



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Aplicación del Programa De Capacitación Para Fortalecer Las Competencias Laborales De Los Trabajadores De Subgerencia De Desarrollo Económico y Social De La Municipalidad Distrital De Santa Rosa”.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Suclupe Sandoval Elvis Emanuel (ORCID: 0000-0001-7780-8284)

ASESORA:

Mg. Sonia Magali Nuñez Puse (ORCID: 0000-0001-9648-8108)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

CHICLAYO – PERÚ

2020

DEDICATORIA.

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Mis padres y mis hermanos, por darme la vida y quererme mucho, creer en mí y porque siempre brindarme su apoyo, gracias por permitir en culminar una carrera para mi futuro, todo esto se los debo a ustedes.

A mis maestras Katherine, Kelly y Magali por guiarme en el transcurso del desarrollo de mi tesis, y todos mis amigos y compañeros de estudio por compartir los buenos y malos momentos.

Todos aquellos familiares y amigos que no recordé al momento de escribir esto, muchas gracias.

Elvis

AGRADECIMIENTO.

Agradecer primeramente a Dios por la salud y bienestar que nos brinda en permitirnos en lograr todos nuestros objetivos y metas establecidos en nuestras vidas, ya que sin él la vida no tendría sentido.

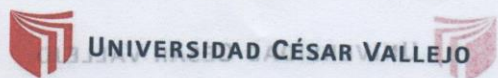
También agradezco a mis padres porque ellos estuvieron en los días más difíciles de mi vida como estudiante, y sinceramente fuero agradecer a todos mis maestros ya que ellos me enseñaron valorar los estudios y a superarme cada día.

Estoy seguro que mis metas planteadas darán fruto en el futuro y por ende me debo esforzar cada día para ser mejor en el colegio y en todo lugar sin olvidar el respeto que engrandece a la persona.

El autor

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD



Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo Elvis Emanuel Suclupe Sandoval, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo (Chiclayo), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al trabajo de investigación / Tesis titulado:

"Aplicación del Programa De Capacitación Para Fortalecer Las Competencias Laborales De Los Trabajadores De Subgerencia De Desarrollo Economico y Social De La Municipalidad Distrital De Santa Rosa".

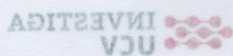
Es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 13 de Marzo de 2020.

Apellidos y Nombres del Autor SUCLUPE SANDOVAL, ELVIS EMANUEL.	
DNI: 74222871	Firma
ORCID: 0000-0001-7780-8284	



PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada: Aplicación del programa de capacitación para fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital Santa Rosa, esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Los resultados de la investigación condujeron a demostrar que el programa de capacitación permitió fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social.

Señores miembros del Jurado Calificador, estoy convencido de que con su alto criterio profesional sabrán reconocer los esfuerzos realizados con dedicación y perseverancia para culminar satisfactoriamente el presente trabajo de investigación. Del mismo modo, espero sus valiosas sugerencias que permitirán enriquecer aún más esta investigación, sirviendo de apoyo a la comunidad educativa en la noble tarea de lograr la formación integral del futuro profesional.

El autor

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PÁGINA DEL JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I.- Introducción.	1
II. MÉTODO.....	12
2.1. Diseño de investigación.....	12
2.2. Variables, Operacionalización.....	12
2.3. Población y Muestra.....	15
2.4Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	16
2.5 Procedimiento.	17
2.6 Métodos de análisis de datos.....	18
2.7 Aspectos éticos.	19
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
VII. REFERENCIAS.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cuadro de Operacionalizacion.	14
Tabla 2: Poblacion y muestra.	15
Tabla 3: Nivel de las competencias laborales de los trabajadores en pre-tést.	20
Tabla 4: Nivel de la variable competencia laboral.	21
Tabla 5: Nivel del área educación y deporte.....	21
Tabla 6: Nivel del área turismo, artesanía y pesca.	21
Tabla 7: Nivel del área bienestar de la familia.....	22
Tabla 8: Nivel del área de proyectos productivos.	22
Tabla 9: Nivel del área sanidad animal.	23
Tabla 10: Nivel del área sanidad vegetal.....	23
Tabla 11: Nivel del área de demuna.	23
Tabla 12: Baremo de la variable competencia laboral.	24
Tabla 13: Programa de Capacitacion.....	25
Tabla 14: Nivel de las competencias laborales de los trabajadores en pos-tést.	26
Tabla 15: Nivel de la variable competencia laboral.	27
Tabla 16: Nivel del área educación, cultura y deporte.	27
Tabla 17: Nivel del área turismo, artesanía y pesca.	27
Tabla 18: Nivel del área bienestar de la familia.....	28
Tabla 19: Nivel del área proyectos productivos.....	28
Tabla 20: Nivel del área sanidad animal.....	29
Tabla 21: Nivel del área sanidad vegetal.....	29
Tabla 22: Nivel del área de demuna.	29
Tabla 23: Baremo de la variable competencia laboral.	30
Tabla 24: Comparación del pre-tést y pos-tést según dimensiones.	30
Tabla 25: Comparación del nivel de la variable competencia laboral de los trabajadores.....	31

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar si la aplicación del programa de capacitación fortalece las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. Se trabajó con una muestra de 20 trabajadores, en quienes se logró fortalecer las competencias laborales. El presente estudio de tipo aplicado, desarrolló el diseño de investigación pre experimental con pre y post test a un solo grupo de estudio. Los resultados del cuestionario en el pre test reflejaron un nivel de competencias mínimas y regulares que tenía cada trabajador de cada área. Se diseñó un programa de actividades para fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital Santa Rosa. Los talleres fueron desarrollados con los 20 trabajadores de la muestra. Al comparar los resultados obtenidos en el pre y post test, se evidenció el mejoramiento y desarrollo de sus competencias laborales de los trabajadores de cada área.

Palabras claves: Programa, Capacitación, competencia laboral.

El autor.

ABSTRACT

The present work of investigation had like objective, to determine if the application of the qualification program fortifies the labor competitions of the workers of Subgerencia de Economic and Social Desarrollo of the Distrital Municipality of Santa Rosa. We worked with a sample of 20 workers, who were able to strengthen labor skills. The present study of applied type, developed to the design of experimental investigation pre with pre and post test to a single training group. The results of the questionnaire in the pre test reflected a level of minimum and regular competencies that each worker in each area had. A program of activities was designed to strengthen the labor competencies of the workers of submanagement of economic and social development of the district municipality Santa Rosa. The workshops were developed with the 20 sample workers. When comparing the results obtained in the pre and post-test, the improvement and development of their labor competencies of the workers of each area was evidenced.

Keywords: Program, Qualification, labor competition.

The autor.

I.- Introducción.

En el mundo, las empresas requieren un alto nivel de habilidades y conocimientos que pueda poseer un trabajador y que esté apto para ocupar un puesto de trabajo según la habilidad que este posea, la cual en algunas empresas no tienen conocimiento sobre este tema dado que esto genera retraso en los procesos productivos de dicha empresa. A nivel internacional David Fischman nos dice que los profesionales o trabajadores que tienen un alto potencial, estos son capaces de recibir más responsabilidades o cargos dentro de una empresa sin que se den por vencido o se rindan. Ya que generalmente las empresas les dan capacitaciones, visibilidad y proyectos para que estos se motiven, pero también una organización debe identificar trabajadores que tengan alto potencial y comunicarles que son elegidas como trabajadores con alto potencial para así poder retenerlas. También nos habla de que el Centro de Liderazgo y Creatividad en EE. UU en una investigación sobre este aspecto pudo llegar a la conclusión de que es necesario tener procesos imparciales, mejor dicho, que al momento de elegir un trabajador con alto potencial se tiene que dejar de lado las preferencias y amistades internas. (Comercio, 2017, p. 2).

Seguido por esta noticia, la revista Gestion nos dice que en los últimos congresos internacionales sobre Recursos Humanos las empresas están cambiando la concepción de gestión de desempeño, en la evaluación de su personal ya sea jefe y empleado, por lo que anteriormente se hacía anualmente, ahora muchas empresas dejan de lado el vanguardismo e invierten más en realizar evaluaciones de su personal con más frecuencia para un mejor desempeño en sus funciones, y el logro de los objetivos y metas, dado que también la tecnología influye en el entorno del empleado, por eso una organización opta también en invertir en tecnología para tener procesos fáciles de manejar, ágiles, atractivos y amigables, esto permite la comodidad de los empleados en su puesto de trabajo y puedan tener más comunicación con los demás colaboradores y se conozcan más. Por otro lado, una nueva forma de evaluar la gestión de desempeño, es través de dispositivos móviles, ya que actualmente los empleados son nativos digitales. (Gestión, 2016, p. 1).

Así mismo en una investigación elaborada por Evaluar.com que es una compañía que desarrolla herramientas online para evaluar el talento humano, indican que son 7 las competencias más valoradas al momento de seleccionar trabajadores ante un trabajo, una de ellas y la más importante de las 7 competencias es la orientación al logro, dado que después vienen las otras 6 competencias que son, trabajo en equipo, planificación, comunicación efectiva, visión

de negocio, confiabilidad y por último el compromiso, todas estas se vinculan para que las empresas puedan alcanzar sus objetivos. Por esto Gabriela Rodríguez que es regional manager de Evaluar.com afirma que conociendo estas competencias servirá en poder seleccionar al personal correcto e idóneo o mejorar en su desempeño, ya que las empresas de hoy en día necesitan personales con esas habilidades. (Comercio, 2014, p. 1).

En nuestro país, con la información brindada por el administrador de empresas Bernardo Sambra y que es el gerente de División Gestión y Desarrollo Humano del BCP afirma que varias empresas optan por una gestión vanguardista en las cuales tienen modelos jerárquicos cerrados, teniendo como recepciones u oficinas muy cerradas e aisladas al que se le llama metro cuadrado, puertas cerradas haciendo a un lado al jefe y empleado disminuyendo la colaboración y comunicación entre ellos, minimizando la capacidad de mejorar el desempeño de ellos, delimitando una frontera entre ellos, por ello estas paradigmas deben romperse eliminando las barreras físicas y mentales, derrumbando paredes, innovar una jerarquía ética para el bienestar de la organización dentro del grupo humano y generar conversaciones abiertas y las ideas e estrategias fluyan entre ellos. (Comercio, 2016, p. 2).

En una entrevista con el viceministro de promoción de Empleo y Capacitación Laboral del Perú señaló que el Ministerio de Trabajo y Promoción entregará becas de capacitación a jóvenes hacia el emprendimiento entre los 18 a 29 años en la zonas de bajos recursos de Lima y Callao, donde se premiará a los 30 mejores proyectos de negocios en donde consistirá en tener las mejores ideas de negocios y que sean bien sustentados, esta etapa concluirá cuando los jóvenes ganadores tenga su propio ruc y realicen su primer venta. (Gestión, 2016, p. 1).

Por su parte Manuel Cubas presidente de Career Partners Perú, sostiene que en primer lugar para contratar y motivar a los colaboradores de la empresa es la competitividad que poseen por lo que los participantes deben demostrar lo que han logrado a través de resultados y los logros que han obtenido en su carrera profesional. Y como segundo lugar realizar actividades como concurso de creatividad y competitividad dentro de la organización para motivar el crecimiento y fortalecer una competencia laboral sana en los trabajadores generando procesos adecuados para cada personal, y premiando a los que más resaltan. (Comercio, 2015, p. 3).

En nuestro departamento de Lambayeque, el gerente regional de Desarrollo Productivo, Juan Pablo Santamaría Baldera, señaló que la Gerencia Regional de Desarrollo Productivo de Lambayeque con INDECOPI en un acuerdo que llegaron, pudieron capacitar a micro y pequeños empresarios en el tema de cuanto es importante registrar la marca de tu empresa, como

a la vez el gerente regional menciona que para evitar que la competencia imite tus productos, todas las empresas deben proteger sus productos de la forma en que estos deben registrar si o si la marca de la empresa, dado que también un registro de marca evita la confusión de logos en el mercado. (Radio Programas del Peru Noticias, 2017, p. 3).

Como también RPP noticias nos dice que la Municipalidad de Chiclayo inició un plan de capacitación para sus trabajadores de todas sus áreas de trabajo de forma gratuita con la finalidad de que estos puedan trabajar en equipo y que sus relaciones intrapersonales se desarrollen ya que con esto las debilidades de cada trabajador serán reducidas para expandir más sus capacidades y habilidades esto demostrara resultados positivos para la institución o municipalidad. (Radio Programas del Peru Noticias, 2016, p. 3).

A si mismo en una entrevista con el gerente regional de asuntos corporativos de Backus afirma que cervecería Backus y Johnston S.A.A hicieron una alianza, en capacitar a sus minoristas y mayoristas en cada punto de venta que hay en Chiclayo como en otros lugares del norte también para evitar que menores de edad adquieran bebidas alcohólicas y así tener ventas responsables y seguras, dicha empresa valora la capacitación de su personal lo cual elevará el prestigio y reconocimiento de la empresa. (Republica, 2015, p. 1).

En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, el área de Recursos Humanos nos dice que un gran problema que existe es que no hay un buen nivel competitivo en algunos trabajadores siendo esto una desventaja y amenaza para municipalidad dado que no hay un buen ritmo de las funciones de los procesos y esto retrasa las labores, ya que estos requieren acompañamiento y guía para realizar una labor, esto se da porque el alcalde trajo consigo a su equipo de trabajo pero resulta que algunos de este equipo no están altamente capacitados para ejercer un puesto de trabajo, dando un problema en lo que es la sobre carga laboral por motivos de que el trabajador ejerce responsabilidades inadecuadas que no se vincula con su área de trabajo, o se le asigna muchas funciones o actividades que escapan de las capacidades de los trabajadores produciendo situaciones negativas. Ya mencionado todo esto no hay un estudio del estatus laboral de las personas, que permitan que el trabajador tenga las cualidades, habilidades y conocimientos para ejercer una labor. A causa de ello, logró generar quejas por parte de los usuarios en que no son atendidos eficazmente, debido a que hay trabajadores que no realizan sus funciones de manera profesional, no pudiendo brindar una información completa a que el público necesita.

Los trabajos previos nos permiten saber sobre las mejoras y no mejoras de los temas tratados en base a los resultados dado que estos han sido primeras versiones de un programa o

proyecto, por otra parte, tenemos lo que son trabajos previos, a nivel internacional e nacional, encontramos los siguientes proyectos: Herrera (2015) en su tesis: “Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenango”. Nos indica que los trabajadores o colaboradores poseen habilidades y destrezas requeridas que se buscan en el área de ventas de la empresa Bimbo por lo que demuestra que si hay un buen nivel de competitividad dentro de la organización (p. 88).

Así mismo Granja (2015) en su trabajo de investigación: “Determinación de competencias laborales a nivel de puestos, procesos y organización en la empresa Impofreico S. A”. El siguiente estudio nos indica, que es importante desarrollar e implementar las competencias laborales dentro de una organización, así como los puestos de trabajo que deben ir según las habilidades y destrezas de cada trabajador (p. 108).

Santiesteban (2014) en su tesis: “Diseño del perfil de competencias laborales en la ECOAING 5 de Las Tunas”. Sostiene que es importante tener un buen análisis y una evaluación en el área de gestión de recursos humanos como también en lo que son las competencias laborales de los trabajadores de una organización dado que todo esto generará a que un trabajo de investigación pueda realizarse exitosamente y tener un buen perfil de los empleados con respecto a sus habilidades (p. 63).

A nivel nacional Carpio (2016) en su trabajo de investigación: “Caracterización de la competencia laboral y competitividad en las mype, del sector servicio rubro Courier de la provincia de San Román”. Sostiene que las MYPE del sector servicio rubro Courier de la provincia San Román llegaron a la conclusión de que estos necesitan y requieren que el trabajador o el personal debe ser capaz de tener las siguientes competencias laborales que son solucionar problemas, poseer liderazgo, poder trabajar en equipo, de planificar, de poder negociar y ser capaz de orientar a todo tipo de cliente (p. 87).

Ortega (2015) en su investigación: “Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas del Lima”. Nos dice que las competencias laborales si influyen en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de las universidades tecnológicas privadas de Lima por lo que esto puede afectar al personal ya sea de manera positiva o negativa (p. 213).

Julcahuanga (2013) en su investigación: “Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil Pro joven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura”. Indica que por parte del programa Pro Joven (ECAPs)

exiguen a las instituciones cumplir con ciertos requisitos que se detallan en los convenios las cuales son: Infraestructura, equipos, talleres, insumos y materiales de calidad que sean adecuados, dado que esto es motivación para el buen desempeño y ritmo de los jóvenes trabajadores de la ciudad de Piura (p. 62).

A nivel local Acuña y Bustamante (2014) en su tesis: “Plan de capacitación por competencias laborales en la prestación de servicios de salud en la Clínica Milenium Chiclayo”. Sostiene que la Clínica Milenium no invierte en capacitaciones a sus trabajadores para que estos desarrollen sus competencias por lo que estos tienen aptitudes negativas, demostrando una labor negativa y conformista, generando un clima laboral pesado, optando al mal desempeño en brindar sus servicios a los pacientes o clientes no alcanzando el nivel que busca una persona al momento de requerir su servicio (p. 93).

Santamaría (2014) en su tesis: “Análisis entre las competencias laborales para la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Illimo”. Sostiene que al momento que un candidato que postula en la Municipalidad Distrital de Illimo no evalúan sus habilidades, conocimiento y actitudes que estos tienen, dado que no cumplen en lo que dice en la base teórica ya que esto es necesario para estas competencias laborales implementadas puedan realizarse exitosamente (p. 112).

Campos y Lluncor (2015) en su investigación: “Evaluación de las competencias laborales que contribuyen al rendimiento de los colaboradores de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional Lambayeque”. Afirma que se necesita capacitación regular en fortalecer las estrategias de desarrollo de competencias laborales de la GERCETUR ya que esto ha sido aprobado por personas especialistas de la dirección Ejecutiva de Comercio Exterior por lo que esto permitirá mejorar aspectos que son difícil o rigurosos como también las competencias laborales de estos (p. 176).

Los antecedentes se toman referencia al que se va a realizar o se está realizando ya que estos tienen relación con mis objetivos de estudio, y a su vez se describen las siguientes teorías sobre capacitación en la cual el autor nos dice que la capacitación es una inversión no un gasto, por lo que afirma que invertir en una capacitación no es un gasto que realice la empresa si no una inversión a futuro que va a permitir que tu equipo de trabajo mejore su desempeño y logre alcanzar los objetivos de la empresa lo más pronto posible dado que vale la pena invertir en capacitaciones. (Chiavenato, 2007).

De igual modo con la siguiente teoría de que la capacitación como una responsabilidad de línea y una función de Staff, el autor dice que la capacitación es una responsabilidad de línea y una función de staff, por eso el gerente, jefe o supervisor debe reconocer la necesidad de implementar una capacitación, ya que esta es una responsabilidad administrativa que se debe hacer, por lo que también se le puede asignar como asesoría a un staff, dado que estos realicen la función de guiar, explicar, enseñar y desarrollar el proceso. (Chiavenato, 2007).

Pasando las Dimensiones de Capacitación, Chiavenato (2007), nos dice que un contenido de una capacitación contiene 4 formas para que lograr un cambio positivo en la conducta del empleado, el empleador debe incluir estas formas para que vea un buen cambio de conducta del empleado ya sea en sus habilidades y actitud, en la cual considero como mis dimensiones que me servirá de apoyo para mi trabajo de estudio. Transmisión de información es enriquecer con conocimientos a las personas dándoles información sobre la empresa, sobre sus normas y reglamentos, de sus servicios y productos, su política. Desarrollar habilidades es aumentar las habilidades y destrezas del empleado, prepararlo para la ejecución y operación de las tareas, manipulación de equipos, máquinas y herramientas. Desarrollar actitudes es cambiar los comportamientos de los empleados ya sea por una actitud negativa que tengan en el trabajo para pasarlo por una actitud positiva, desarrollando la sensibilización de los trabajadores. Desarrollar conceptos es aumentar el nivel de idealización en la manera de crear ideas y conceptos que permitan que los trabajadores piensen de manera global y amplia.

Como también encontramos los enfoques de Capacitación: Según Ministerio de Salud (1998) distingue dos grandes enfoques para el análisis de la necesidad de una capacitación que requiere una organización, el enfoque correctivo es capaz de orientar en ver los problemas de desempeños para la necesidad de una capacitación, dado que es un enfoque estático por que examina a los trabajadores que se encuentran en los puestos de trabajo actuales. El enfoque prospectivo se ve orientado la necesidad de optar por una capacitación para tener cambios que se quiere alcanzar en los requisitos de un puesto de trabajo, innovaciones tecnológicas, cambios organizacionales y por último cambio en la asunción de personal.

Así mismo Chiavenato (2007) nos indica que la capacitación tiene un proceso continuo que se repite cada vez que se quiere renovar, primer proceso el insumo que es el recurso que tiene la organización ya sea informaciones, conocimientos u otros. Proceso u operación este se aplica ya sea de enseñanzas, de aprendizaje a la persona, programas de capacitación. Y los

productos son las personas que serán capacitadas, los conocimientos, las habilidades e otros. Y retroalimentación donde se evalúa los resultados de los procedimientos que se aplicaron.

Del mismo modo encontramos las teorías de competencia Laborales, el autor Echevarría (2002) habla sobre la teoría de competencia en términos de atributos profesionales, según el autor dice que, se trata de diferenciar los distintos niveles de rendimientos que poseen los trabajadores en su trabajo, dado que esto se da o se mide aplicando entrevistas y observaciones en las características y los comportamientos de los trabajadores, para que se logre llegar al éxito profesional. Para que así se pueda definir las competencias profesionales de los trabajadores y como también demostrando que saben hacer y pueden hacer, como lo que quieren hacer. Y a la vez identificando sus grandes atributos que estas poseen en relación a su profesión de diferentes niveles, ya sea en trabajo en equipo, comunicación efectiva, liderazgo, pensamiento crítico, análisis y toma de decisiones.

Así mismo Echevarría (2002) pronuncia la siguiente teoría. Formación basada en competencias, según el autor nos dice que es una formación que se obtiene por medio de un programa con el fin de poder desarrollar capacidades específicas que sean capaz de desempeñarse en sus funciones de trabajo (desarrollar los saberes de las personas como también sus capacidades al momento de desempeñarse en su centro trabajo), esto permitirá que haya un vínculo entre las competencias que se requiere y los programas de formación, dado que será capaz de adaptarse a las necesidades.

Como también el autor nos habla de la siguiente teoría. Identificación de las competencias, aparte de ser necesario es conveniente realizar un análisis funcional del trabajo, ya que esta es una manera de poder identificar las competencias que se requiere en una función de trabajo.

Del mismo modo Echevarría (2002) en su teoría evaluación de la competencia de acción profesional, nos dice que al momento realizar una evaluación en una empresa u organización se debe tomar ciertas precauciones en diagnosticar la finalidad de la evaluación, analizar de manera individual pero con actuación colectiva, determinar las áreas que serán evaluadas, identificar las actividades que servirán en las prácticas de evaluación, identificar quien evalúa y que debe ser aceptado por el comité o empresa, definir los procedimientos e instrumentos para la evaluación, por ultimo realizar una entrevista individual a cada trabajador dado que permitirá saber la diferencia entre las competencias requeridas y las reales.

Cabe mencionar también las Dimensiones de competencias laborales. Según Echevarría (2002), en su libro aporta un modelo de competencias dado que esto permitirá que el trabajador desarrolle sus competencias laborales, esto lo hizo con su equipo de investigación, y se considera como mis dimensiones, dado que esto servirá como fuente de apoyo para poder identificar la situación de las competencias actuales de los trabajadores para poder fortalecerlas. Técnicas habla de los conocimientos que el trabajador posee como profesional donde permitirá que este domine las funciones de trabajo que se requiere; metodológicas es la forma en que un trabajador aplica los conocimientos que este tiene para poder adaptarse a la situación, y transferir las experiencias que ha adquirido a situaciones novedosas; Participativas son las competencias correspondientes a las actividades de trabajo de la organización en que este participe con una comunicación efectiva, estar dispuesto al entendimiento interpersonal y trabajo en equipo con los demás, demostrando un comportamiento encaminado de lo que quiere el grupo u organización. Personal: Trata de que un trabajador sea consciente de sí mismo sobre sus responsabilidades, en tomar decisiones y asumir responsabilidades sin ninguna queja. Y así disminuir situaciones frustrantes.

Encontramos también los enfoques de Competencias laborales, según Guerrero (1999) nos dice que el origen del enfoque de las competencias profesionales que son de interés, son normativo y empresarial. Normativo trata de establecer las cualidades profesiones de los trabajadores que poseen, para que así estos sean partícipes de las normas establecidas o que se establecerán en la organización; empresarial se da en la gestión de personal que se da a través de consultorías que realizan las grandes compañías, con el motivo de aumentar la rentabilidad y que la mano de obra se adapte a los cambios que sufre la organización tanto en el trabajo y en el consumo.

Así como también Escobar (2005), habla de dos enfoques en la gestión por competencias. El enfoque anglosajón se basa en el contenido del puesto de trabajo, ya que las competencias se dan de manera genérica y universal donde estas tienen que estar relacionadas con las estrategias o el plan estratégico de la organización. Ejemplo, si una organización define en su plan estratégico que un trabajador debe poseer como competencia solamente trabajo en equipo y atención al cliente, solamente debe poseer estas competencias mas no otra. El enfoque francés es lo contrario del enfoque anterior, se basa en las competencias específicas que tiene un trabajador, ya que una competencia debe tener conocimientos y experiencias en una organización, para lograr mejorar el rendimiento de un trabajador es necesario procesar el aprendizaje en los

trabajadores. Por lo que la experiencia laboral son las que permite adquirir competencias en un trabajador que no tiene un certificado de estudio.

Por otro lado cabe resaltar también los niveles de Competencias Laborales: En la cual según el Programa de Capacitación Laboral CAPLAB (2004) nos habla de niveles según el grado calificación requerida para la formación de las aéreas de trabajo, el obrero aprendiz desarrollan pequeñas actividades de trabajo para un grupo pequeño como lo son las actividades operativas y rutinarias; el obrero calificado aplican conocimientos en una escala de actividades laborales más amplias que la anterior, algunas actividades pueden ser complejas con una responsabilidad baja e independiente requiriendo colaboración en trabajo en equipo; el técnico tiene una escala amplia de actividades de trabajo diferentes en distintos ambientes, con una complejidad más frecuente que la anterior con una responsabilidad alta e independiente donde se requiere controlar y supervisar a terceros; el profesional tiene una escala amplia de actividades de trabajo técnico y profesional complejos, en varios ambientes de trabajo distintos lo cual requiere responsabilidad alta e independiente requiriendo supervisar y controlar a terceros; el gerente Profesional Directivo tiene una escala de principios fundamentales y técnicos complejos en muchos ambientes de trabajo distintos por lo cual posee un alto grado de autonomía personal con una responsabilidad permanente en asignar recursos que se requieren.

En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa encontramos lo que es el (MOF), el jefe del área de Recursos Humanos afirma que el MOF de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, es primeramente realizado en base a las leyes orgánicas de municipalidades y después es presentado como propuesta al concejo municipal distrital y a la vez ser aprobado por ellos, indica también que la Subgerencia de Desarrollo Económico y Social, está conformada por 7 áreas, en la cual cada área está encargada de realizar diferentes funciones para el logro de los objetivos de dicha área que los trabajadores de Subgerencia deben seguir.

Pasando al Marco Conceptual, encontramos las palabras claves: Capacitación y competencia, el autor nos dice que la capacitación es un sistema organizado que se proyecta a un tiempo determinado en la cual, a través de este medio, los participantes desarrollan conocimientos, habilidades y competencias. (Chiavenato, 2007, p, 386).

Asi mismo el autor nos dice que las competencias son cualidades que las personas poseen en ciertas habilidades, conocimientos, valores u otras que estos tengan ya que dado esto va a permitir ver la manera en cómo van a desempeñarse en las actividades que realicen. (Chiavenato, 2007, p, 407).

Pasando luego a la formulación del problema: ¿La aplicación del programa de capacitación fortalecerá las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Servicios Públicos y Sociales de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa?

Como también vemos lo que es la justificación de estudios, en justificación científica nos dice que el presente trabajo de investigación permite conocer de qué manera se puede fortalecer las competencias de los trabajadores de una organización a la vez permitirá identificar las competencias en los que más se desempeñe el personal, creando ciertas actividades o procesos que permitan fortalecer estas habilidades y destrezas que poseen; participación técnica nos demuestra que este trabajo de investigación se adecua a una Municipalidad Distrital con la finalidad de que los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y social que pertenecen a esa organización fortalezcan y desarrollan más aun sus competencias que poseen, demostrando en inculcar una buena función en sus servicios a la población, haciéndolos íntegro y competente, donde después en un futuro, esto puedan desempeñarse competitivamente en el mundo laboral que hoy en día es muy competitivo; y en relevación del proyecto indica que el siguiente trabajo de investigación nos demostrara la importancia de por qué las competencias laborales deben desarrollarse dentro de una organización en la cual se indicara las competencias que se requiere para el buen ritmo del desempeño entre trabajadores generando competitividad sana entre ellos y así crecer exitosamente.

Del mismo aplicamos la hipótesis. H_1 : La aplicación del programa de capacitación fortalece las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y social de la municipalidad Distrital Santa Rosa. H_0 : La aplicación del programa de capacitación no fortalece las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la municipalidad Distrital Santa Rosa.

A su vez planteamos los siguientes objetivos, el objetivo general es determinar si la aplicación del programa de capacitación fortalece las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa; y los objetivos específicos son diagnosticar las competencias laborales actuales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa; implementar el programa de capacitación a los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y social; evaluar las competencias laborales después de aplicar el programa de capacitación de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social;

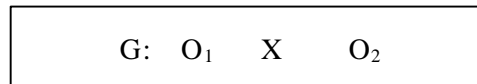
comparar las competencias laborales antes y después del programa de capacitación de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social.

II. MÉTODO.

2.1. Diseño de investigación.

El diseño de este trabajo de investigación es experimental con pre y post test a un solo grupo de estudio.

Cuyo esquema es:



Dónde:

G: Grupo de estudio

O₁: Competencias laborales – Pre test.

X: Programa de capacitación.

O₂: Competencias laborales – Post test.

2.1.1 Tipo de Investigación.

Aplicada.

Según los autores es una investigación activa por que busca comprobar la teoría con la realidad dado que tiene a modificar una investigación pura que es el estudio de un problema de una investigación, aplicando descubrimientos y aportes que mejoren la investigación. (Tamayo y Tamayo, 2004)

2.2. Variables, Operacionalización.

2.2.1 Variable Independiente: Programa de Capacitación

Definición Conceptual: Es la Selección y determinación de los medios necesarios que serán capaces de solucionar el problema que ha sido percibido, para después organizar un programa que conllevara a cabo una capacitación. (Chiavenato, 2011, p, 330).

Definición Operacional. - Para lograr desarrollar los cambios de conducta del trabajador en el trabajo favorablemente a través de un programa de capacitación, necesariamente el programa debe contener los siguientes pasos: transmitir información sobre la empresa (misión, visión, objetivos, políticas) a los trabajadores, identificar la necesidad de desarrollar las habilidades, actitudes y conceptos de los trabajadores.

2.2.2 Variable dependiente: Competencias laborales

Definición Conceptual. - Es la inteligencia, habilidades y destrezas que un trabajador posee y que se aplica al momento de desempeñar en un centro de trabajo, que se requiere por parte de dicha organización. (Echevarria, 2002).

Definición Operacional.- Para medir y evaluar las competencias laborales de los trabajadores es necesario tener conocimiento técnico (técnica) de su profesión y saber aplicar ese conocimiento al puesto de trabajo (metodológica), por otro lado el trabajador es capaz de participar dentro de la organización comunicándose efectivamente con los demás (participativa), trabajando en equipo, tomando decisiones correctas y eficaces, y que sea capaz de asumir nuevas responsabilidades (personal).

Tabla 1: Cuadro de Operacionalización.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
Programa de Capacitación	Es la Selección y determinación de los medios necesarios que serán capaces de solucionar el problema que ha sido percibido, para después organizar un programa que conllevara a cabo una capacitación. (Chiavenato, 2011, p, 330).	Para lograr desarrollar los cambios de conducta del trabajador en el trabajo favorablemente a través de un programa de capacitación, necesariamente el programa debe contener los siguientes pasos: transmitir información sobre la empresa (misión, visión, objetivos, políticas) a los trabajadores, identificar la necesidad de desarrollar las habilidades, actitudes y conceptos de los trabajadores.	Transmisión de información.	Información.	Nominal
			Desarrollar Habilidades.	Habilidades.	
			Desarrollar Actitudes.	Actitud.	
			Desarrollar Conceptos.	Innovacion	
Competencias laborales	Es la inteligencia, habilidades y destrezas que un trabajador posee y que se aplica al momento de desempeñar en un centro de trabajo, que se requiere por parte de dicha organización. (Echevarria, 2002).	Para medir y evaluar las competencias laborales de los trabajadores es necesario tener conocimiento técnico (técnica) de su profesión y saber aplicar ese conocimiento al puesto de trabajo (metodológica), por otro lado el trabajador es capaz de participar dentro de la organización comunicándose efectivamente con los demás (participativa), trabajando en equipo, tomando decisiones correctas y eficaces, y que sea capaz de asumir nuevas responsabilidades (personal).	Técnica.	Conocimiento del trabajador.	Ordinal
			Metodológica.	Aplicación de conocimiento	
			Participativa.	Comunicación Efectiva.	
				Trabajo en equipo.	
			Personal	Toma de decisiones.	
Asumir responsabilidades.					

2.3. Población y Muestra.

Población. - Según el autor nos dice que la población es un grupo de forma colectiva que conforman un total de piezas claves que servirán para nuestro objeto de estudio ya sea que este conformada por personas, instituciones u otros. (Fernández, 2004)

La población del presente estudio corresponde a la municipalidad distrital santa rosa, estuvo conformado por 20 trabajadores, distribuida por estratos ya que la Subgerencia de Desarrollo Economico y Social contiene 7 areas diferentes, las que se detallan acontinuacion:

Tabla 2: Población y muestra.

Condición	Hombres	Mujeres	Total
Aérea de Educación, Cultura y Deporte.	02	00	02
Aérea de Turismo, Artesanía y Pesca.	02	01	03
Aérea de Bienestar de la Familia.	02	02	04
Aérea de Proyectos Productivos.	01	02	03
Aérea de Sanidad Animal.	02	01	03
Aérea de Sanidad Vegetal.	01	02	03
Área de Demuna	01	01	02
Total	11	09	20

Fuente: Oficina de Recursos Humanos. 1

Fecha: 24 de Abril de 2017 1

Muestra. - Según el autor nos habla de que la muestra es un grupo compuesto por números muéstrales que han sido seleccionados en don apoyo para la aplicación de nuestro estudio. (Fernández, 2004)

Corresponde a las 7 areas de Subgerencia de Desarrollo Economico y Social de la municipalidad, dado que la muestra de la presente investigación es la misma que la población.

Muestreo. - Según el autor un muestro es el método que se sigue para la selección de muestras donde no siempre los fenómenos a estudiar puedan analizarse por eso el autor o investigador selecciona su muestra que va a representar el estudio del problema, lo que indica realizar su estudio en una parte de la población y así concluir resultados que se van a encontrar en la muestra de la población. (Martínez, 2014)

Se ha empleado el muestreo no probabilístico por conveniencia por ser una población pequeña. Dado que el grupo ya está constituido.

Unidad de análisis.

Está representada por todos los colaboradores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital Santa Rosa.

Criterios de Selección.

Colaboradores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica. - Según el autor nos dice que es el método que se va a realizar en las diferentes acciones en un estudio de manera normalizada viendo el modo de utilizar el instrumento que se usa para realizar el trabajo de estudio. (Yuni y Urbano, 2006)

A. Técnicas de gabinete

- **Fichas Textuales:** El autor nos dice que, se trata de transcribir de manera textual de lo que se agarra de la fuente impresos o electrónicos, es textual porque se toma el texto, tal como está, tal cual sin alterar ninguna modificación. En el caso de las fichas aplicadas a los libros y en las citas bibliográficas, en estas deben incluirse, los datos técnicos que permitan identificar el documento consultado: autores o autoras, título, año de edición, editorial y otras, dado que también se añade el número de página. (Reza, 1997)
- **Fichas Bibliográficas:** Según el autor, en una ficha bibliográfica, tienen que aparecer tres datos importantes, lo que es el apellido del autor del libro, el título del libro, y, el número de página siendo estos tres datos colocados de manera estratégicas, por ejemplo: El apellido del autor va en la parte superior izquierda, el título del libro va en el centro superior, y por último el número de páginas va en el extremo superior derecho. Estas fichas se realizan para todos los trabajos de investigación, ya que se registran las fuentes encontradas. (Reza, 1997)

B. Técnicas de campo

En el presente estudio se usan las siguientes técnicas: Entrevista y Encuesta para medir el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social en el área de Educación Cultura y Deporte; área de Turismo, Artesanía y Pesca; área de Bienestar de la Familia; área de Proyectos Productivos; área de Sanidad Animal; área de Sanidad Vegetal; y por último área de Demuna de la “Municipalidad Distrital de Santa Rosa”.

- **Instrumento.** - Según el autor dice que este medio sirve de apoyo al medio de observación ya sea en encuestas, videos, cámaras, etc. que captan lo observado ya que esto ha hecho de manera apropiada para justificar de manera acertada a un estudio. (Cerda, 1991)

En el presente estudio se aplica la guía de entrevista y el cuestionario que mide las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, en la cual encontramos 10 ítems.

- **Validez:** se empleó la validación de contenido mediante el juicio de expertos en el tema.

El juicio de experto se basó en la concordancia de las respuestas con los objetivos, dimensiones e indicadores planteados en el presente estudio, mediante una escala de valoración de ponderaciones cualitativas y cuantitativas de los ítems planteados de las variables a trabajar

- **Confiabilidad:** El cuestionario ha sido aplicado a una prueba piloto haciendo uso del programa SPSS 22 alcanzando en el alfa de Crombach en el área de Educación, Cultura y Deporte con 7.76, en el área de Turismo, Artesanía y Pesca con 7.81, en el área de Bienestar de la Familia con 7.63, en el área de Proyectos Productivos con 7.63, en el área de Sanidad Animal con 7.51, en el área de Sanidad Vegetal con 7.53, en el área de Demuna con 7.92, determina la confiabilidad del instrumento.

2.5 Procedimiento.

Primeramente pude observar el problema dentro de la área de subgerencia de desarrollo económico y social en el tema de competencias laborales gracias a que pude realizar mis prácticas en dicha municipalidad distrital de Santa Rosa, después a través de mi cuestionario que implemente y aplique mi dicha hoja de entrevista a cada uno de los trabajadores del

área en el pre identificando que es lo que debía mejorarse para después hacerlo en el post dando como resultado la mejoría del problema, como también reuniones de charlas (capacitación) sobre el tema a tratar en un cierto horario disponible para cada área y poder compartir conocimientos e ideas que permitieron dar solución al problema.

Se aplico los recursos y materiales necesarios que permitan iniciar una capacitación como lo son: proyector, pantalla virtual, hojas boom, lapiceros, plumones, una pequeña pizarra, un simple tríptico indicando los diferentes reglamentos a seguir para cada área en diferentes horarios, y como también un pequeño break para cada área (gasesosas, galletas y empanadas). Así mismo organice un horario diferente para cada área de lunes a viernes, pude investigar las leyes que cada área debía seguir dado que se encontró unas metas que estos debían poder de alcanzar, profundize los temas a mejora (ventajas de un trabajador con nivel alto en competencias, las 7 competencias que actualmente las empresas buscan en un trabajador, etc). Pude darme un espacio para cada capacitación o charla en recrear o brindar un compartir con los trabajadores (un pequeño refrigerio). Y por último terminan con una entrevista para cada área si hubo resultados positivos o en que favoreció todo esto.

Este trabajo de investigación fue aplicativo dado que se implemento realmente cada capacitación según el horario disponible para cada trabajador, en donde estos me brindaron totalmente su apoyo.

2.6 Métodos de análisis de datos.

- **Método de investigación.**

Método analítico: Este dicho método nos facilitara poder analizar cuidadosamente los datos e información que se relacionan con dicha investigación que se han podido obtener a través del pre test pos test.

Método inductivo-deductivo: Este otro método nos facilitara poder culminar las conclusiones de nuestro trabajo de investigación con ayuda de los resultados que se ha obtenido.

- **Métodos estadísticos de análisis de datos.**

Para el análisis estadístico de los datos se ha empleara la estadística descriptiva e inferencial.

Las medidas estadísticas a utilizar: Frecuencia relativa, Media aritmética, Varianza, Desviación Estándar y Coeficiente de variabilidad. Las fórmulas aparecen en la sección anexos.

Los resultados se presentarán por medio de gráficos que resuman la información más significativa.

2.7 Aspectos éticos.

Los criterios éticos que se tomarán en cuenta para la investigación son los determinados por Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012) que a continuación se detallan:

- **Consentimiento informado:** Los que participan en la presente investigación se les mencionara las condiciones, derechos y responsabilidades que este estudio requiere, donde estos asumirán la labora de informar.
- **Confidencialidad:** Se les informará la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación.
- **Observación participante:** Los investigadores actuarán con prudencia durante el proceso de acopio de los datos asumiendo su responsabilidad ética para todos los efectos y consecuencias que se derivarán de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.
- **Originalidad:** Es una investigación original donde se recogen aportes de investigadores los cuales han sido citados correctamente según las normas APA 6ta edición, respetando la propiedad intelectual.

III. RESULTADOS.

3.1 PRE - TÉST

Diagnóstico de las competencias laborales actuales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.

Tabla 3: Nivel de las competencias laborales de los trabajadores en pre-tést.

Nivel de las competencias laborales, según las dimensiones de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa

	Deficiente		Mínimo		Regular		Aceptable		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	n	%
TECNICA	0	0.0%	10	50.0%	1	5.0%	9	45.0%	20	100%
METODOLOGIA	0	0.0%	6	30.0%	1 2	60.0%	2	10.0%	20	100%
PARTICIPATIVA	0	0.0%	8	40.0%	8	40.0%	4	20.0%	20	100%
PERSONAL	0	0.0%	11	55.0%	7	35.0%	2	10.0%	20	100%

Fuente: Elaboracion Propia.

En la tabla 3, la dimensión técnica es mínimo en una 50% seguido de un 45% aceptable, regular en un 5%, dado que más de la mitad de los trabajadores carecen de conocimiento laboral; así mismo la dimensión metodología en un 60% es regular, seguido de un 30% mínimo y un 10% aceptable, donde más de la mitad de los colaboradores aplican de manera regular sus conocimientos laborales que poseen a su puesto de trabajo; además la dimensión participativa en un 40% es mínimo y regular y aceptable en un 20%, así se demuestra que la mitad de los colaboradores poseen una comunicación efectiva baja y trabajan en equipo en un nivel mínimo; y finalmente la dimensión personal en un 55% es mínimo, regular en un 35% y aceptable con un 10%, donde más de la mitad de los colaboradores toman decisiones y asumen sus responsabilidades de manera mínima; según se aprecia en el siguiente estudio.

Tabla 4: Nivel de la variable competencia laboral.

Nivel de la variable Competencias Laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.

COMPETENCIAS_LABORALES	Pre Test	
	N	%
ACEPTABLE	0	0%
REGULAR	9	45%
MINIMO	11	55%
DEFICIENTE	0	0%

Fuente: Elaboracion Propia

En la tabla 4, el 55% de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, presenta una competencia laboral mínimo y el 45% muestra una competencia laboral regular.

Tabla 5: Nivel del área educación y deporte.

Nivel de Competencia Laboral del Área de Educación y Deporte

Area de Educacion y Deporte	Puntaje del Test	
01	23	
02	36	
Competencia Laboral Promedio	30	Regular

Fuente: Elaboracion Propia

En la tabla 5, podemos observar que en el nivel de competencia laboral de los colaboradores Del área de Educación y Deporte es regular, porque la escala establece de 30 – 39.

Tabla 6: Nivel del área turismo, artesanía y pesca.

Nivel de Competencia Laboral Del Área de Turismo, Artesanía y Pesca

Area de Turismo, Artesania y Pesca	Puntaje del test	
01	27	
02	25	
03	25	
Competencia Laboral Promedio	26	Mínimo

Fuente: Elaboracion Propia

En la tabla 6, nos indica que en el nivel de competencia laboral de los colaboradores del área de Turismo, Artesanía y Pesca es mínimo, por que la escala establece de 20 – 29.

Tabla 7: Nivel del área bienestar de la familia.

Nivel de Competencia Laboral del Área de Bienestar de la Familia

<u>Area de Bienestar de la Familia</u>	<u>Puntaje del Test</u>	
01	34	
02	27	
03	35	
04	30	
Competencia Laboral Promedio	32	Regular

Fuente: Elaboracion Propia

En la tabla 7, afirma que en el nivel de competencia laboral de los colaboradores del área de Bienestar de la Familia es regular, por que la escala establece de 30 – 39.

Tabla 8: Nivel del área de proyectos productivos.

Nivel de Competencia Laboral del Área de Proyectos Productivos.

<u>Area de Proyectos Productivos</u>	<u>Puntaje del Test</u>	
01	36	
02	24	
03	29	
Competencia Laboral Promedio	30	Regular

Fuente: Elaboracion Propia

En la tabla 8, arroja que en el nivel de competencia laboral de los colaboradores del área de Proyectos Productivos es regular, por que la escala establece de 30 – 39.

Tabla 9: Nivel del área sanidad animal.Nivel de Competencia Laboral del Área de Sanidad Animal

<u>Area de Sanidad animal</u>	<u>Puntaje del test</u>	
O1	38	
O2	27	
O3	33	
Competencia Laboral Promedio	33	Regular

Fuente: Elaboracion Propia

En la tabla 9, dice que en el nivel de competencia laboral de los colaboradores del área de Sanidad Animal es regular, por que la escala establece de 30 – 39.

Tabla 10: Nivel del área sanidad vegetal.Nivel de Competencia Laboral del Area de Sanidad Vegetal

<u>Area de Sanidad Vegetal</u>	<u>Puntaje del test</u>	
O1	24	
O2	33	
O3	31	
Competencia Laboral Promedio	29	Mínimo

Fuente: Elaboracion Propia

En la tabla 10, concluye que en el nivel de competencia laboral de los colaboradores del área de Sanidad Vegetal es mínimo, por que la escala establece de 20 – 29.

Tabla 11: Nivel del área de demuna.Nivel de Competencia Laboral del Área de Demuna.

<u>Area de Demuna</u>	<u>Puntaje del test</u>	
O1	27	
O2	28	
Competencia Laboral Promedio	28	Mínimo

Fuente: Elaboracion Propia

En la tabla 11, nos dice que en el nivel de competencia laboral de los colaboradores del área de Demuna es mínimo, por que la escala establece de 20 – 29.

En la comparacion de las medias de las areas de subgerencia de desarrollo economico y social revelo que existen, niveles de competencias que son 4 regular y 3 nivel de competencias minimas, permitiendonos establecer valores similares, dado que las areas se trataran estadisticamente como un solo grupo de estudio.

Tabla 12: Baremo de la variable competencia laboral.

Baremo para la variable Competencia Laboral

Valores	Rango
Acceptable	[40 - 50]
Regular	[30 - 39]
Minimo	[20 - 29]
Deficiente	[10 - 19]

Fuente: Elaboracion propia

Tabla 13: Programa de Capacitación.

Tema: Competencias Laborales. Nombre del capacitador: Luis Effio Bernal – Suclupe Sandoval Elvis. Periodo: de la capacitación: octubre – Noviembre.										
CRONOGRAMA							TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	HERRAMIENTAS.
Educación, Cultura y Deporte	Turismo, Artesanía y Pesca	Bienestar de la Familia	Proyectos Productivos	Sanidad Animal	Sanidad Vegetal	Demuna				
23/10 – 25/10 - 26/10 - 27/10 1pm – 2pm	23/10 – 25/10 – 26/10 – 27/10 4pm – 5pm	31/10 – 01/11 – 02/11 – 03/11 1pm – 2pm	31/10 – 01/11 – 02/11 – 03/11 4 pm – 5 pm	07/11 – 08/11 - 09/11 – 10/11 1pm – 2pm	07/11 – 08/11 - 09/11 – 10/11 4 pm – 5 pm	14/11 – 15/11 – 16/11 – 17/11 1pm – 2pm / 5 pm – 6 pm	Transmisión de información.	Transmitir las normas, reglas y política de la Municipalidad.	<ul style="list-style-type: none"> Entregar folletos que contengan información sobre los objetivos, normas y políticas. Explicación de la importancia de estas normas, reglas y política. 	<ul style="list-style-type: none"> Folletos. Proyector. Laptop
							Conocimiento del área	Desarrollo sobre los conocimientos que poseen los trabajadores hacia sus puestos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Explicación de la Ley 29792 (MIDIS), ley 27972, ley 2973, ley 27337, meta N° 36, meta N° 37. Explicación sobre los conocimientos de las funciones según el área (MOF). 	<ul style="list-style-type: none"> Proyector, laptop, (MIDIS)-Ley N° 29792-ley de creación, organización y funciones del ministerio de desarrollo e inclusión social
							Aplicación del conocimiento al área.	Orientación sobre la aplicación de los conocimientos hacia su puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Taller dinámico sobre la aplicación de sus conocimientos a sus puestos de trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> Proyector, laptop, lapiceros, papel boom, papelotes, formato S100, formato FSU, formatos de Demuna, entre otros
							Comunicación efectiva.	Desarrollo sobre la comunicación efectiva entre los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> Explicación sobre el concepto del tema. Actividad sobre los pasos a seguir para tener una comunicación eficaz. 	<ul style="list-style-type: none"> Proyector, Laptop, lapiceros, hojas boom. Papelote. Cartulina, plumones.
							Toma de Decisiones y asumir responsabilidades	Desarrollo sobre la toma de decisiones y asumir nuevas responsabilidades de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> Explicación sobre los conceptos de los temas. Actividad del desempeño al tomar decisiones y asumir nuevas responsabilidades con sus funciones respectivas. 	<ul style="list-style-type: none"> Proyector, laptop, lapiceros, hojas boom, bebidas, mini empanadas y galletas.

3.3. POS –TÉST.

Evaluación de las competencias laborales después de aplicar el programa de capacitación de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social.

Tabla 14: Nivel de las competencias laborales de los trabajadores en pos-tést.

Nivel de las competencias laborales según las dimensiones de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.

	Deficiente		Mínimo		Regular		Aceptable		Total	
	N	%	n	%	N	%	n	%	n	%
TECNICA	0	0.0%	0	0.0%	6	30.0%	14	70.0%	20	100%
METODOLOGÍA	0	0.0%	0	0.0%	6	30.0%	14	70.0%	20	100%
PARTICIPATIVA	0	0.0%	0	0.0%	10	50.0%	10	50.0%	20	100%
PERSONAL	0	0.0%	0	0.0%	3	15.0%	17	85.0%	20	100%

Fuente: Resultados del Pos-tést a los colaboradores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social.

En la tabla 14, la dimensión técnica es aceptable en una 70% y regular en un 30%, de modo que más de la mitad de los colaboradores poseen conocimientos profesionales actos para poder laborar en sus funciones; así mismo la dimensión metodología en un 70% es regular y en un 30% aceptable, dado que más de la mitad de los colaboradores son capaces de aplicar correctamente los conocimientos que han obtenido a través del programa a sus respectivas funciones; además la dimensión participativa en un 50% es regular y aceptable en un 50%, en la cual la mitad de los colaboradores poseen una comunicación efectiva estable y son capaces de trabajar en equipo; y finalmente la dimensión personal en un 85% aceptable y regular con un 15%, demostrando que los colaboradores toman las decisiones correctas y son capaces de asumir sus responsabilidades correctamente; según se aprecia en el siguiente estudio.

Tabla 15: Nivel de la variable competencia laboral.

Nivel de la Variable Competencias Laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital Santa Rosa.

COMPETENCIAS_LABORALES	Pos Test	
	N	%
ACEPTABLE	15	75.0%
REGULAR	5	25.0%
MÍNIMO	0	0.0%
DEFICIENTE	0	0.0%

Fuente: Resultados del Pos-test a los colaboradores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social.

En la tabla 15, el 75% de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, presenta una competencia laboral aceptable y el 25% muestra una competencia laboral regular.

Tabla 16: Nivel del área educación, cultura y deporte.

Nivel de Competencia Laboral del Área de Educación, Cultura y Deporte

Area de Educacion y Deporte	Puntaje del Test	
O1	40	
O2	45	
Competencia Laboral Promedio	43	Aceptable

Fuente: Elaboracion Propia

En la tabla 16, concluye que en el nivel de competencia laboral de los colaboradores del área de Educación y Deporte es Aceptable, por que la escala establece de 40 – 50.

Tabla 17: Nivel del área turismo, artesanía y pesca.

Nivel de Competencia Laboral del Área de Turismo, Artesanía y Pesca.

Aérea de Turismo, Artesanía y Pesca	Puntaje del Test	
O1	45	
O2	42	
O3	44	
Competencia Laboral Promedio	44	Aceptable

Fuente: Elaboracion Propia

En la Tabla 17, afirma que en el nivel de competencia laboral de los colaboradores del área de Turismo, Artesanía y Pesca es Aceptable, por que la escala establece de 40 – 50.

Tabla 18: Nivel del área bienestar de la familia.

Nivel de Competencia Laboral del Área de Bienestar de la Familia

Área de Bienestar de la Familia	Puntaje del Test	
O1	32	
O2	37	
O3	40	
O4	42	
Competencia Laboral Promedio	38	Regular

Fuente: Elaboracion Propia

En la tabla 18, nos arroja que en el nivel de competencia laboral de los trabajadores del área de Bienestar de la Familia es regular, por que la escala establece de 30 – 39.

Tabla 19: Nivel del área proyectos productivos.

Nivel de Competencia Laboral del Área de Proyectos Productivos.

Área de Proyectos Productivos	Puntaje del Test	
O1	39	
O2	43	
O3	47	
Competencia Laboral Promedio	43	Aceptable

Fuente: Elaboracion Propia

En la tabla 19, podemos ver que en el nivel de competencia laboral de los colaboradores del área de Proyectos Productivos es aceptable, por que la escala establece de 40 – 50.

Tabla 20: Nivel del área sanidad animal.

Nivel de Competencia Laboral del Área de Sanidad Animal

Área de Sanidad Animal	Puntaje del Test	
O1	40	
O2	41	
O3	40	
Competencia Laboral Promedio	40	Aceptable

Fuente: Elaboracion Propia

En la tabla 20, se visualiza que en el nivel de competencia laboral de los colaboradores del área de Sanidad Animal es aceptable, por que la escala establece de 40 – 50.

Tabla 21: Nivel del área sanidad vegetal.

Nivel de Competencia Laboral del Área de Sanidad Vegetal

Aérea de Sanidad Vegetal	Puntaje del Test	
O1	42	
O2	37	
O3	39	
Competencia Laboral Promedio	39	Regular

Fuente: Elaboracion Propia

En la tabla 21, observamos que en el nivel de competencia laboral de los colaboradores del área de Sanidad Vegetal es regular, por que la escala establece de 30 – 39.

Tabla 22: Nivel del área de demuna.

Nivel de Competencia Laboral del Área de Demuna

Área de Demuna	Puntaje del Test	
O1	48	
O2	48	
Competencia Laboral Promedio	48	Aceptable

Fuente: Elaboracion Propia

En la tabla 22, se puede decir que en el nivel de competencia laboral de los colaboradores del área de Demuna es aceptable, por que la escala establece de 40 – 50.

Tabla 23: Baremo de la variable competencia laboral.

Baremo para la variable Competencia Laboral

Valores	Rango
Aceptable	[40 - 50]
Regular	[30 – 39]
Mínimo	[20 – 29]
Deficiente	[10 – 19]

Fuente: Elaboracion propia

3.4. Comparación del pre – tést y pos – tést.

Tabla 24: Comparación del pre-tést y pos-tést según dimensiones.

Dimensión de la variable Competencias Laborales en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa., según Pre test – Post test

DIMENSIONES	PRE TEST				POST TEST			
	DEFICIENTE	MINIMO	REGULAR	ACEPTABLE	DEFICIENTE	MINIMO	REGULAR	ACEPTABLE
TÉCNICA	0.0%	50.0%	5.0%	45.0%	0.0%	0.0%	30.0%	70.0%
METODOLOGÍA	0.0%	30.0%	60.0%	10.0%	0.0%	0.0%	30.0%	70.0%
PARTICIPATIVA	0.0%	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%
PERSONAL	0.0%	55.0%	35.0%	10.0%	0.0%	0.0%	15.0%	85.0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 24, podemos determinar que los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, muestra una actitud regular con respecto a la metodología en un 60%, el 55% mínimo en el aspecto personal, el 50% mínimo en el aspecto técnico y el 40% mínimo en el aspecto participativo. Por lo tanto, las competencias laborales de los trabajadores se realizan de una manera mínima y regular.

Podemos observar también que después de aplicado el test, se ve una mejoría en todos los aspectos evaluados; Técnica, Metodológica, Participativa y Personal con un 70%, 50%, 50% y 85% respectivamente, lo que determina que el programa de capacitación que se implementó favorece las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social.

Tabla 25: Comparación del nivel de la variable competencia laboral de los trabajadores.

Comparación del Nivel de la variable Competencias Laborales en los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.

VALORES	COMPETENCIAS LABORALES	
	PRE TEST	POS TEST
ACEPTABLE	0.0%	75.0%
REGULAR	45.0%	25.0%
MÍNIMO	55.0%	0.0%
DEFICIENTE	0.0%	0.0%

Fuente: Elaboracion Propia

En la tabla 25, podemos observar una mejoría con respecto al pre test y post test dado que la competencia laboral de los trabajadores después de aplicar el programa de capacitaciones se realiza de manera aceptable con un 75% y regular en un 25%.

HIPÓTESIS: En el presente estudio de investigación afirma y comprueba verdaderamente a la siguiente hipótesis, que la aplicación del programa de capacitación si fortalece las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Economico y Social.

IV. DISCUSIÓN.

En el presente estudio se pudo lograr fortalecer las competencias laborales, la cual se fortaleció los conocimientos que tenía cada trabajador a través de sus estudios universitarios como lo indica el cuadro comparativo de pre y pos test de la dimensión técnica indicando una mejoría más del 70 % de los colaboradores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social, obtuvieron un nivel de competencias aceptables, para el buen ritmo de sus funciones y estén al nivel requeridos por la Municipalidad. Como lo indica Herrera (2015) en su tesis afirma que los colaboradores del grupo Bimbo, tienen las habilidades y destrezas que se requieren en la organización en los puestos de trabajo y que motivan al alcance de los objetivos, tanto como la empresa Bimo y la Municipalidad de Santa Rosa tienen trabajadores con las habilidades y destrezas requerida por parte de ellos, ya que Chiavenato (2002) afirma que la capacitación es una inversión no un gasto, gracias a esta teoría se logró fortalecer las competencias de los trabajadores a través de la capacitación.

En los resultados obtenidos se logró comprobar el desarrollo de que los trabajadores aplicaron de manera positiva sus conocimientos adquiridos a sus puestos de trabajo, dado que permitió aplicar ideas novedosas e innovadoras en sus funciones, así como se puede visualizar en el cuadro comparativo del pre y pos test una mejoría con más del 70% indicando a un nivel aceptable para la municipalidad, siendo esta necesaria para el buen funcionamiento de los procesos operativos y actividades que hay en la Municipalidad, mediante la aplicación del programa de capacitación, en donde Echevarría (2002) nos dice que para desarrollar las capacidades específicas de las personas al desempeñarse en sus funciones se requiere aplicar programas de capacitación, al igual que Granja (2015) nos dice que determinar competencias laborales a nivel de puestos, procesos y a nivel organizacional se logra obtener una adecuada gestión del talento humano, ya que permitirá mejorar el desempeño de los trabajadores y servicio al cliente.

En el presente estudio nos demuestra que cada trabajador desarrolló en lo que es comunicación efectiva transmitiendo claramente sus ideas y empeño a sus puestos de trabajo y a sus colegas, trabajando en equipo cada uno de ellos, y a su vez guiar los objetivos y metas de la municipalidad, ya que podemos ver en el cuadro comparativo del pre y pos test con una mejoría más del 50% a un nivel aceptable por la municipalidad, así como Echevarría (2002) en su teoría identificación de las competencias nos dice que aparte de ser necesario es conveniente realizar un análisis funcional del trabajo, ya que esta es una manera de poder identificar las competencias que se requiere en una función de trabajo. por lo que Carpio

(2016) en sus tesis nos dice que las competencias que requiere las MYPE rubro Courier de la Provincia de San Román, son los conocimientos técnicos, la solución de problemas, información clara, orientación al cliente, liderazgo, trabajo en equipo, excelencia, resistencia a la tensión, planificación, negociación; que se llegaron a determinar por el tipo de perfil que buscan los empleadores de las empresas Courier.

En el presente estudio, a través de los resultados podemos determinar que el nivel de laboral de los trabajadores al momento de asumir sus propias responsabilidades dentro del espacio u ocupación de sus funciones estos son conscientes de su deber y lo asumen sin ninguna restricción, ya que en el cuadro comparativo del pre y pos test se visualiza una mejoría mas del 85% a un nivel aceptable para la municipalidad, dado que de esto genera un buen desempeño por parte de los colaboradores, y poder culminar los logros, el cumplimiento de metas y objetivos de la municipalidad, así como Echevarria (2002) en su teoría de competencia en términos de atributos profesionales nos dice que trata de diferenciar los distintos niveles rendimientos que poseen los trabajadores en su puesto de trabajo, sabiendo así que es lo que saben hacer y pueden hacer aquellos trabajadores al momento de desempeñarse, donde Acuña y Bustamante (2014) en su estudio, nos indica que la clínica Milenium no invierte en capacitaciones a sus trabajadores para que estos desarrollen sus competencias por lo que estos pueden tener actitudes insatisfechas.

V. CONCLUSIONES.

Se concluye al primer objetivo específico que más del 50% mitad de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, presentaron un nivel de competencia laboral regular y mínimo, indicando una situación frustrante y problemática de cada área dentro de la Subgerencia, dado que se necesito fortalecer en el aspecto de las competencias laborales.

Contrastando al segundo objetivo, se pudo lograr con éxito, implementar la aplicación del programa de capacitación para fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, para solucionar el nivel de las competencias laborales.

Al evaluar las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia Desarrollo Económico y social se determino que mas del 75% de los trabajadores presentan un nivel de competencia laboral aceptable y regular, indicando como resultado que los colaboradores se beneficiaron en poder fortalecer aún más sus competencias laborales a través del programa de capacitación, estando a un nivel requerido por la Municipalidad.

Podemos determinar que los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, muestra una competencia de nivel regular con respecto a la metodologica en un 60%, el 55% mínimo en el aspecto personal, el 50% mínimo en el aspecto técnico y el 40% mínimo en el aspecto participativo. Podemos observar también que después de aplicado el test, se ve una mejoría en todos los aspectos evaluados; en la parte técnica con un 70%, metodológica con un 70%, participativa con un 50% y personal con un 85 respectivamente, lo que determina que el programa de capacitación que se implemento pudo fortalecer las competencias laborales de los trabajadores.

Podemos observar una mejoría con respecto al pre test y post test dado que el nivel de competencia laboral que se veía primero era entre regular y minimo, y que después de aplicar el programa de capacitación, se logra fortalecer el nivel de competencia laboral, de manera aceptable con mas del 75% del total de trabajadores.

VI. RECOMENDACIONES.

Se le recomienda a la Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa realizar programas capacitaciones para fortalecer las Competencias Laborales de los trabajadores, de manera consecuente.

Se le recomienda al gerente de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa potenciar el plan de programas de capacitaciones periódicamente en el personal, para optimizar la Calidad de trabajo y trabajo en equipo con el fin de obtener un buen el clima organizacional.

Se le recomienda al programa de Recurso Humanos crear un programa de capacitación en función a las competencias laborales con el fin de mejorar el desempeño de los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.

Se les recomienda a los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa orientar su desarrollo personal a la dimension técnica y metodologica para potenciar sus habilidades y actitudes.

VII. REFERENCIAS.

- Acuña y Bustamante. (2014). *Plan de capacitación por competencias laborales en la prestación de servicios de salud en la Clínica Milenium Chiclayo - 2014*. (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipan, Chiclayo.
- Alles. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: 1 Ed. Ediciones Granica S. A.
- Alles. (2005). *Desempeño por competencias evaluación 360*. Buenos Aires: 1 ed. Ediciones Granica S. A.
- Buck. (1998). *Competency-based performance management*. Washington.
- Campbell y Stanley. (1978). *Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación*. Buenos Aires: Amorrourtu Editores.
- Campos y Lluncor. (2015). *Evaluación de las competencias laborales que contribuyen al rendimiento de los colaboradores de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional Lambayeque*. (Tesis de grado). Universidad de Señor de Sipan, Chiclayo.
- Carpio. (2016). *Caracterización de la competencia laboral y competitividad en las MYPE, del sector servicio rubro Courier de la Provincia de San Román año 2015*. (Tesis de grado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Juliaca.
- Cerda. (1991). *Los elementos de la investigación*. Disponible de <http://postgrado.una.edu.ve/metodologia2/paginas/cerda7.pdf> Extraído el 30.4.17. Ha 22:40 hs.
- Chiavenato. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: 8 Ed. McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: 9 ed. McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES. S. A de C. V
- El Comercio. (20 de 08 de 2014). *¿Sabes cuáles son las competencias más valoradas en un trabajo?* Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/personal/son-competencias-valoradas-354235>. Extraído el 12.5.17. Ha 23:00 hs.
- El Comercio. (01 de 07 de 2015). *¿Cómo promover la competencia laboral en una empresa?* Disponible de

<http://elcomercio.pe/economia/personal/promover-competencia-laboral-empresa-170031> Extraído el 25.4.17. Ha 23:00 hs.

- El Comercio. (26 de 06 de 2017). *Talento de alto potencial por David Fischman*.
Obtenido de <http://elcomercio.pe/economia/opinion/talento-alto-potencial-david-fischman-437537>
- El Comercio. (04 de 07 de 2016). *Mi metro cuadrado, un límite que las empresas deben superar*. Recuperado de http://elcomercio.pe/economia/dia-1/mi-metro-cuadrado-limite-que-empresas-deben-superar-noticia-1914172?ref=flujo_tags_520415&ft=nota_5&e=titulo
- Echevarría. (2002). *Gestión de la competencia de acción profesional*. Recuperado de <https://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/45478/1/Gestion%20de%20la%20competencia%20de%20Accion%20Profesional.pdf>
- Fernández. (2004). *Investigación y Técnicas de Mercado*. Madrid: 2 ed. - Esic Editorial.
- Gestión. (15 de 12 de 2016). *150 jóvenes de Lima y Callao podrán capacitarse para emprender negocios propios*. Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/150-jovenes-lima-y-callao-podran-capacitarse-emprender-negocios-proprios-2177224> Extraído el 2/05/17 Ha 12:30hs.
- Gestión. (17 de 04 de 2016). *Conozca las nuevas tendencias para la gestión de Recursos Humanos*. Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/conozca-nuevas-tendencias-gestion-recursos-humanos-2158649>
- Granja. (2015). *Determinación de competencias laborales a nivel de puestos, procesos y organización en la empresa Impofreico S. A.* (Tesis de grado). Universidad Católica del Ecuador Sede Ámbito, Ambato, Ecuador.
- Herrera. (2015). *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango.
- Julcahuanga. (2013). *Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil Pro joven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la Ciudad de Piura*. (Tesis de grado). Universidad Católica del Perú, Lima.
- Martínez. (2014). *Técnica e instrumentos de recogida y análisis de datos*.
Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=iiTHAwAAQBAJ&pg=PA402&dq=etapas+del+proceso+del+investigador+poblacion+y+muestra&hl=es&sa=X>

&ved=0ahUKEwiypLbcvujUAhUERyYKHdd8BjIQ6AEIMTAD#v=onepage&q=etapas%20del%20proceso%20del%20investigador%20poblacion%20y%20muestr. Extraído el 11/04/17 Ha 10:30hs.

Ministerio de Salud. (1998). *Gestión de la capacitación en las organizaciones*.

Recuperado de <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/capacitacion.pdf>.

Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Recuperado de: <http://jbposgrado.org/icali/Criterios%20de%20rigor%20en%20la%20Inv%20cualitativa.pdf>

Ortega. (2015). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas del Lima*. (Tesis de grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Programa de Capacitación Laboral CAPLAB. (2004). La formación por competencias Laborales. 2 Edición, por CAPLAB. Recuperado de: <http://www.caplab.org.pe/descargas/la%20formacion%20por%20competencias%20laborales.pdf>

Republica. (28 de 06 de 2015). *Backus continúa campaña de venta responsable de bebidas alcohólicas en el Norte*. Recuperado de <http://larepublica.pe/sociedad/12582-backus-continua-campana-de-venta-responsable-de-bebidas-alcoholicas-en-el-norte>.

Reza. (1997). *Ciencia, Metodología e investigación*. México: Longman de México Editores S. A.

Radio Programa del Peru Noticias. (22 de 03 de 2016). *Chiclayo: desde abril serán capacitados trabajadores municipales*. Recuperado de <http://rpp.pe/peru/lambayeque/chiclayo-desde-abril-seran-capacitados-trabajadores-municipales-noticia-947650> Extraído el 2/04/17 Ha 12:30hs.

Radio Programa del Peru Noticias. (31 de 05 de 2017). *Capacitan a microempresarios en la importancia del registro de marca*. Recuperado de <http://rpp.pe/peru/lambayeque/capacitan-a-micro-empresarios-en-la-importancia-del-registro-de-marca-noticia-1054543>

Spencer y Spencer. (1993). *Competence at work*. New York: Jhon Wiley and Sons.

Santamaría. (2014). *Análisis entre las competencias laborales para la selección de personal en la municipalidad distrital de Illimo*. (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipan, Chiclayo.

Santiesteban. (2014). *Diseño del Perfil de Competencias Laborales en la ECOAING 5 de Las Tunas*. (Tesis de grado). Universidad de las Tunas, Tunas.

Senai. (2002). *Metodologia de elaboracao de desenho curricular baseado en competencias*.
Brasilia.

Tamayo y Tamayo. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: 4 Ed.
- Editorial Limusa S.A.

Yuni y Urbano. (2006). *Técnica para investigar*. Córdoba: 2 ed. - Editorial Brujas.

ANEXOS.

Anexo 01: Confiabilidad de los instrumentos.

Estadísticas de fiabilidad para los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad de Santa Rosa, del área Educación, Cultura y Deporte.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.776	2

Fuente: Elaboración propia.

Estadísticas de fiabilidad para los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad de Santa Rosa, del área Turismo, Artesanía y Pesca.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.781	3

Fuente: Elaboración propia.

Estadísticas de fiabilidad para los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad de Santa Rosa, del área Bienestar de la Familia.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.763	4

Fuente: Elaboración propia.

Estadísticas de fiabilidad para los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad de Santa Rosa, del área de Proyectos Productivos.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.763	3

Fuente: Elaboración propia.

Estadísticas de fiabilidad para los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad de Santa Rosa, del área de Sanidad Animal.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.751	3

Fuente: Elaboración propia.

Estadísticas de fiabilidad para los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad de Santa Rosa, del área de Sanidad Vegetal.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.753	3

Fuente: Elaboración propia.

Estadísticas de fiabilidad para los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad de Santa Rosa, del área de Demuna.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.792	2

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 02: Instrumentos.

CUESTIONARIO DE ÁREA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.

El propósito es fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. La escala utilizada es TA (Totalmente de Acuerdo), DA (De Acuerdo), I (Indeciso), ED (En Desacuerdo), TD (Totalmente de acuerdo).

DIMENSIONES	ÍTEMS	TA	DA	I	ED	TD
		5	4	3	2	1
Técnica	1. En las acciones de carácter cultural, artístico, deportivo y de turismo a cargo de la Municipalidad, que debe ser usted tener conocimiento y ser informado constantemente.					
	2. En los medios de comunicación masiva para promover las acciones de difusión cultural, considera que debe usted que debe tener conocimiento y ser informado constantemente.					
Metodológica.	3. En los planes integrales de cultura y deporte, considera debe ser usted que debe tener las habilidades para desarrollar conocimientos novedosos.					
Participativa.	4. Para actualizar la normatividad interna de su competencia, considera usted que debe tener la actitud para una comunicación efectiva.					
	5. En las acciones necesarias en el deporte y la recreación de la niñez y del vecindario en general, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para una comunicación efectiva.					
	6. En la creación de grupos culturales y artísticos así como la realización de encuentros, conversatorios y talleres, considera que debe ser usted que deba tener la actitud para trabajar en equipo.					
	7. Para administrar los Estadios Municipales, Complejos Deportivos Municipales, considera que ser usted que debe tener la actitud para trabajar en equipo.					
Personal.	8. Para ejecutar programas y actividades culturales, deportivos y de Turismo en el Centro Integral del Adulto Mayor, considera que debe ser usted que debe tener ideas efectivas para asumir su responsabilidad.					
	9. Para coordinar las acciones necesarias en el deporte y la recreación de la niñez y del vecindario en general, considera que debe ser usted que debe tener ideas novedosas para asumir su responsabilidad.					
	10. Al formular y proponer la normatividad interna de su competencia, considera que debe ser usted que debe tener nuevas ideas para la toma de decisiones.					

CUESTIONARIO DE ÁREA DE TURISMO, ARTESANÍA Y PESCA.

El propósito es fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. La escala utilizada es **TA** (Totalmente de Acuerdo), **DA** (De Acuerdo), **I** (Indeciso), **ED** (En Desacuerdo), **TD** (Totalmente en Desacuerdo).

DIMENSIONES	ÍTEMS	TA	DA	I	ED	TD
		5	4	3	2	1
Técnica	1. Para la realización de las actividades de promoción y fomento del turismo, considera que debe ser usted que debe tener conocimiento y ser informado constantemente.					
	2. En las actividades de Artesanía del Distrito y la Provincia, considera que debe ser usted que debe tener conocimiento y ser informado constantemente.					
Metodológica.	3. En la formulación y ejecución de las políticas y el plan de fomento del turismo local sostenible, considera que debe ser usted que debe tener la habilidad para aplicar conocimientos novedosos.					
Participativa.	4. En las actividades de difundir hacia el exterior de las existencias de riquezas naturales, arqueológicas y lugares turísticos dentro de la provincia, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para una comunicación efectiva.					
	5. Al analizar y promover los instrumentos financieros adecuados a las necesidades y especificidades del sector pesquero, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para una comunicación efectiva.					
	6. Para elaborar el inventario de zonas turísticas así como el calendario turístico del distrito de Santa Rosa, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para trabajar en equipo.					
	7. Para formular el plan de Trabajo Anual, de acuerdo al Plan Estratégico Institucional, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para trabajar en equipo.					
Personal.	8. En los programas de fomento al turismo, considera que debe ser usted que debe aplicar nuevas ideas al tomar decisiones.					
	9. En los programas dirigidos a la diversificación de ayudas económicas para la mejora de la competitividad de las empresas pesqueras, considera que debe ser usted que debe aplicar nuevas ideas en la toma de decisiones.					
	10. En los proyectos de carácter experimental en materia de pesca, marisqueo y acuicultura, considera que debe ser usted que debe aplicar ideas novedosas para asumir responsabilidades.					

CUESTIONARIO DE ÁREA DE BIENESTAR DE LA FAMILIA.

El propósito es fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. La escala utilizada es **TA** (Totalmente de Acuerdo), **DA** (De Acuerdo), **I** (Indeciso), **ED** (En Desacuerdo), **TD** (Totalmente en Desacuerdo).

DIMENSIONES	ÍTEMS	TA	DA	I	ED	TD
		5	4	3	2	1
Técnica	1. En los servicios de atención a las personas con discapacidad que ofrecen las instituciones, considera que debe ser usted que debe tener el conocimiento y ser informado constantemente.					
	2. En la realización de las actividades relacionadas con la protección, participación y organización de los vecinos con discapacidad, considera que debe ser usted que debe tener conocimiento y ser informado constantemente.					
Metodológica.	3. En los programas locales de lucha contra la pobreza y desarrollo social, considera que debe ser usted que debe tener la habilidad para ejecutar conocimientos novedosos.					
	4. En las políticas para los planes Distritales de desarrollo social y de protección y apoyo a la población de pobreza extrema, considera que debe ser usted que debe tener la habilidad para aplicar conocimientos novedosos.					
Participativa.	5. En los canales de comunicación y cooperación entre los vecinos y los programas sociales, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para una comunicación efectiva.					
	6. En los programas de entrenamiento especial para personas con discapacidad, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para una comunicación efectiva.					
	7. En los informes trimestrales del Programa vaso de leche que se envía a la Contraloría General d la Republica, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para trabajar en equipo.					
	8. En la gestión de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en entidades públicas y privadas, de acuerdo a la ley, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para trabajar en equipo.					
Personal.	9. En el sector de personas con discapacidad en el Distrito de Santa Rosa, considera que debe ser usted que debe aplicar ideas nuevas para la toma de decisiones.					
	10. En la realización de informar mensualmente a la Subgerencia de Desarrollo Económico y Social y Gerencia Municipal, sobre el desarrollo de los proyectos, programas y las actividades a su cargo, considera que debe ser usted que debe aplicar ideas novedosas para asumir su responsabilidad.					

CUESTIONARIO DE ÁREA PROYECTOS PRODUCTIVOS.

El propósito es fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. La escala utilizada es **TA** (Totalmente de Acuerdo), **DA** (De Acuerdo), **I** (Indeciso), **ED** (En Desacuerdo), **TD** (Totalmente en Desacuerdo).

DIMENSIONES	ÍTEMS	TA	D A	I	E D	TD
		5	4	3	2	1
Técnica	1. En las actividades de confeccionar, actualizar y monitorizar el plan de proyecto, considera que debe ser usted que debe tener el conocimiento y ser informado constantemente.					
Metodológica.	2. En las actividades de motivar a los equipos de usuarios o ciudadano, considera que debe ser usted que debe tener el conocimiento y ser informado constantemente.					
Participativa.	3. En las actividades de velar por el mantenimiento de los canales, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para una comunicación efectiva.					
	4. Para poder evaluar y monitorizar la calidad, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para una comunicación efectiva.					
	5. Para actuar como interlocutor ante promotores, accionistas, cliente y también ante los equipos de trabajo y participantes en el proyecto, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para trabajar en equipo.					
	6. Al gestionar el presupuesto del proyecto, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para trabajar en equipo.					
Personal.	7. En las acciones correctoras, considera que debe ser usted que debe aplicar ideas novedosas en la toma de decisiones cuando sea necesario.					
	8. En las actividades de gestionar a los equipos de ciudadanos, considera que debe ser usted que debe aplicar nuevas ideas para la toma de decisiones.					
	9. En el desarrollo del Proyecto en su fase de ejecución, considera que debe ser usted que debe ejecutar ideas novedosas para asumir su responsabilidad.					
	10. En las actividades de informar mensualmente a la Subgerencia de Desarrollo Económico y Social, y Gerencia Municipal, sobre los proyectos productivos, considera que debe ser usted que debe aplicar nuevas ideas para asumir su responsabilidad.					

CUESTIONARIO DE ÁREA DE SANIDAD ANIMAL.

El propósito es fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. La escala utilizada es **TA** (Totalmente de Acuerdo), **DA** (De Acuerdo), **I** (Indeciso), **ED** (En Desacuerdo), **TD** (Totalmente en Desacuerdo).

DIMENSIONES	ÍTEMS	TA	DA	I	ED	TD
		5	4	3	2	1
Técnica	1. En las actividades de las prácticas pecuarias en la crianza de sus animales, considera que debe ser usted que debe tener conocimiento y ser informado constantemente.					
Metodológica.	2. En la elaboración de la estrategia técnica de sanidad animal para realizar acciones de sanidad animal para la asistencia técnica en prevención y control de enfermedades parasitarias a nivel local, considera que debe ser usted que debe tener la habilidad de aplicar conocimientos novedosos.					
	3. Al proponer la programación física y financiera para la actividad de prevención y control de enfermedades parasitarias a nivel local, considera que debe ser usted que debe tener la habilidad ejecutar conocimiento eficaces.					
Participativa.	4. Al capacitar a ejecutores (Médicos veterinarios, técnicos pecuarios, Ingenieros Zootécnicos, promotores pecuarios), considera que debe ser usted que debe tener la actitud para una comunicación efectiva.					
	5. Al capacitar a los productores pecuarios para realizar acciones de sanidad animal para la asistencia técnica en la prevención y control de enfermedades parasitarias a nivel local, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para una comunicación efectiva.					
	6. En la elaboración del padrón de productores pecuarios de su jurisdicción, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para trabajar en equipo.					
	7. Al elaborar manuales y procedimientos metodológicos para ejecución de acciones de prevención y control de enfermedades parasitarias a nivel local bajo asesoramiento técnico del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para trabajar en equipo.					
Personal.	8. Al proponer los principales ámbitos de su jurisdicción y principales enfermedades parasitarias por especie (en bovinos, ovinos caprinos, porcinos, camélidos sudamericanos domésticos), considera que debe ser usted que debe aplicar nuevas ideas en la toma de decisiones.					
	9. En la realización de las acciones de difusión: impresos, avisos radiales, televisivos, medios informáticos (correos electrónicos, pagina web y redes sociales) de campañas de tratamiento de enfermedades parasitarias, considera que debe ser usted que debe ejecutar ideas novedosas para asumir su responsabilidad.					
	10. En el seguimiento y evaluación del tratamiento de los animales, considera que debe ser usted que debe aplicar ideas nuevas para asumir su responsabilidad.					

CUESTIONARIO DE ÁREA DE SANIDAD VEGETAL.

El propósito es fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. La escala utilizada es **TA** (Totalmente de Acuerdo), **DA** (De Acuerdo), **I** (Indeciso), **ED** (En Desacuerdo), **TD** (Totalmente en Desacuerdo).

DIMENSIONES	ÍTEMS	TA	DA	I	ED	TD
		5	4	3	2	1
Técnica	1. En las actividades de supervisar las acciones de asistencia técnica en el Manejo Integrado de Plagas, considera que debe ser usted que debe tener conocimiento y ser informado constantemente.					
Metodológica.	2. Al brindar servicios de asistencia técnica en el Manejo Integrado de Plagas (MIP), acorde a los protocolos de las Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) que demandan los mercados, considera que debe ser usted que debe tener la habilidad de aplicar conocimientos novedosos.					
Participativa.	3. En los planes de capacitacion convencional en el control de plagas claves o importantes mediante la estrategia del Manejo Integrado de Plagas, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para una comunicación efectiva.					
	4. En los planes de capacitacion convencional en el control de plagas claves o importantes mediante la estrategia del Manejo Integrado de Plagas, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para una comunicación efectiva.					
	5. En los planes de capacitacion especializadas a traves de la metodologia Escuelas de Campo de Agricultores para el Manejo Integrado de Plagas ECAs MIP/BPA, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para trabajar en equipo.					
	6. En los informes de gestion correspondiente al area de su competencia y presentar a la oficina de inmediato superior dentro del plazo previsto, incluyendo un cuadro del avance fisico y presupuestal a nivel de porcentajes, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para trabajar en equipo.					
Personal.	7. Para velar y gestionar por la sostenibilidad del servicio de asistencia en sanidad vegetal, considera que debe ser usted que debe aplicar nuevas ideas para la toma de decisiones.					
	8. Para gestionar los pedidos de los productores organizados a nivel ECAs, para apoyar la Certificacion Participativa de Predios MIP/BPA, considera que debe ser usted para ejecutar ideas novedosas para la toma de decisiones.					
	9. En la actividad de mantener actualizado el registro de productores agropecuarios, considera que debe ser usted que debe aplicar nuevas ideas para asumir su responsabilidad.					
	10. En los planes de difusion, sensibilizacion y otros medios escritos, radiales y televisivos, según sea factible, enfatizando las ventajas productivas, de salud y medio ambientales de la produccion de alimentos, considera que debe ser usted que debe ejecutar ideas novedosas para asumir su responsabilidad.					

CUESTIONARIO DE ÁREA DE DEMUNA.

El propósito es fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. La escala utilizada es **TA** (Totalmente de Acuerdo), **DA** (De Acuerdo), **I** (Indeciso), **ED** (En Desacuerdo), **TD** (Totalmente en Desacuerdo).

DIMENSIONES	ÍTEMS	TA	DA	I	ED	TD
		5	4	3	2	1
Técnica	1. En la situación de los niños y adolescentes que se encuentran en situación emergente, considera que debe ser usted que debe tener conocimiento y ser informado constantemente.					
Metodológica.	2. En la intervención cuando el niño y adolescente estén en conflicto sus derechos a fin de hacer prevalecer su interés superior, considera que debe ser usted que debe tener la habilidad para aplicar conocimientos novedosos.					
	3. Al promover el reconocimiento voluntario de filiaciones, considera que debe ser usted que debe tener la habilidad para ejecutar conocimientos novedosos.					
Participativa.	4. Al promover el fortalecimiento de los lazos familiares, fijando normas de comportamiento, alimentos, colocación familiar provisional, siempre que no existan procesos judiciales abiertos sobre estas materias, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para una comunicación efectiva.					
	5. En la orientación de programas en beneficio de los niños y adolescentes que trabajan, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para trabajar en equipo.					
	6. En la orientación a la familia para prevenir situaciones críticas, considera que debe ser usted que debe tener la actitud para trabajar en equipo.					
Personal.	7. En la realización de audiencias de conciliación destinadas a resolver conflictos originados por violencia familiar, considera que debe ser usted que debe aplicar ideas novedosas para la toma de decisiones.					
	8. Al gestionar los recursos que requiere el servicio para su buen funcionamiento, considera que debe ser usted que debe ejecutar nuevas ideas para la toma de decisiones.					
	9. Al presentar denuncias ante las autoridades competentes por falta y delitos en agravio de los niños y adolescentes e intervenir en su defensa, considera que debe ser usted que debe aplicar nuevas ideas para asumir su responsabilidad.					
	10. Al analizar y planear alternativas de solución a los casos, considera que debe ser usted que debe ejecutar ideas novedosas para asumir su responsabilidad.					

Anexos 03: Validación de Instrumentos.



TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Yasmy F. Castañeda Vasquez.
- 1.2 Profesión : Lic. ADMINISTRACIÓN
- 1.3 Grado académico : LICENCIADO
- 1.4 Título Profesional : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
- 1.5 Institución donde trabaja : UCV
- 1.6 Cargo que desempeña : DTP
- 1.7 Teléfono : 952940006
- 1.8 Correo Electrónico : fcv_981@hotmail.com
- 1.9 Nombre del Investigador : ELVIS EMANUEL Suelupe Sandoval

3. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS:

3.1. Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	X			
CUESTIONARIO 2	X			
CUESTIONARIO 3	X			
CUESTIONARIO 4	X			
CUESTIONARIO 5	X			
CUESTIONARIO 6	X			
CUESTIONARIO 7	X			

3.2. De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	X			
CUESTIONARIO 2	X			
CUESTIONARIO 3	X			
CUESTIONARIO 4	X			
CUESTIONARIO 5	X			
CUESTIONARIO 6	X			
CUESTIONARIO 7	X			

3.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	X			
CUESTIONARIO 2	X			
CUESTIONARIO 3	X			
CUESTIONARIO 4	X			
CUESTIONARIO 5	X			
CUESTIONARIO 6	X			
CUESTIONARIO 7	X			

3.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	X			
CUESTIONARIO 2	X			
CUESTIONARIO 3	X			
CUESTIONARIO 4	X			
CUESTIONARIO 5	X			
CUESTIONARIO 6	X			
CUESTIONARIO 7	X			

3.5. Redacción de ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	X			
CUESTIONARIO 2	X			
CUESTIONARIO 3	X			
CUESTIONARIO 4	X			
CUESTIONARIO 5	X			
CUESTIONARIO 6	X			
CUESTIONARIO 7	X			

4. CONCLUSIONES:

El instrumento si responde a los medidores de las variables.

Pimentel, Julio 2017

Mgtr./ Dr.

Firma y sello del experto

DNI: 17640685

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : OSCAR ENRIQUE SALAZAR CARBONEL
 1.2 Profesión : ING. DE SISTEMAS
 1.3 Grado académico : MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA
 1.4 Título Profesional : ING. DE SISTEMAS
 1.5 Institución donde trabaja : UNPRG / UCV
 1.6 Cargo que desempeña : D.T.C / D.T.P
 1.7 Teléfono : 979634050
 1.8 Correo Electrónico : oscar.salazar@c@gmail.com
 1.9 Nombre del Investigador : ELVIS EMANUEL SUCLUPE SANDOVAL

3. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS:

3.1. Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	X			
CUESTIONARIO 2	X			
CUESTIONARIO 3	X			
CUESTIONARIO 4	X			
CUESTIONARIO 5	X			
CUESTIONARIO 6	X			
CUESTIONARIO 7	X			

3.2. De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	X			
CUESTIONARIO 2	X			
CUESTIONARIO 3	X			
CUESTIONARIO 4	X			
CUESTIONARIO 5	X			
CUESTIONARIO 6	X			
CUESTIONARIO 7	X			

3.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	x			
CUESTIONARIO 2	x			
CUESTIONARIO 3	x			
CUESTIONARIO 4	x			
CUESTIONARIO 5	x			
CUESTIONARIO 6	x			
CUESTIONARIO 7	x			

3.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	x			
CUESTIONARIO 2	x			
CUESTIONARIO 3	x			
CUESTIONARIO 4	x			
CUESTIONARIO 5	x			
CUESTIONARIO 6	x			
CUESTIONARIO 7	x			

3.5. Redacción de ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	x			
CUESTIONARIO 2	x			
CUESTIONARIO 3	x			
CUESTIONARIO 4	x			
CUESTIONARIO 5	x			
CUESTIONARIO 6	x			
CUESTIONARIO 7	x			

4. CONCLUSIONES:

Pimentel, Julio 2011


MBA Ing. Oscar E. Salazar Carbonel
Mgtr./ Dr. ASESOR
Firma y sello del experto
DNI: 80676706

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Carlos Angulo Corcuera
 1.2 Profesión : Administración
 1.3 Grado académico : MBA
 1.4 Título Profesional : Licenciado
 1.5 Institución donde trabaja : Incentiva Perú
 1.6 Cargo que desempeña : Gerente de Desarrollo
 1.7 Teléfono : 947055845
 1.8 Correo Electrónico : C.angulo85@hotmail.com
 1.9 Nombre del Investigador : Elvis Emanuel Suelupe Sandoval.

3. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS:

3.1. Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	✓			
CUESTIONARIO 2	✓			
CUESTIONARIO 3	✓			
CUESTIONARIO 4	✓			
CUESTIONARIO 5	✓			
CUESTIONARIO 6	✓			
CUESTIONARIO 7	✓			

3.2. De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	✓			
CUESTIONARIO 2	✓			
CUESTIONARIO 3	✓			
CUESTIONARIO 4	✓			
CUESTIONARIO 5	✓			
CUESTIONARIO 6	✓			
CUESTIONARIO 7	✓			



3.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	✓			
CUESTIONARIO 2	✓			
CUESTIONARIO 3	✓			
CUESTIONARIO 4	✓			
CUESTIONARIO 5	✓			
CUESTIONARIO 6	✓			
CUESTIONARIO 7	✓			

3.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	✓			
CUESTIONARIO 2	✓			
CUESTIONARIO 3	✓			
CUESTIONARIO 4	✓			
CUESTIONARIO 5	✓			
CUESTIONARIO 6	✓			
CUESTIONARIO 7	✓			

3.5. Redacción de ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	✓			
CUESTIONARIO 2	✓			
CUESTIONARIO 3	✓			
CUESTIONARIO 4	✓			
CUESTIONARIO 5	✓			
CUESTIONARIO 6	✓			
CUESTIONARIO 7	✓			

4. CONCLUSIONES:

Pimentel, Julio 2017


Mgtr./ Dr.

Firma y sello del experto

DNI: 06437510

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO.
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Lilian Roxana Paredes López
 1.2 Profesión : Estadística
 1.3 Grado académico : Magister
 1.4 Título Profesional : Licenciado en Estadística
 1.5 Institución donde trabaja : UCV- Chiclayo
 1.6 Cargo que desempeña : Docente
 1.7 Teléfono : 988615005
 1.8 Correo Electrónico : roxanaparedeslopez@hotmail.com
 1.9 Nombre del Investigador : Elvis Emanuel Suclupe Sandoval

3. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS:
3.1. Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	/			
CUESTIONARIO 2	/			
CUESTIONARIO 3	/			
CUESTIONARIO 4	/			
CUESTIONARIO 5	/			
CUESTIONARIO 6	/			
CUESTIONARIO 7	/			

3.2. De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	/			
CUESTIONARIO 2	/			
CUESTIONARIO 3	/			
CUESTIONARIO 4	/			
CUESTIONARIO 5	/			
CUESTIONARIO 6	/			
CUESTIONARIO 7	/			

3.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	/			
CUESTIONARIO 2	/			
CUESTIONARIO 3	/			
CUESTIONARIO 4	/			
CUESTIONARIO 5	/			
CUESTIONARIO 6	/			
CUESTIONARIO 7	/			

3.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	/			
CUESTIONARIO 2	/			
CUESTIONARIO 3	/			
CUESTIONARIO 4	/			
CUESTIONARIO 5	/			
CUESTIONARIO 6	/			
CUESTIONARIO 7	/			

3.5. Redacción de ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Mediamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO 1	/			
CUESTIONARIO 2	/			
CUESTIONARIO 3	/			
CUESTIONARIO 4	/			
CUESTIONARIO 5	/			
CUESTIONARIO 6	/			
CUESTIONARIO 7	/			

4. CONCLUSIONES:

Pimentel, Julio 2017



Lic. Est. Liliton Roxana Paredes López
COESPE N° 394
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

Mgr./ Dr. Liliton Roxana Paredes López
Firma y sello del experto

DNI: 16655482

Anexo 04:

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE TESIS.

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Suclupe Sandoval Elvis Emanuel

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Aplicación del programa de capacitación para fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital Santa Rosa”.

FACULTAD/ESCUELA: Facultad de ciencias empresarias - Escuela profesional de Administración.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TECNICAS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	
¿La aplicación del programa de capacitación fortalecerá las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa?	<p>General.</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar si la aplicación del programa de capacitación fortalece las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. <p>Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Diagnosticar las competencias laborales actuales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. Aplicar el programa de capacitación a los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social. Evaluar las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social después de aplicar el programa de capacitación Comparar las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social antes y después del programa de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> La aplicación del programa de capacitación fortalece las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital Santa Rosa. La aplicación del programa de capacitación no fortalece las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. 	<p>Variable Independiente:</p> <p>Programa de Capacitación</p> <p>Variable Dependiente.</p> <p>Competencias Laborales.</p>	Aplicativa	20 trabajadores.	Encuesta. Entrevista.	<p>Las medidas de estadísticas a utilizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Frecuencia relativa. Media Aritmética. Varianza. Desviación Estándar y coeficiente de variabilidad. 	
				DISEÑO	MUESTRA	INSTRUMENTOS		
				G : O1 X O2	20 trabajadores.	Cuestionario		
				Dónde: Grupo de estudio.		Guía de entrevista.		
				O1: Pre test aplicado al grupo de estudio.				
				O2: Post test aplicado al grupo de estudio.				
				X: Programa de Capacitación.				

Anexo 05:

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES.

ALCANCE.

El presente programa de capacitación va dirigida a los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social que trabajan en la Municipalidad Distrital Santa Rosa.

OBJETIVO.

Lograr que los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social desarrollen y fortalezcan sus competencias laborales que poseen para que puedan aplicarlos en sus puestos de trabajo y colaboren con los cumplimientos de los objetivos y metas de la Municipalidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Promover un desarrollo adecuado sobre las competencias laborales de los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social.
- Incubar cambios en el comportamiento del trabajador que tienen a su puesto de trabajo, cambiar una actitud negativa por una positiva.
- Establecer actividades que permitan mejorar sus conocimientos, comunicación, trabajo en equipo, asumir nuevas responsabilidades, toma de decisiones, minimizando situaciones frustrantes en su centro de trabajo.

1. ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del programa de Capacitación permitirá que los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo y Económico fortalezcan aún más sus competencias laborales que estas poseen, para ello se considera capacitar en los siguientes temas:

Tema 1: Transmisión de información.

Objetivo: Transmitir las normas, reglas y política de la Municipalidad.

- Entregar folletos que contengan información sobre los objetivos, normas y políticas, visión, misión.
- Explicación de la importancia de estas normas, reglas y política.

Recursos: Folletos, proyector, laptop.

Tema 2: Conocimiento del área.

Objetivo: Desarrollo sobre los conocimientos que poseen los trabajadores hacia sus puestos de trabajo.

- Explicación de la ley 29792 (MIDIS), ley 27972, ley 2973, ley 27337, meta N° 36, meta N° 37.
- Explicación sobre los conocimientos de las funciones según el área (MOF).

Recursos: Proyector, laptop, (MIDIS)-Ley N° 29792-ley de creación, organización y funciones del ministerio de desarrollo e inclusión social.

Tema 3: Aplicación del conocimiento al área.

Objetivo: Orientación sobre la aplicación de los conocimientos hacia su puesto de trabajo.

- Taller dinámico sobre la aplicación de sus conocimientos a sus puestos de trabajo en trabajo en equipo.

Recursos: Proyector, laptop, lapiceros, papel boom, papelotes, formato S100, formato FSU, formatos de Demuna entre otros.

Tema 4: Comunicación efectiva.

Objetivo: Desarrollo sobre la comunicación efectiva entre los trabajadores.

- Explicación sobre el concepto del tema.
- Actividad sobre los pasos a seguir para tener una comunicación eficaz.

Recursos: Proyector, laptop, lapiceros, hojas boom, cartulinas, plumones.

Tema 5: Toma de decisiones y asumir responsabilidades nuevas.

Objetivo: Desarrollo sobre la toma de decisiones y asumir nuevas responsabilidades de los trabajadores.

- Explicación sobre los conceptos de los temas.

- Actividad sobre el desempeño al tomar decisiones y asumir nuevas responsabilidades.

Recursos: Proyector, laptop, lapiceros, hojas boom, bebidas, mini empanadas y galletas

2. RECURSOS

Para el desarrollo del programa de Capacitación se cuentan con los siguientes recursos:

2.1. Recursos humano

- Personal o colaborador de la Municipalidad Distrital Santa Rosa.
- Capacitador Interno.

2.2. Recursos materiales

- Equipo de proyección multimedia.
- Laptop.
- Folletos.
- Videos sobre los temas.
- Pequeño break.

3. DOCUMENTACIÓN

Como material de consulta y orientación se cuenta con la siguiente documentación:

Folletos que contienen las normas, reglamentos, funciones, visión y misión de la Municipalidad dicha información brindada gracias a los colaboradores internos de la Municipalidad.

Según el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) se explica adecuadamente las funciones de cada área y que labor le corresponde a cada trabajador a realizar.

Leyes orgánicas de municipales que son 27972, 27337, como también las metas de incentivos que se quiere alanzar en el área sanidad animal y vegetal de acuerdo al plan de metas, así mismo la ley N° 20792 (MIDIS).

4. RESPONSABILIDADES

- Gerente General.**

Disponer el cumplimiento del Programa de Capacitación.

Brindar las facilidades para la capacitación de los trabajadores de sus respectivas áreas.

Jefe del área Recursos Humanos.

Aprobar el Programa de Capacitación y realizar el control de la Ejecución.

Trabajadores.

Participar en las actividades establecidas en el programa de Capacitación.

Capacitador o ponente.

Desarrollar el programa de capacitación.

5. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

El Cronograma de Ejecución del Programa de Capacitación, se detalla en el Anexo adjunto.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.			
# Asistente: 20			
Meses. Temas.	Setiembre.	Octubre.	Noviembre.
Transmitir las normas, reglas y política de la Municipalidad.		X	X
Desarrollo sobre los conocimientos que poseen los trabajadores.		X	X
Orientación sobre la aplicación de los Conocimientos		X	X
Desarrollo sobre comunicación efectiva y trabajo en equipo		x	X
Desarrollo sobre la toma de decisiones y asumir nuevas responsabilidades.		x	X

Anexo 06:

GUÍA DE ENTREVISTA.

OBJETIVO: Dirigida al Subgerente de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Distrital Santa Rosa para poder verificar la situación de la entidad.

Nota: Por favor responder a las siguientes interrogantes de forma sincera.

1. ¿Al reglamento de la institución, como se cumple los programa de capacitación?

2. ¿La Municipalidad Distrital informa a sus trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social sobre los conocimientos de los reglamentos y su política a seguir?

3. ¿La Municipalidad Distrital actúa como orientador en explicar los objetivos y metas a los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y social? ¿Sí o no? ¿Por qué?

4. ¿Crees Ud. que los trabajadores Subgerencia de Desarrollo Económico y Social se muestran de acuerdo con las indicaciones dadas en su puesto de trabajo o al manipular una herramienta de trabajo u equipo? ¿Sí o no? ¿Por qué?

5. ¿Considera Ud. que Los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social están conformes con su puesto de trabajo, los equipos y herramientas encomendadas por parte de la municipalidad? ¿Sí o no? ¿Por qué?

6. ¿Ud. considera que Los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social son conscientes sobre la actualización en el cambio tecnológico de cada herramienta o equipo? ¿Sí o no? ¿Por qué?

7. ¿Cree Ud. Que los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social demuestran la interiorización sobre los programa desarrollados por parte de la municipalidad en el mejoramiento en su actitud? ¿Sí o no? ¿Por qué?

8. ¿Ud. considera que los trabajadores de Subgerencia de Desarrollo Económico y Social demuestran poner en práctica las actividades de mejoramiento personal que han sido programadas por la municipalidad? ¿Sí o no? ¿Por qué?