



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

*Training and work skills of the appointed administrative workers of the National  
University of Tumbes, 2023*

*Formação e capacidade de trabalho dos trabalhadores administrativos nomeados  
para a Universidade Nacional de Tumbes, 2023*

Davis Joel Rujel Noriega <sup>I</sup>

[davisrn96@gmail.com](mailto:davisrn96@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0007-9449-4425>

Orlando Sigifredo Ecca López <sup>II</sup>

[orlandoecca@gmail.com](mailto:orlandoecca@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0003-2672-7171>

**Correspondencia:** [davisrn96@gmail.com](mailto:davisrn96@gmail.com)

Ciencias de la Educación

Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 10 de julio de 2024 \* **Aceptado:** 10 de agosto de 2024 \* **Publicado:** 30 de agosto de 2024

I. Universidad Nacional de Tumbes, Perú.

II. Universidad Nacional de Tumbes, Perú.



## 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, 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, 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  $\rho$  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 resultado

## Abstract

The study aimed to determine the influence of training on the work capabilities of appointed administrative workers of the National University of Tumbes, 2023. Applied research, descriptive - correlational level, non-experimental, cross-sectional design. A probabilistic sample of 75 administrative workers was worked with; collecting the information from the analysis unit with the survey technique, applying two questionnaires as a measurement instrument, one for each variable, being of very high and high reliability respectively, for the development of the research. In its results, the training variable obtained responses from administrative workers of 61.3%, placing itself at the high level with an influence on the work capabilities variable of 52.0% located at the

medium level. The dimension of need detection 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 results of the training located at a high level with 66.7%. had an influence on the work capabilities variable of 52.0% located at a medium level. These results are corroborated by the Spearman Rho coefficient of 0.893 indicating a high and significant positive correlation at 1% between the variables training and work skills. The dimensions referred to and their correlation with the variable work skills obtained a p(Rho) 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 skills obtained a high and significant positive correlation and/or association at 1%.

**Keywords:** Training, skills, training program, job capabilities, job performance, diagnosis, outcome evaluation

### Resumo

O objetivo do estudo foi determinar a influência da formação nas capacidades laborais dos trabalhadores administrativos nomeados para a Universidade Nacional de Tumbes, 2023. Investigação aplicada, nível descritivo-correlacional, não experimental, desenho transversal. Trabalhámos com uma amostra probabilística de 75 trabalhadores administrativos; recolher a informação da unidade de análise com a técnica de inquérito, aplicando dois questionários como instrumento de medida, um por variável, com fiabilidade muito elevada e elevada respetivamente, para o desenvolvimento da pesquisa. Nos seus resultados, a variável formação obteve respostas dos trabalhadores administrativos de 61,3%, situando-a no nível alto com influência na variável capacidades para o trabalho de 52,0% localizada no nível médio. A dimensão deteção de necessidades com 61,3%, situa-se num nível elevado e as dimensões do programa de formação, a execução da formação e a avaliação dos resultados da formação situam-se num nível elevado com 66,7%. Tiveram influência na variável capacidades para o trabalho de 52,0% localizada a nível médio. Estes resultados são corroborados pelo coeficiente Rho de Spearman de 0,893, indicando uma correlação positiva elevada e significativa a 1% entre as variáveis formação e capacidade para o trabalho. As dimensões referidas e a sua correlação com a variável capacidades para o trabalho obtiveram um p(Rho) de 0,979, 0,893, 0,893 e 0,893, tendo a primeira dimensão obtido uma associação positiva muito elevada e significativa a 1%. As restantes dimensões com capacidades para o trabalho obtiveram uma correlação e/ou associação positiva elevada e significativa a 1%.

**Palavras-chave:** Formação, competências, programa de formação, capacidades profissionais, desempenho profissional, diagnóstico, avaliação de resultados

### **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 cuartejan, 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, “dondes, 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?? 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 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.

## **Materiales y métodos**

### **Tipo de estudio y diseño de la investigación**

#### **Tipo de estudio**

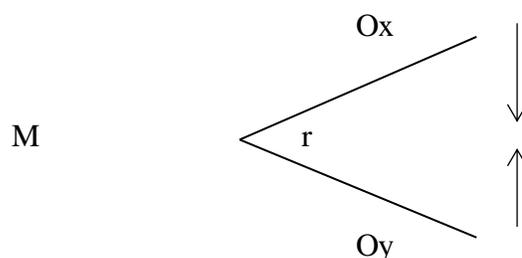
La presente investigación por su finalidad fue aplicada, porque buscó resolver los problemas presentados. Al respecto, Baena (2017) sustenta: “una investigación aplicada o también conocida como investigación utilitaria plantea problemas concretos que requieren soluciones inmediatas e iguales de específicas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

## 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 1**

*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%)

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

$n = 75$  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.

## 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”.

## **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.

### **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 2**

*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 3

*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 4

*Confiabilidad de la variable capacidades laborales*

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.764	18

**Fuente: Encuesta**

### Análisis y discusión de los Resultados

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.

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 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. Advirtiéndose que el diagnóstico de las necesidades de capacitación de cada trabajador permite brindarle el mejor conocimiento para el efectivo desempeño de sus labores.

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.

Se aprecia a la dimensión evaluación de los resultados de la capacitación, donde el 66.7% de las respuestas de los 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.

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

## **Conclusiones**

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.

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  $p(\text{Rho})$  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.

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.

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  $p(\text{Rho})$  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.

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  $p(\text{Rho})$  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.

## Referencias

- 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). Metodología de La Investigación. Colombia: Pearson 4ta. edición.  
[https://www.academia.edu/44228601/Metodologia\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n\\_Bernal\\_4ta\\_edicion](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). Metodología de la investigacion científica. 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](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). Metodología 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. Mèxico: Pearson Educaciòn.
- 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.
- Palella, 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 Educacion.
- Sosa, M. B. (2018). Programa de Capacitación de competencias gerenciales para director y docente de la I.E. N°11245. Jotoro – 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.

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).