variables de estudio: gestión por competencias y la toma de decisiones, para una población compuesta por 57 trabajadores entre funcionarios y colaboradores del municipio, la muestra fue no probabilística de acuerdo con los fines de la investigación. Los resultados obtenidos destacan la existencia de una relación de asociatividad entre las variables de estudio con respuestas para gestión de competencias del 50,9%, para la toma de decisiones del 56,1%, para las dimensiones de la comunicación fueron de 42,1%, para la dimensión autoadministración del 45,6%, para la estrategia fue del 61,4% y para el trabajo en equipo del 56,1%. Concluyó, existió una relación de asociatividad positiva y significativa entre las variables, de nivel medio por cuanto los coeficientes Rho de Spearman para el objetivo general fue de 0,645, para la dimensión comunicación de 0,775, para la autoadministración fue de 0,646 para las estrategias de 0,341 y para el trabajo en equipo de 0,553, aceptándose las hipótesis de trabajo.

2.3. Definición de términos básicos

Competencia

“Hace referencia a la combinación de conocimientos, habilidades, conductas y actitudes que contribuyen a la efectividad personal” (Hellriegel et al., 2017, p. 16).

Comunicación.

“Es la capacidad de escuchar y transmitir ideas de manera efectiva empleando el canal adecuado en el momento oportuno y proporcionando datos concretos para respaldar las observaciones y conclusiones”.

Desarrollo

“Es la adquisición de conocimientos y habilidades que podrán aplicarse en el presente o en el futuro. Es una meta a alcanzar a largo plazo” (Ivancevich et al., 1996, p. 378)

Desempeño organizacional

Es la suma de los resultados de todas las actividades laborales de la organización (Robbins y Coulter, 2014).

Destreza gerencial

Son aquellas que guardan estrecha relación con los conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar un cargo. Implican los procesos, herramientas y técnicas necesarias para lograr los objetivos de esa área en particular.

Gestión

“Es el proceso emprendido por una o varias personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquier otra persona trabajando solo no podría alcanzar” (Ivancevich et al., 1996, p.12)

Habilidad

“Es la capacidad del individuo, adquirida por el aprendizaje, capaz de producir resultados previstos con el máximo de certeza, con el mínimo de distorsión de tiempo y economía y con el máximo de seguridad” (Madrigal , 2009).

Sistemas basados en habilidades

“Son recompensas dirigidas a los empleados por las habilidades y competencias que pueden demostrar en sus puestos de trabajo. En este tipo de sistema, no es el título del puesto que ocupa un empleado lo que define la categoría del pago que recibe, sino sus habilidades” (Robbins y Coulter, 2014, p.425).

III. MATERIALES Y METODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación

Tipo de estudio

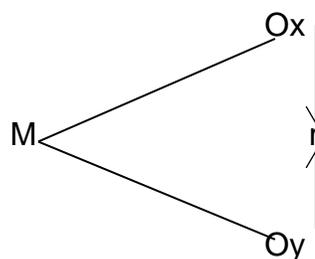
La presente investigación por su finalidad fue aplicada, porque buscó resolver los problemas presentados. Al respecto, Baena (2017) sustenta: “una investigación aplicada o también conocida como investigación utilitaria plantea problemas concretos que requieren soluciones inmediatas e iguales de específicas y también se pueden presentar nuevos hechos” (p.18).

De nivel descriptivo – correlacional, porque describió el comportamiento de las variables: capacitación y capacidades laborales, donde se analizará su relación. Para Hernández et al. (2014), considera investigación descriptiva cuando se busca detallar las características, las propiedades de las variables sometidas a un análisis. Por consiguiente, Bernal (2016) declara, es correlacional cuando se pretende examinar la relación que existe entre las variables o sus resultados.

Estudio con enfoque cuantitativo, por haberse recolectado datos valorados con la escala de Likert, para probar las hipótesis, siendo fundamental emplear un análisis estadístico y la medición numérica, según lo señalado por (Hernández et al., 2014, p.4)

Diseño de investigación

La presente investigación adoptó un diseño no experimental, puesto que las variables no fueron sometidas a ninguna manipulación, indicado por Hernández et al. (2014). Por otro lado, su estudio es transeccional debido a que las indagaciones y recopilaciones e información , aplicándose el año, 2023.



Dónde:

M: Representa a la muestra

Ox: Variable 1 - Capacitación

Oy: Variable 2 – Capacidades laborales

r: Relación entre variables

3.2. Población, muestra y muestreo

Población

“Conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desenvuelve la investigación” (Carrasco, 2019). La población del estudio, estuvo conformada por 148 de trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes. (Tabla 2)

Tabla 2

Población laboral de trabajadores administrativos, UNTumbes

Categorías	Cantidad
Funcionarios	29
Profesionales	22
Técnicos	56
Auxiliares	41
Total	148

Fuente: Unidad de Recursos Humanos, 2023.

Muestra

Navarro (2014) afirma, “Es la selección de una parte de la población de forma aleatoria para el desarrollo de la investigación y sobre esta fracción se efectuará la medición y la observación de las variables de estudio”. Según Triola (2009), la fórmula para determinar una muestra es la siguiente:

$$n = \frac{Npq[z_{\alpha/2}]^2}{pq[z_{\alpha/2}]^2 + (N - 1)E^2}$$

Dónde:

n: Tamaño de muestra que se busca

N: población (148)

$z_{\alpha/2}$: Nivel de confianza (95%) 1.96)

E: Margen de error (8%)

p: probabilidad de un suceso (50%)

q: (1-p) probabilidad de que no ocurra el suceso (50%)

$$n = \frac{148 * 0.5 * 0.5 [1.96]^2}{0.5 * 0.5 * [1.96]^2 + (148 - 1) * 0.08^2}$$

$$n = 75 \text{ trabajadores administrativos}$$

La muestra estuvo constituida por 75 trabajadores administrativos.

Muestreo

Arias (2012) menciona: “Es el proceso donde se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra”. Por lo tanto, el estudio presenta un proceso de muestreo probabilístico cuyo procedimiento que se sigue es, al azar simple, ya que todos los sujetos tienen igual probabilidad de ser elegidos.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos

Métodos

Según, Velásquez y Rey (2010) consideraron:

- a. **Análisis.** “se realizó por medio de una acción cognitiva que posibilitara descomponer en mente algo completamente complejo en sus fragmentos y cualidades en sus múltiples dimensiones como conexiones de las variables de investigación”
- b. **Síntesis.** “se aplicó por medio de una operación contrapuesta al análisis que instituye en mente la fusión entre ambos fragmentos anticipadamente comprobados, proporciona revelar las relaciones y características genéricas entre componentes del entorno de la capacitación y las capacidades laborales”
- c. **Inductivo.** “Es el modo de raciocinio mediante el cual acontece la comprensión de cuestiones específicas a un conocimiento más genérico, manifestando la existencia que tienen en común los fenómenos particulares”. A partir de la investigación de capacitación y las capacidades laborales en la UNTUMBES, se determinará la influencia de la capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados, UNTumbes, 2023.
- d. **Deductivo.** “Es un modo de raciocinio el cual transita de un conocimiento genérico, así como de mínimo nivel en mayoría (particular), deduciéndose a partir de él, leyes y principios, parte de los axiomas, que manifiestan las relaciones genéricas, permanentes y primordiales entre los objetos y fenómenos de la realidad, resultando

de ellos las peculiaridades y el comportamiento de los casos particulares”, es decir, de la fundamentación teórica viabilizara realizar el trabajo de indagación.

Técnicas

Bernal (2016) señala al:

a. Análisis documental

“Se analizaron y cuestionaron la literatura comprendida en textos, informes de trabajos, revistas, documentos institucionales con relación a variables de investigación, dicha información se compiló en fichas bibliográficas”.

b. Encuestas

“Técnica para recolectar información, en la que se pregunta en modo escrito o verbal a un conjunto de personas con el fin de conseguir una determinada información, siendo imprescindible para la investigación” (Hernández et al., 2014).

El instrumento de medición lo constituyeron dos cuestionarios, estructurándose para la variable capacitación un formato con 20 preguntas. En cuanto a las capacidades laborales, se estructuraron 18 preguntas, ambos instrumentos se valoraron con Escala de Likert, aplicándose a una muestra probabilística 75 trabajadores administrativos nombrados, UNTUMBES, previa autorización de la autoridad en escala de Likert. (Anexo 3, 4, 5 y 9).

Instrumentos

a. Cuestionario

“Conjunto de preguntas indicadas mediante escrito a personas para

que opinen respecto a un asunto” (Hernández et al., 2014).

“Es una herramienta considerada para evaluar la opinión que los colaboradores (funcionarios, administrativos) que poseen respecto al tema en específico.

En este caso sobre la capacitación y capacidades laboral a los colaboradores administrativos de la UNTUMBES”. Estuvo estructurado con 20 y 18 preguntas, para cada variable de estudio, apoyados en la escala de Likert: Totalmente de acuerdo “5”, De acuerdo “4”, Indeciso “3”, En desacuerdo “2”, Totalmente en desacuerdo “1”. (Anexo 4 y 5)

b. Fichas bibliográficas

Instrumentos utilizados para compilar la información en textos, archivos e informes técnicos y registros de la UNTUMBES, permitiendo construir la revisión de la literatura.

3.4. Procesamiento y análisis

Procesamiento

Al obtenerse los datos, resultados de las encuestas, se procedió a tabular los datos en hojas Excel para exportarlos al Programa SPSS, después del procesamiento de los datos, se determinaron las tablas de frecuencias absolutas y relativas, el P- valor y el Rho de Spearman utilizado para variables categóricas. (Anexo 8)

Análisis

Con los resultados obtenidos se encontró la influencia entre las variables de estudio, aplicándose la prueba de hipótesis, y determinándose la correlación de las variables. Luego se efectuó la discusión basándose en bases teórico- científicas y en descubrimientos de otros investigadores, esta nueva información permitió efectuar las conclusiones en base a los objetivos de la investigación.

3.5. Análisis de confiabilidad

Según Kerlinger y Lee (2002), existe confiabilidad cuando un instrumento de medición no presenta distorsiones. Asimismo, Hernández y Mendoza (2018), manifiestan, Es el instrumento que más se utiliza para determinar la confiabilidad es el alfa de Cronbach, si esta se aproxima al 1 es sumamente confiable, debiéndose tener en cuenta que la confiabilidad varía según el número de ítems que se incluya en el instrumento, cuanto mayor sea el número de ítems mayor será la confiabilidad.

Palella y Martins (2012), indicaron, el alfa de Cronbach varía entre 0 y 1, donde 0, no existe consistencia y 1 es consistencia perfecta, sugiriendo un resultado mayor o igual a 0.61. (Tabla 3)

Tabla 3

Criterios de decisión para la confiabilidad del instrumento

Rango	Confiabilidad
0,81 – 1	Muy alta
0,61-0,80	Alta
0,41-0,60	Media
0,21-0,40	Baja
0 -0,20	Muy baja

Fuente: Palella y Martins (2012)

En la investigación para calcular el nivel de confiabilidad se aplicó el criterio del alfa de Cronbach; para la variable capacitación, efectuándose una prueba piloto a 20 colaboradores administrativos de la universidad, representados por el 27% de la muestra, obteniendo un coeficiente de 0.915. indicando que el instrumento tiene muy alta confiabilidad según los criterios brindados por (Palella y Martins,2006). (Tabla 4 y Anexo 6))

Tabla 4

Confiabilidad de la variable capacitación

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.915	20

Fuente: Encuesta

En el estudio para determinar el nivel de confiabilidad se aplicó el criterio del alfa de Cronbach; para la variable capacidades laborales, realizándose una prueba piloto a 20 colaboradores administrativos de la universidad, representados por el 27% de la muestra, obteniéndose un coeficiente de 0.764, indicándose la alta confiabilidad del instrumento según los criterios brindados por Palella y Martins (2006). (Tabla 5 y Anexo 7)

Tabla 5

Confiabilidad de la variable capacidades laborales

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.764	18

Fuente: Encuesta

3.6. Hipótesis

Hipótesis general

La capacitación influye de manera positiva y significativa en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023.

Hipótesis específicas

1. La detección de las necesidades de capacitación influye de manera positiva

y significativa en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.

2. El Programa de capacitación influye de manera positiva y significativa en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.
3. La ejecución de la capacitación influye de manera positiva y significativa en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.
4. La evaluación de los resultados de la capacitación influye de manera positiva y significativa en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.

3.7. Definición y operacionalización de variables

Variable 1: Capacitación

Definición conceptual

“Proceso sistemático por el que se modifica la conducta de los empleados para facilitar el logro de los objetivos a largo plazo” (Ivancevich et al., 1996, p. 378).

Definición operacional

“Los datos para la variable capacitación, se obtuvieron empleando la técnica de la encuesta, empleándose el cuestionario como instrumento de medición estructurado con 20 items, en escala de Likert: Totalmente de acuerdo “5”, De acuerdo “4”, Indeciso “3”, En desacuerdo “2”, Totalmente en desacuerdo “1”, aplicándose a una muestra aleatoria de 75 trabajadores administrativos de la UNTUMBES. (Tabla 6) (Anexo 1 y 2)

Variable 2: Capacidades laborales

Definición conceptual

“Conjunto de conocimientos, habilidades, conductas y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en una amplia variedad de puestos y en distintas clases de organizaciones” (Hellriegel et al., 2017, p. 16).

Definición operacional

“Los datos para la variable capacidades laborales, se obtuvieron empleando la técnica de la encuesta, aplicándose un instrumento de medición, el cuestionario estructurado con 18 ítems, en escala de Likert: Totalmente de acuerdo “5”, De acuerdo “4”, Indeciso “3”, En desacuerdo “2”, Totalmente en desacuerdo “1”, aplicándose a una muestra aleatoria de 75 trabajadores administrativos de la UNTUMBES. (Tabla 6) (Anexo 1 y 2)

Tabla 6

Variables capacitación y capacidades laborales, dimensiones, indicadores e ítems

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Capacitación	Detección de las necesidades	• Destrezas y propósito	01, 02
		• Historial de capacitación	03
		• Programa presupuestado	04
		• Indicadores	05
Capacitación	Programa de capacitación	• Capacitación sistemática y relacionada	06, 07
		• Desarrollo profesional	08
		• Especificación de competencia	09
		• Estrategias de capacitación	10
Capacitación	Ejecución de la capacitación	• Ventaja competitiva	11, 12
		• Expectativas y valores	13, 14
		• Material adecuado	15
Capacitación	Evaluación de la capacitación	• Cambio de conducta	16, 17
		• Procesos funcionales	18
		• Desempeño laboral	19 20
Capacidades laborales	Capacidades técnicas	• Conocimiento	01, 02, 03
	Capacidades analíticas	• Seguridad	03
		• Visión holística	04, 05
	Capacidades para la toma de decisiones	• Análisis organizacional	06
		•	
	Capacidades informáticas	• Resolución de problemas	07, 08
		• Información	09
Capacidades para tratar con las personas	• Conocimiento de TICS	10 11	
	• Comprensión conceptual	12	
Capacidades conceptuales	Capacidades para tratar con las personas	• Proactividad	13,
		• Asertividad	14, 15
		• Actitud	16
Capacidades conceptuales	Capacidades conceptuales	• Interrelación laboral	17
		• Efectividad institucional	18

Fuente: Cuestionario

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Descriptivos

Para el objetivo general: Determinar la influencia de la capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023.

Tabla 7

Influencia entre capacitación y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES

Nivel	Capacitación			Capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	74 - 100	46	61.3	66 - 90	36	48.0
Medio	47 - 73	29	38.7	42- 65	39	52.0
Bajo	20 - 46	0	0.0	18 - 41	0	0.0
Totales		75	100.0	Totales	75	100.0

Fuente: Encuesta.

Se puede distinguir en la tabla que la variable capacitación obtuvo respuestas de los trabajadores administrativos del 61.3% ubicándose en el nivel alto, y en nivel medio con 38.7%, resultados que tuvieron una influencia en la variable capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES con 48.0% en nivel alto y con 52.0 en el nivel medio. Demostrándose el efecto que al adquirir nuevos conocimientos los trabajadores mejoran sus capacidades laborales.

Para el objetivo específico 1: Explicar la influencia de la detección de las necesidades de capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la UNTUMBES.

Tabla 8

Influencia entre la detección de necesidades y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES

Nivel	Detección de necesidades			Capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	19 -25	46	61.3	66 - 90	36	48.0
Medio	12- 18	29	38.7	42- 65	39	52.0
Bajo	5 -11	0	0.0	18 - 41	0	0.0
Totales		75	100.0	Totales	75	100.0

Fuente: Encuesta.

En la tabla, se observa, a la dimensión detección de necesidad, situándose en el nivel alto con 61.3% y con 38.7% en nivel medio, cifras porcentuales que tuvieron influencia en la variable capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES con 48.0% en nivel alto y con 52.0 en el nivel medio. Advirtiéndose que el diagnóstico de las necesidades de capacitación de cada trabajador permite brindarle el mejor conocimiento para el efectivo desempeño de sus labores.

Para el objetivo específico 2: Determinar la influencia del programa de capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados, UNTUMBES.

Tabla 9

Influencia entre el programa de capacitación y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES

Nivel	Programa de capacitación			<i>Capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES</i>		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	19 -25	50	66.7	66 - 90	36	48.0
Medio	12- 18	25	33.3	42- 65	39	52.0
Bajo	5 -11	0	0.0	18 - 41	0	0.0
Totales		75	100.0	Totales	75	100.0

Fuente: Encuesta.

En la tabla, se muestra, a la dimensión programa de capacitación, ubicándose en nivel alto con 66.7% y con 33.3% en nivel medio, estos resultados, tuvieron influencia en la variable capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES con 48.0% en nivel alto y con 52.0 en el nivel medio. Indicándose que un programa elaborado en base a las necesidades de conocimientos y saberes aseguran las capacidades y competencias laborales para un efectivo desempeño de las funciones. de los colaboradores.

Para el objetivo específico 3: Describir la influencia de la ejecución de la capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados, UNTUMBES.

Tabla 10

Influencia entre la ejecución de la capacitación y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES

Nivel	Ejecución de la capacitación			<i>Capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES</i>		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	19 -25	50	66.7	66 - 90	36	48.0
Medio	12- 18	25	33.3	42- 65	39	52.0
Bajo	5 -11	0	0.0	18 - 41	0	0.0
Totales		75	100.0	Totales	75	100.0

Fuente: Encuesta.

En la tabla, se distingue, que la dimensión ejecución de la capacitación obtuvo , el 66.7% de las respuestas de los colaboradores ubicándose en nivel alto y 33.3% en nivel medio, estos resultados, tuvieron influencia en la variable capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES con 48.0% en nivel alto y con 52.0 en el nivel medio, revelándose que cumpliéndose con lo establecido y motivando permanentemente, los conocimientos impartidos se internalizan, asimilándose efectivamente encaminados a generar nuevos comportamientos laborales.

Para el objetivo específico 4. Analizar la influencia la evaluación de los resultados de la capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados, UNTUMBES.

Tabla 11

Influencia entre la evaluación de los resultados de la capacitación y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES

Nivel	Evaluación de los resultados de la capacitación			Capacitación y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	19 -25	50	66.7	66 - 90	36	48.0
Medio	12- 18	25	33.3	42- 65	39	52.0
Bajo	5 -11	0	0.0	18 - 41	0	0.0
Totales		75	100.0	Totales	75	100.0

Fuente: Encuesta.

En la tabla, se aprecia a la dimensión evaluación de los resultados de la capacitación, donde el 66.7% de las respuestas de lo colaboradores se ubicaron en el nivel alto y con 33.3% tuvieron influencia tuvieron una influencia en la variable capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES con 48.0% en nivel alto y con 52.0 en el nivel medio. Revelándose que si se ha logrado una influencia positiva y que los colaboradores han creado y han mejorado competencias laborales para el mejor desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo.

Inferenciales

Hipótesis general

La capacitación influye de manera positiva y significativa en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023.

Tabla 12

Correlación entre capacitación y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES

Coeficiente Rho de Spearman		Capacitación	Capacidades laborales de trabajadores administrativos
Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	893**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	75	75
Capacidades laborales de trabajadores administrativos	Coeficiente de correlación	,893**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	75	75

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

Los resultados obtenidos, en el estudio de investigación, son corroborados con el cómputo del coeficiente de correlación de Spearman (Rho), que arrojó un valor de 0.893, revelando una correlación y/o asociación positiva alta. Asimismo, con un nivel de significancia de $p = 0.000 < 0.05$, se acepta la hipótesis de trabajo para el objetivo general de la investigación. Este resultado sugiere una correlación positiva y significativa entre la variable capacitación y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES

Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

La detección de las necesidades de capacitación influye de manera positiva y significativa en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tabla 13

Correlación entre la detección de necesidades y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES

Coeficiente Rho de Spearman		Detección de necesidades	Capacidades laborales de trabajadores administrativos
Detección de necesidades	Coeficiente de correlación	1,000	,979**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	75	75
Capacidades laborales de trabajadores administrativos	Coeficiente de correlación	,979**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	75	75

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

Los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a los colaboradores administrativos de la UNTumbes; se determinó un rs de 0.979, indicando una correlación y/o asociación positiva muy alta, entre la dimensión detección de necesidades y la variable capacidades laborales de trabajadores administrativos y con un $p < 0.05$ se acepta la hipótesis del objetivo específico 1. Esto sugiere que la dimensión detección de necesidades su asociación es positiva y significativa con las capacidades laborales de los colaboradores.

Hipótesis específicas 2

El Programa de capacitación influye de manera positiva y significativa en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tabla 14

Correlación entre el programa de capacitación y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES

Coeficiente Rho de Spearman		Programa de capacitación	Capacidades laborales de trabajadores administrativos
Programa de capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,893**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	75	75
Capacidades laborales de trabajadores administrativos	Coeficiente de correlación	,893**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	75	75

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

Los resultados obtenidos determinaron un p(Rho) de 0.893, revelando una correlación y/o asociación positiva alta entre la dimensión programa de capacitación y la variable capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES. Con un nivel de significancia bilateral de 0.000 es significativa al 1%, se acepta la hipótesis del objetivo específico 2. Sugiriendo que existe una asociación positiva y significativa entre la dimensión y la variable indicada. Evidenciándose a través de las respuestas recopiladas en la encuesta aplicada a los colaboradores de la UNTumbes.

Hipótesis específicas 3

La ejecución de la capacitación influye de manera positiva y significativa en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tabla 15

Correlación entre la ejecución de la capacitación y capacidades laborales de de trabajadores administrativos UNTUMBES

Coeficiente Rho de Spearman		Ejecución de la capacitación	Capacidades laborales de trabajadores administrativos
Ejecución de la capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,893**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	75	75
	Coeficiente de correlación	,893**	1,000
Capacidades laborales de trabajadores administrativos	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	75	75

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

El coeficiente Rho de Spearman de 0.893, manifiesta una correlación y/o asociación positiva alta entre la dimensión ejecución de la capacitación y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES y con un p -valor = 0.000 < 0.05 indica una correlación significativa por tanto se acepta la hipótesis para el objetivo específico tres. Esto sugiere una correlación y/o asociación positiva y significativa entre la dimensión ejecución de la capacitación y la variable capacidades laborales de los colaboradores administrativos.

Hipótesis específicas 4

La evaluación de los resultados de la capacitación influye de manera positiva y significativa en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tabla 16

Correlación entre la evaluación de los resultados de la capacitación y capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES

Coeficiente Rho de Spearman		Evaluación de los resultados de la capacitación	Capacidades laborales de trabajadores administrativos
Evaluación de los resultados de la capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,893**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	75	75
	Coeficiente de correlación	,887**	1,000
Capacidades laborales de trabajadores administrativos	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	75	75

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

Los resultados obtenidos determinaron un ρ (Rho) de 0.893, mostrando una correlación y/o asociación positiva alta entre la dimensión evaluación de los resultados de la capacitación y la variable capacidades laborales de trabajadores administrativos UNTUMBES. Con un nivel de significancia bilateral de 0.000 es significativa al 1%, aceptándose la hipótesis del objetivo específico 4. Sugiriendo que existe una asociación positiva y significativa entre la dimensión indicada y la variable capacidades laborales de acuerdo a las respuestas recopiladas en la encuesta aplicada a los colaboradores de la UNTumbes.

4.2. Discusión

Con relación al objetivo general: Determinar la influencia de la capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023, según Chiavenato, (2011), “La capacitación

es el acto intencional de proporcionar los medios que permitan el aprendizaje, fenómeno que surge como resultado de los esfuerzos de cada individuo”. En el caso de capacidades laborales de los trabajadores, según, Ivancevich et al. (1996), “Es la habilidad o destreza para ejecutar una determinada tarea”. Entendiéndose, a la asimilación de conocimientos que genera destrezas y habilidades para un desempeño efectivo.

En la investigación realizada en la UNTumbes, se encontró que el 61.3% de los trabajadores manifestaron que la capacitación tuvo una influencia del 52.0% en sus capacidades laborales corroborándose con $p(Rho)$ de 0.893, mostrando correlación positiva alta y significativa al 1%. Estos resultados consideran apropiados, por lo que la UNTumbes, debe seguir haciendo ajustes en su políticas y prácticas de capacitación a fin de contar con un personal que tenga el perfil del puesto, para incrementar la productividad laboral.

En este orden de ideas, Montiel y Argentina (2015), en su tesis, encontró, “el desarrollo de los recursos humanos constituye uno de los retos más nobles y significativos para el profesional”. Asimismo, manifiesta, “el desarrollo por competencias es un tema actual en las empresas, se concibe como una combinación de educación, formación, habilidades y experiencias adecuadas, la cual de una u otra forma deben ser demostradas, cuando se asigna una persona en un trabajo particular deben considerarse las capacidades que necesitará para su desarrollo”.

Lo encontrado por Montiel y Argentina (2015), en su informe científico, coincide con lo descubierto en la investigación realizada en UNTumbes; siendo una institución de servicio educativo, su personal administrativo debe estar en constante formación y capacitación para brindar un servicio de calidad a la comunidad tumbesina.

Para el caso del primer objetivo específico: Explicar la influencia de la detección de necesidades de capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la UNTUMBES. Según Chiavenato (2001) la detección

de las necesidades, “se refiere al diagnóstico de las necesidades de capacitación al personal de la organización, efectuándose un análisis organizacional, análisis de los recursos humanos y el análisis de las operaciones y tareas”. En la investigación se pudo conocer que el 61.3% de los trabajadores respondieron encontrarse en el nivel alto con una influencia en las capacidades laborales del 52.0%, ubicada el nivel medio, cifras porcentuales que se reafirman con asociación positiva muy alta y significativa demostrada con un Rho de Spearman del 0.979 y un $p < 0.05$. Estos resultados permiten inferir que si bien es cierto, se han detectado las necesidades en un buen nivel, no obstante es necesario seguir profundizando el diagnóstico de las necesidades de capacitación, con el propósito que su influencia se orienten con mayor efectividad en las capacidades laborales de los trabajadores y se logre mayor efectividad institucional

Por su parte López (2017) en su investigación realizada en una empresa de turismo en Xalapa, Veracruz, que la detección de las necesidades es la columna vertebral de este proceso: detección de necesidades, planeación, implementación, evaluación, retroalimentación y seguimiento de resultados. En el caso de la investigación realizada en la UNTumbes, la detección de las necesidades se encuentra en nivel alto, con 61.3%. Esto probablemente no se conoce a plenitud las necesidades de capacitación de los trabajadores administrativos universitarios, por lo que se sugiere aplicar diagnóstico con mayor periodicidad para asegurar una efectiva implementación que contribuya a mejorar y/o crear destrezas y habilidades enfocadas a un trabajo productivo.

Los directivos deben tener claramente definidos los objetivos estratégicos de la institución para analizar con perspectiva filosófica la capacitación, debiéndose considerar el entorno y entorno organizacional (Chiavenato, 2011)

Respecto al objetivo específico 2: Determinar la influencia del programa de capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados, UNTUMBES. Según Chiavenato (2011) precisa, “una vez efectuado el diagnóstico de la capacitación, se sigue con la terapéutica, es decir, la elección y prescripción de los medios de tratamiento para sanar las necesidades señaladas o percibidas”. La investigación determinó, el 66.7% de los colaboradores manifestaron situarse en nivel alto con una influencia en las capacidades laborales del 52.0%, ubicada el nivel medio, resultados que corroboran una correlación y asociación positiva alta con $p(\text{Rho}): 0.893$ y significativa al 1%. Estos resultados denotan que existen relaciones poco adecuada en los elementos más visible que constituyen el programa como el objetivo de la capacitación, el recurso humano, ambiente, tópicos de enseñanza y metodología de enseñanza y otros.

Guevara (2022) en su investigación realizada en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales de la provincia de Esmeraldas: Periodo 2021-2022, plantea plan de capacitación, donde, expone detalladamente los aspectos fundamentales sobre los que se guiará el proceso de capacitación. Temas, objetivos, temáticas, actividades y recursos son las consideraciones que se presentan con el propósito de que las acciones sean claras y directas para lograr la mayor efectividad en la formación de los funcionarios. Al respecto la UNTumbes, no solo debe aplicar un programa de capacitación anual sino, diseñar un programa estratégico de capacitación para asegurar el fortalecimiento institucional de capacidades y destrezas laborales, este instrumento debe ser actualizarse de acuerdo a los cambios del entorno y necesidades de la institución.

Para el caso del tercer objetivo: Describir la influencia de la ejecución de la capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados, UNTUMBES. . Según Chiavenato (2001), explica “la ejecución o realización de la capacitación supone el binomio formado por el instructor y el aprendiz”. En la investigación se pudo establecer que el 66.7% de las respuesta de os

trabajadores se encuentra en el nivel alto tuvieron una influencia en las capacidades laborales del 52.0%, ubicada en nivel medio, resultado que se corroboran con un rs de 0.893 indicando una correlación y asociación positiva alta y significativa al 1%. Estos resultados permiten deducir, la capacitación significa la solución de los problemas que originaron las necesidades diagnosticadas, debiéndose adecuarse los programas de capacitación a las necesidades de la organización. Siendo necesario contar un instructor idóneo y con material de enseñanza de calidad, a fin de preparar y/o formar al personal administrativo de la UNTumbes enfocados a a brindar un excelente servicio a la comunidad universitaria.

Montiel y Argentina (2015) en su informe académico, concluyó, “el progreso del potencial humano prepara a las personas para desempeñar nuevas funciones y cumplir compromisos más complicados, simultáneamente constituye un arma poderosa en contra de los fenómenos como la obsolescencia de los conocimientos del personal, los cambios sociales y técnicos, y la tasa de rotación de personal”. “De hecho, el desarrollo de los recursos humanos constituye uno de los retos más nobles y significativos para el profesional”. En esta línea Bermúdez (2015), en su artículo de revista InterSedes, “determinó que del total de los entrevistados (100%) creen las capacitaciones son importantes para el buen desempeño de sus empresas (Pymes)”. “Respecto a las prioridades de capacitación, los consultados ubicaron sus necesidades en el siguiente orden, por áreas: administración, financiera, tributaria y legal”. Caso contrario se presenta en la UNTumbes, respecto a los trabajadores administrativos nombrados que del total el 66.7% manifestaron que la ejecución se ubica en nivel alto. Por ello se sugiere que los programas se adecuen a las nuevas tendencias en cuanto al servicio y atención del usuario externo e interno. Asimismo se solicite servicios de instructores especialistas y se mejoren la calidad de materiales de enseñanza.

En cuanto al objetivo cuatro: Analizar la influencia la evaluación de los resultados de la capacitación en las capacidades laborales de trabajadores administrativos nombrados, UNTUMBES. Según Chiavenato (2001) señala, “es la etapa final del

proceso de capacitación en la que se constata si la capacitación produjo las modificaciones deseadas en la conducta de los empleados y verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas de la empresa”. En la investigación se pudo determinar que el 66.7% de los trabajadores manifestaron encontrarse en el nivel alto con una influencia en las capacidades laborales del 52.0%, ubicada en nivel medio, resultados que se reafirman correlación y/o asociación positiva alta y significativa verificada con Rho de Spearman del 0.893 y un $p < 0.05$. Con estos resultados se analizaron, que las conductas de los trabajadores no ha tenido las modificaciones deseadas y que la capacitación no se ha demostrado en el desempeño de las labores tanto funcional como operativas. Por tanto, es necesario entender que la capacitación es un proceso y debe hacerse controles preventivos y concurrentes a efectos de garantizar la mejora o generación de habilidades y/o destrezas adquiridas por el aprendizaje.

Tantalean (2019) en su investigación “Análisis del Programa nacional de capacitación y formación a directores y subdirectores de gestión escolar en el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, Concluyó, el nivel del liderazgo pedagógico de los directores y subdirectores de la zona urbana de Ferreñafe es alto (56.3%). Así, como el desarrollo del programa de capacitación y formación (50%), (87.5%), (87.5%), en sus tres módulos correspondientes. Estas opiniones de lo alcanzado por la UNTumbes, donde se determinó una correlación positiva y significativa al 1%, ya que a mayor evaluación de los resultados de la capacitación mayor capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados se alcanzará, es decir mientras una de ellas mejore la otra lo hará de la misma manera.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó la influencia de la variable capacitación con 61.3% sobre el 52.0% de la variable capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados, UNTumbes, corroborándose con coeficiente correlacional de Spearman de 0.893, revelando una asociación positiva alta y significativa al 1%. Se comprobó que impartir conocimientos relacionados con desempeño de las funciones actuales y de mayor responsabilidad mejora y genera habilidades, competencias y destrezas, para un trabajo efectivo en el puesto de trabajo: Siendo fundamental un programa estratégico de fortalecimiento de capacidades.
2. La detección de las necesidades de capacitación con 61.3% tuvo influencia en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados del 52.0%; refiriéndose una correlación y/o asociación positiva muy alta y significativa expresada con el ρ de 0.979 y un p -valor < 0.05 . explicando, un efectivo diagnóstico de necesidades de capacitación relacionadas con el perfil del puesto establecidas en los manuales administrativos asegura las competencias laborales de los trabajadores y por ende el perfil del puesto.
3. Se determinó que la dimensión programa de capacitación con 66.7% tuvo influencia en las capacidades laborales del 52.0%, corroborándose con r_s de 0.893, revelando correlación positiva alta y significativa al 1%. Siendo necesario consignar los componentes indispensables para darle respuesta a las necesidades detectadas y determinadas, debiéndose actualizarse los programas frente a los cambios del entorno.
4. La dimensión ejecución de la capacitación con 66.7% de respuesta de los colaboradores de la UNTumbes tuvo influencia en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados del 52.0%; comprobándose asociación

positiva alta y significativa expresada con el ρ de 0.893 y un p -valor < 0.05 , describiéndose, la calidad y preparación de los instructores, calidad de material, la cooperación de gerentes y dirigentes de la institución y la adecuación del programa de capacitación influye en los resultados de la capacitación de los trabajadores.

5. Se analizaron la influencia de la dimensión evaluación de los resultados de la capacitación con 66.7% sobre las capacidades laborales del 52.0%, siendo corroborados estos resultados con ρ de 0.893, revelando asociación positiva alta y significativa al 1%. Siendo necesario medir resultados de la capacitación con criterios de eficacia considerando la supervivencia institucional y el crecimiento de las organizaciones

VI. RECOMENDACIONES

1. La alta dirección debe establecer como estrategia competitiva, la capacitación para crear y generar capacidades laborales de los trabajadores administrativos UNTumbes, encaminado a formar cuadros directivos y ejecutivos que brinden respuesta con una excelente calidad del servicio hacia la comunidad universitaria y tumbesina.
2. Es necesario realizar diagnósticos de necesidades de capacitación con periodicidad y efectuar una retroalimentación, asegurando información calidad, pertinencia y calidad, para las etapas siguiente de capacitación.
3. La oficina de personal debe elaborar un programa de capacitación con todos sus componentes, debiendo considerar los cambios y nuevas tendencias de aprendizaje y conocimiento para dar respuesta a las necesidades de capacitación.
4. Es necesario una retroalimentación de la detección de necesidades de capacitación, del programa de capacitación con el propósito de adecuarlos a los cambios organizacionales a fin de garantizar su implementación efectiva a fin de mejorar y generar s capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados.
5. La alta dirección debe medir los resultados de la capacitación en términos de los objetivos institucionales, considerando criterios de eficacia organizacional: la razón de la existencia de la UNTumbes

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2012). Proyecto de investigación. Episteme C.A.
- Baena Paz, G. M. (2017). Metodología de la investigación: Serie integral por competencias. México D.F.: Grupo Editorial Patria S.A. de C.V.
- Bermúdez, C. L. (January . - April de 2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes*, 16(33).
- Bernal, C. (2016). Metodologia de La Investigación. Colombia: Pearson 4ta. edición.
https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_de_la_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora. Una revision actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psocoperspectivas*, 2(33), 9- 33.
<http://www.psicoperspectivas.cl>
- Carrasco, D. S. (2019). Metodologia de la investigacion cientifica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: San Marcos EIR Ltda. https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones. Mexico: Mc Graw Hill, Interamericana.
- Guevara, T. M. (2022). Propuesta de un plan de capacitación en el sistema de Gestión de Talento Humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales de la provincia de Esmeraldas: Periodo 2021-2022. Esmeraldas, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum jr., J. (2017). Administración: Un enfoque basado en competencias. México: Cengage Learning.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill.
- Hernandez, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L. M. (2014). Metodologia de la investigación. Mc Graw-Hill.

- Ivancevich, J. M., Lorenzi, P., Skinner, S., y Crosby, P. (1996). Gestión : Calidad y competitividad. Madrid, España: IRWIN.
- Kerlinger, F., y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. Mc Graw Hill.
- Krieger, M. J., y Fincowsky, E. B. (2011). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- López, C. M. (2018). Diagnóstico de necesidades de capacitación para el personal de una empresa de turismo de Xalapa, Veracruz. Veracruz, México: Universidad Veracruzana.
- Madrigal, T. B. (2009). Habilidades directivas. México: Mc Graw Hill.
- Molina, A. V. (2017). Investigar y analizar el proceso de capacitación de los servidores públicos que laboran en el GAD municipal de Azogues correspondiente al año 2014, para determinar su eficiencia y eficacia institucional". Cuenca, Ecuador: Universidad del Azuay.
- Mondy, R. W. (2010). Administración de recursos humanos. México: Pearson Educación.
- Montiel , A. K., y Argentina, A. G. (2015). Subsistema de desarrollo de recursos humanos: Capacitación y desarrollo del personal. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Navarro, C. (2014). Epistemología y metodología. Patria, S.A de C.V.
- Parella, S., S., y Martins, P. F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa (Tercera ed.). Caracas, Venezuela: Fedupel.
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2014). Administración (10° ed.). México: Pearson Educación.
- Sosa, M. B. (2018). Programa de Capacitación de competencias gerenciales para director y docente de la I.E. N°11245. Jotora – Jayanca Lambayeque. Lambayeque, Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Tantalean , A. G. (2019). Análisis del Programa nacional de capacitación y formación a directores y subdirectores de gestión escolar en el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, 2017. Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Tarrillo, S. F. (2023). Plan de capacitación para mejorar el desempeño del personal de la empresa Place Nice Chiclayo-2021. Pimentel, Perú: Universidad Señor de

Sipán.

Triola, M. (2009). Estadística. Pearson Educación.

Velásquez, F. A., y Rey , S. N. (2010). Metodología de la investigación científica. Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: **Programa de capacitación y capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y Muestra	Tipo de investigación
<p>Problemas general:</p> <p>¿De qué manera influye la capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿De qué manera influye la detección de las necesidades de capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados?</p> <p>2. ¿De qué manera influye un Programa de capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos?</p> <p>3. ¿De qué manera influye la ejecución de la capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores?</p> <p>4. ¿De qué manera influye la evaluación de los resultados de la capacitación en las capacidades laborales de los</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia de la capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Explicar la influencia de la detección de las necesidades de capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la UNTUMBES.</p> <p>2. Determinar la influencia del programa de capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la UNTUMBES.</p> <p>3. Describir la influencia de la ejecución de la capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de UNTUMBES.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La capacitación influye de manera positiva y significativa en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>1. La detección de las necesidades de capacitación influye de manera positiva y significativa en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.</p> <p>2. El Programa de capacitación influye de manera positiva y significativa en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.</p> <p>3. La ejecución de la capacitación influye de manera positiva y significativa en las capacidades laborales</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Capacitación</p> <p>Variable 2</p> <p>Capacidades laborales</p>	<p>Población:</p> <p>Constituida por 148 trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes</p> <p>Muestra:</p> <p>Constituida por 75 trabajadores administrativos nombrados de la UNTUMBES.</p>	<p>Aplicada</p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Descriptiva - correlacional</p>

trabajadores administrativos nombrados?	4. Analizar la influencia la evaluación de los resultados de la capacitación en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de UNTUMBES.	de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes. 4. La evaluación de los resultados de la capacitación influye de manera positiva y significativa en las capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.			
---	--	--	--	--	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Variable 1: Capacitación	“Proceso sistemático por el que se modifica la conducta de los empleados para facilitar el logro de los objetivos a largo plazo” (Ivancevich et al., 1996, p. 378).	“Los datos para la variable capacitación, se obtendrán empleando la técnica de la encuesta, aplicándose un cuestionario como cuestionario estructurado con 20 items, en escala de Likert: Totalmente de acuerdo “5”, De acuerdo “4”, Indeciso “3”, En desacuerdo “2”, Totalmente en desacuerdo “1”, aplicándose a una muestra aleatoria de 75 trabajadores administrativos de la UNTUMBES.	<p>Detección de las necesidades</p> <p>Programa de capacitación</p> <p>Ejecución de la capacitación</p> <p>Evaluación de la capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Destrezas y propósito • Historial de capacitación • Programa presupuestado • Indicadores • Capacitación sistemática y relacionada • Desarrollo profesional • Especificación de competencia • Estrategias de capacitación • . Ventaja competitiva • Expectativas y valores • Material adecuado • Cambio de conducta • Procesos funcionales • Desempeño laboral 	<p>01, 02 03 04 05</p> <p>06, 07</p> <p>08 09</p> <p>10</p> <p>11, 12 13, 14 15</p> <p>16, 17 18 19 20</p>

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Variable 2: Capacidades laborales	“Conjunto de conocimientos, habilidades, conductas y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en una amplia variedad de puestos y en distintas clases de organizaciones” (Hellriegel et al., 2017, p. 16).	“Los datos para la variable capacidades laborales, se obtendrán empleando la técnica de la encuesta, aplicándose un instrumento como cuestionario estructurado con 18 ítems, en escala de Likert: Totalmente de acuerdo “5”, De acuerdo “4”, Indeciso “3”, En desacuerdo “2”, Totalmente en desacuerdo “1”, aplicandose a una muestra aleatoria de 75 trabajadores administrativos de la UNTUMBES.	<p>Capacidades técnicas</p> <p>Capacidades analíticas</p> <p>Capacidades para la toma de decisiones</p> <p>Capacidades informáticas</p> <p>Capacidades para tratar con las personas</p> <p>Capacidades conceptuales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • . Conocimiento • Seguridad • . Visión holística • Análisis organizacional • Resolución de problemas • Información • Conocimiento de TICS • Comprensión conceptual • Proactividad • Asertividad • Actitud • Interrelación laboral • Efectividad institucional 	<p>01, 02 03</p> <p>04, 05 06</p> <p>07, 08 09</p> <p>10 11 12</p> <p>13, 14, 15</p> <p>16 17 18</p>

Anexo 3. Solicitud de autorización para ejecución de tesis

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Tumbes, 2 de febrero 2024

Carta N° 12 – 2024/ RNDJ

Señor: Dr. Enrique Benites Juárez

Rector de la Universidad Nacional de Tumbes

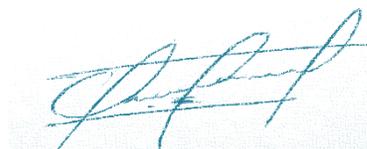
Ciudad.

Asunto: Autorización para ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que la suscrita, egresada del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de la Universidad Nacional de Tumbes, tiene como objetivo optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, para tal propósito debe cumplir con un requisito académico de presentar un proyecto de tesis: "Capacitación y capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023" y desarrollarlo. Y para su ejecución del informe final de tesis, es necesario, tener información de la PEA de su población laboral. Asimismo, que me brinden facilidades para la aplicación de instrumentos de recolección de datos: observación, encuestas y otros instrumentos de campo conexos a la investigación.

Para este cometido, solicito a usted Señor alcalde la debida autorización para obtener la información solicitada y las facilidades para aplicar las técnicas de campo y recopilar otra información pertinente de su representada, de esta manera culminar con éxito el trabajo de investigación y lograr mi objetivo académico.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.



Atentamente,

Bach. Rujel Noriega, Davis Joel

Código ORCID: 0009-0007-9449-4425

Tesista



Anexo 4. Cuestionario de capacitación

I. Presentación

Tenga Ud., un buen día, la siguiente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión sobre la: **“Capacitación y capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023”**. La información proporcionada es completamente anónima y se empleará para propósitos académicos.

II. Instrucciones

Lea cuidadosamente cada pregunta relacionada a la variable gestión por competencia, y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que considere mejor. Conteste todas las proposiciones. teniendo en cuenta que cada número tiene un significado como se muestra:

Marque con una “X” repuesta que crea Ud. por conveniente en cada casilla teniendo en cuenta que cada número tiene un significado como se muestra:

- 5 Totalmente de acuerdo (TA)
- 4. De acuerdo (DA)
- 3. Indeciso (I)
- 2. En desacuerdo (ED)
- 1. Totalmente en desacuerdo (TD)

III. Información general:

Datos del encuestado

Edad: _____

Cargo que ocupa: _____

Tiempo de servicios

=====

Variable: Capacitación						
N°	Items	TA 5	DA 4	I 3	ED 2	TD 1
	Detección de las necesidades de capacitación (diagnóstico).					
1	La capacitación desarrolla el potencial para mejorar y fortalecer las habilidades, capacidades y destrezas laborales.	5	4	3	2	1
2	Las capacitaciones deberían estar correlacionadas con la misión y propósito institucional de la UNTUMBES	5	4	3	2	1
3	Existe un sistema documentado de la capacitación en la UNTUMBES que sirva como historial de los certámenes y/o eventos, tiempos, proveedores y su costo.	5	4	3	2	1
4	Se cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación, presupuestado para el personal administrativo.	5	4	3	2	1
5	La universidad tiene un modelo de indicadores que permita medir la efectividad e impacto de las acciones de capacitación	5	4	3	2	1
Programa de capacitación						
6	El proceso de las capacitaciones sistemáticas, se orienta a contribuir a los objetivos institucionales de la organización.	5	4	3	2	1
7	El área administrativa donde trabaja cuenta con actividades de capacitación y son relacionados a las funciones del puesto de trabajo.	5	4	3	2	1
8	El programa demuestra un compromiso con la mejora continua del trabajador y de su desarrollo profesional.	5	4	3	2	1
9	Los objetivos del programa de capacitación especifican adecuadamente las capacidades y competencias de los trabajadores administrativos.	5	4	3	2	1
10	Se implementan estrategias de capacitación a fin de contribuir y fortalecer el trabajo en equipo.	5	4	3	2	1
Ejecución de la capacitación						
N°	Preguntas					
11	La capacitación genera ventaja competitiva institucional	5	4	3	2	1

12	Con la puesta en marcha del programa de capacitación se puede alcanzar los objetivos planteados de la institución					
13	Los trabajadores administrativos valoran la capacitación recibida para el uso de TIC dentro de su cargo					
14	El programa de capacitación formulado satisface las necesidades y expectativas de los empleados	5	4	3	2	1
15	El material y el método utilizado en las capacitaciones fue el adecuado y suficiente para asimilar los conocimientos.	5	4	3	2	1
Evaluación de la capacitación						
16	La capacitación recibida en los últimos años ha mejorado y/o modificado la conducta de los empleados.	5	4	3	2	1
17	El tiempo y el momento para brindar los certámenes de capacitación fue el adecuado.	5	4	3	2	1
18	Los procesos de evaluación de resultados se cumplen oportunamente.	5	4	3	2	1
19	Las capacitaciones recibidas son de gran ayuda laboral y le permite empoderarlo.	5	4	3	2	1
20	Se aplican los conocimientos adquiridos en la realidad laboral.	5	4	3	2	1

Anexo 5. Cuestionario capacidades laborales

I. Presentación

Tenga Ud., un buen día, la siguiente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión sobre la: **“Capacitación y capacidades laborales de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2023”**. La información proporcionada es completamente anónima y se empleará para propósitos académicos.

II. Instrucciones

Lea cuidadosamente cada pregunta relacionada a la variable gestión por competencia, y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que considere mejor. Conteste todas las proposiciones. teniendo en cuenta que cada número tiene un significado como se muestra:

Marque con una “X” repuesta que crea Ud. por conveniente en cada casilla teniendo en cuenta que cada número tiene un significado como se muestra:

- 5 Totalmente de acuerdo (TA)
- 4. De acuerdo (DA)
- 3. Indeciso (I)
- 2. En desacuerdo (ED)
- 1. Totalmente en desacuerdo (TD)

III. Información general:

Datos del encuestado

Edad: _____

Cargo que ocupa: _____

Tiempo de servicios

=====

Variable: Capacidades laborales						
N°	Items	TA 5	DA 4	I 3	ED 2	TD 1
Capacidades técnicas						
1	El personal posee los conocimientos y habilidades necesario para el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo	5	4	3	2	1
2	Mantiene una predisposición por el servicio al público	5	4	3	2	1
3	Cuenta con la confianza y seguridad para el ejercicio de sus funciones	5	4	3	2	1
Capacidades analíticas						
4	Se tiene una visión holística al ejecutar sus funciones.	5	4	3	2	1
5	Se evalúan las acciones y/o actividades en función a los planes estratégicos.	5	4	3	2	1
6	Se efectúan un análisis externo e interno para determinar las acciones estratégicas y tácticas.	5	4	3	2	1
Capacidades para la toma de decisiones						
7	Se posee habilidad para resolver problemas y toma en cuenta la participación de los colaboradores.	5	4	3	2	1
8	En acciones de contingencia demuestra inteligencia emocional para la atención que el caso amerita	5	4	3	2	1
9	Se provee de información y alternativas para la resolución de problemas	5	4	3	2	1
Capacidades informáticas						
10	Está capacitado en las tecnologías de la información y comunicación (TICs), para el desarrollo de sus actividades.	5	4	3	2	1
11	Aplica softwares informáticos para dar mayor agilidad a las funciones técnicas y administrativas del puesto de trabajo.	5	4	3	2	1
12	Se tiene una comprensión conceptual de la informática en el escenario laboral	5	4	3	2	1
Capacidades para tratar con las personas						
13	Demuestra iniciativa y proactividad para escuchar y comprender a sus compañeros de trabajo	5	4	3	2	1
14	Se demuestra el intercambio de ideas en las órdenes e instrucciones que se transmiten en	5	4	3	2	1

	la realización del trabajo					
15	Con la aplicación de la comunicación asertiva se respetan los derechos de las personas.	5	4	3	2	1
	Capacidades conceptuales					
16	Poseen actitud y disposición por el cambio organizacional	5	4	3	2	1
17	Interrelaciona la ejecución de sus acciones con las acciones que se realizan en todos los puntos de la organización.	5	4	3	2	1
18	Considera que la formación y capacitación individual y/o equipo es favorable en la efectividad institucional.	5	4	3	2	1

Muchas gracias

Anexo 6. *Fiabilidad de variable capacitación*

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	Suma Ítems
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	59
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	57
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	59
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	58
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	59
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	58
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	58
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
13	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
15	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	49
16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	57
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
18	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	47
19	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	1	43
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
VARP	0	0.05	0.16	0.09	0.09	0.29	0.09	0.16	0.29	0.09	0.16	0.09	0.09	0.29	0.09	0.16	0.31	0.16	0.09	0.23	22.1475

$\Sigma S_i^2 = 2.9675$ $K = 20$
 $S_r^2 = 22.7978$ $K - 1 = 19$
 $\alpha = 0.91561$

$$\alpha = \frac{K}{k-1} \left[1 + \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \left[1 - \frac{2.9675}{22.7978} \right]$$

K : El número de ítems
S_i² : Sumatoria de las Varianzas de los Ítems
S_r² : La Varianza de la suma de los Ítems
α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Anexo 7. Fiabilidad de variables de *capacidades laborales*

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	Suma Ítems
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	52
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	48
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	51
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	53
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	51
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	52
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	51
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
13	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	50
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
15	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	46
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	53
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
18	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	46
19	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	45
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
VARP	0	0.0499	0.2715	0.0942	0.0942	0.0499	0.0942	0.133	0.133	0.0942	0.2493	0.338	0.1662	0.0942	0.0942	0.1662	0.0942	0.0942	8.2992

$$\Sigma S_i^2 = 2.310249 \quad K = 18$$

$$K - 1 = 17$$

$$\alpha = \frac{K}{k-1} \left[1 + \frac{\Sigma S_i^2}{S_r^2} \right]$$

$$S_r^2 = 8.299169$$

$$\alpha = 0.764078$$

$$\alpha = \frac{18}{18 - 1} \left[1 - \frac{2.310249}{8.299169} \right]$$

- K** : El número de ítems
- S_i^2 : Sumatoria de las Varianzas de los Ítems
- S_r^2 : La Varianza de la suma de los Ítems
- α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Anexo 8. Rango de coeficiente de correlación de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta.
-0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta.
-0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta.
-0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada.
-0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja.
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja.
0	Correlación nula.
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja.
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada.
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta.
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta.
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Spearman, (1927)

Anexo 9. Oficio de respuesta de autorización de tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
Ciudad Universitaria Barrio Pampa Grande S/N Tumbes

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

Tumbes, 07 de mayo de 2024.

OFICIO N° 0165 - 2024/UNTUMBES-R-DADM-URRHH.

Sr.
DAVIS JOEL RUJEL NORIEGA.
Estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA.

De mi consideración :

Es grato dirigirme a usted, a fin de saludarlo muy cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que, como estudiante de la Escuela de Postgrado de esta casa de estudios, se le brindara las facilidades para que realice sus encuestas de Maestría en Gestión Pública, al personal administrativo nombrado de la Untumbes.

Por tanto, esta dependencia, le brinda todas facilidades respectivas para que realice dicha actividad.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,




Dg. CPC. PERCY MORAN PAICO
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.

C.c
-Archivo.

PMP/Jefe
Hrr/sec.