



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo
Juvenil en la Región Huánuco, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Jhim Lenin, Quispe Nonalaya (ORCID: 0000-0002-1581-5494)

ASESORA:

Dra. Isabel, Menacho Vargas (ORCID: 0000-0001-6246-4618)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

El esfuerzo realizado en el presente trabajo está dedicado a mi familia, por su apoyo incondicional, de quien aprendí a ser perseverante en la vida y continúo en el camino del conocimiento del desarrollo profesional.

Agradecimientos:

Mi sincero agradecimiento a la Dra. Isabel Menacho Vargas, mi asesora de tesis. A la Universidad César Vallejo, por las enseñanzas impartidas. Y a las instituciones y profesionales que hicieron posible la culminación de mi trabajo de investigación.

PÁGINA DEL JURADO

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Jhim Lenin Quispe Nonalaya, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Campus Los Olivos; declaro que el trabajo académico titulado “Capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019”, presentada para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 01 de agosto de 2020



Nombres: Jhim Lenin Quispe Nonalaya

DNI: 41614980

Índice

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1 Tipo y Diseño de investigación	15
2.2 Operacionalización de las variables	15
2.3. Población, muestra y muestreo	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	17
2.6. Métodos de análisis de datos	19
2.7 Aspectos éticos	19
III. Resultados	20
IV. Discusión	30
V. Conclusiones	35
VI. Recomendaciones	36
Referencias	37
Anexos	41

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable capacitación	16
Tabla 2. Operacionalización de la variable competencias laborales	16
Tabla 3. Validez de los instrumentos de capacitación y de competencia laboral	18
Tabla 4. Confiabilidad de la capacitación y la competencia laboral	19
Tabla 5. Frecuencias de la incidencia de la capacitación en las competencias laborales	20
Tabla 6. Frecuencias de la incidencia de la capacitación en la competencia técnica	21
Tabla 7. Frecuencias de la incidencia de la capacitación en la competencia metodológica	22
Tabla 8. Frecuencias de la incidencia de la capacitación en la competencia social	24
Tabla 9. Frecuencias de la incidencia de la capacitación en la competencia participativa	25
Tabla 10. Pruebas de Chi-cuadrado	26
Tabla 11. Pruebas de Chi-cuadrado	27
Tabla 12. Pruebas de Chi-cuadrado	28
Tabla 13. Pruebas de Chi-cuadrado	28
Tabla 14. Pruebas de Chi-cuadrado	29

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Incidencia de la capacitación en las competencias laborales	20
Figura 2. Incidencia de la capacitación en la competencia técnica	21
Figura 3. Incidencia de la capacitación en la competencia metodológica	23
Figura 4. Incidencia de la capacitación en la competencia social	24
Figura 5. Incidencia de la capacitación en la competencia participativa	25

Resumen

Se realizó un estudio sobre la Capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019”, cuyo objetivo general fue determinar la incidencia de la capacitación en las competencias laborales en dicho programa.

El tipo de investigación fue básica, de diseño no experimental, descriptivo-correlacional causal. De tipo transversal y de enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 70 Jóvenes del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco. Para la recolección de datos se utilizó la técnica encuesta e instrumento el cuestionario para lo cual se formuló dos instrumentos con la escala Likert. Se realizó la validez de contenido a través del juicio de expertos, quienes indicaron que era aplicable, así también a través la aplicación del Alfa de Cronbach se determinó el nivel de confianza, para el instrumento de Capacitación con 27 items, 0.848, y para competencias laborales con 30 items, 0. 866, en ambos casos una alta confiabilidad. Para la prueba de hipótesis se utilizó la Chi cuadrada la que permitió determinar el nivel de incidencia.

En cuanto a los resultados se halló que el valor de Chi-cuadrado de Pearson 79,13 obtenido es significativo a un 89% con 4 gl. Por otra parte, como el nivel de significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe incidencia de la capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019. Similares resultados se obtuvieron con las hipótesis específicas.

Palabras claves: Competencias laborales, competencia técnica, competencia metodológica, competencia social y competencia participativa.

Abstract

A study was carried out on Training in labor competencies of the National Youth Employment Program in the Huánuco Region, 2019”, whose general objective was to determine the incidence of training in labor competencies in said program. The type of investigation was basic, of non-experimental design, descriptive-correlational causal. Transversal and focus type is quantitative. The sample consisted of 70 Youth from the National Youth Employment Program in the Huánuco Region. For data collection, the survey technique and the questionnaire instrument were used, for which two instruments were formulated with the Likert scale. Content validity was carried out through the judgment of experts, who indicated that it was applicable, as well as through the application of Cronbach's Alpha, the level of confidence was determined, for the Training instrument with 27 items, 0.848, and for competencies labor with 30 items, 0.866, in both cases a high reliability. Chi square was used to test the hypothesis, which allowed determining the level of incidence. Regarding the results, it was found that the Pearson's Chi-square value 79.13 obtained is significant at 89% with 4 gl. On the other hand, since the level of significance is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$), the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted; that is, there is an incidence of training in the labor competencies of the National Youth Employment Program in the Huánuco Region, 2019. Similar results were obtained with the specific hypotheses.

Keywords: Labor competences, technical competence, methodological competence, social competence and participatory competence.

I. Introducción

En el contexto de la globalización, aquellas que muestran un desenvolvimiento competitivo son las empresas, y el potencial humano es pieza fundamental para el mejor funcionamiento de ello. Berumen (2013) afirma que, aquellas instituciones que otorgan mayores facilidades a sus empleados, como capacitaciones laborales, charlas informativas, actividades en equipo, etc., son las más beneficiadas, puesto que, los empleados de dichas empresas tendrán mayor entusiasmo para desarrollar sus actividades y retos eficazmente. Los empleados que tienen una adecuada preparación en el trabajo, tienden a mostrar mayor rendimiento y también, a estar preparados ante cualquier adversidad que pueda ocurrir en su centro laboral. Las diversas actividades que brinden las empresas, ayudarán a que la confianza del empleado aumente y su desempeño laboral sea mucho más óptimo, haciendo que la empresa salga beneficiada. Cuando hablamos de las actividades que realizan las empresas para capacitar a su personal, y cómo esto hace que ellos consoliden y refuercen sus conocimientos, podemos suponer que, una empresa que ejecuta exitosamente sus actividades, tendrá una ventaja por realizar una buena gestión, y a su vez, una ventaja en el mercado frente a sus competidores. En tal caso, cabe especificar que el ministerio debe seguir los procesos, como las secuencias ordenadas y lógicas para un buen resultado, así como al momento de asignar funciones, ya que debería ser de acuerdo a las habilidades de cada trabajador, y poder detectar su capacidad de transformar entradas en salidas y resultados programados, tanto para el usuario interno como externo, y con un valor agregado, se deberían cruzar fronteras funcionales para la creación de una nueva cultura que sea menos jerárquica, más abierta, con más resultados, dejando de lado los privilegios, las recomendaciones y preferencias.

Hoy en día, la capacitación y las competencias laborales se han convertido en necesidad principal y fundamental para el buen servicio que se presta en las empresas, y más en el sector público; este término fue empleado por primera vez por Nussbaum (2006), referido a "derechos o libertades sustanciales" a todo ser humano. Y "competencias", tales como realizar transacciones económicas y/o intervenciones en actividades políticas. Dichas "competencias", forman parte de las piezas fundamentales del desarrollo, en donde es la pobreza quien se concibe como una carencia, o despojo, de dichas "capacidades". Esto contrasta con las teorías formuladas sobre la filosofía del desarrollo humano y social. Identificación que determina la diferencia de individuo en persona resulta fundamental en términos de nuestra sociedad, de ello se derivan las competencias profesionales, técnicas y

las de oficio que el mundo actual requiere para que las capacidades laborales estén fuertemente fortalecidas, y con un mejor desempeño que conlleva a un mayor rendimiento laboral. Asimismo, la definición de capacidad y su implicancia en el trabajo, va acorde a la realidad existente del universo profesional, representando el nivel de flexibilidad, con requerimientos mayores de capacidades y destrezas personales.

La problemática a nivel nacional, las competencias laborales, sobre todo en el sector público, no sean las esperadas, sino que deviene en una deficiente praxis laboral, la cual conlleva a resultados que terminan siendo anodinos ante la mirada del usuario, e indispensables al considerar la existencia de un doble discurso en el Perú sobre los servidores públicos. Por un lado, se considera que la forma o institucionalidad a partir de las normas y dentro del imperio de la ley, ha sido promulgada en el 2012, y la Ley de la Modernización de la Administración Pública, se confronta con otra realidad que es propiamente el factor humano, y que a pesar de no negar las capacidades, su desempeño no es el más esperado al afrontar una problemática que se agudiza cuando se observa el itinerario del usuario o del público en general.

En nuestra localidad, más aun considerando que las competencias se desarrollan en el cumplimiento de la función, aquello que tiene que ver con la atención del usuario termina siendo un cumplir y no un trabajo de mejorar las condiciones en la que el atendido considera que el Estado se preocupa por su necesidad, y sobre todo que es la instancia donde puede resolver los diversos trámites o derechos que tiene el poblador. En esa medida, el Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, reviste situaciones del servicio que presta, pero también, dentro de las áreas se observa que existe mucha improvisación de los servidores públicos en las funciones que de acuerdo al MOF deben cumplir. Esta problemática radica en que, mucho de los cargos de acuerdo al MOF y el ROF, no son coherentes con el quehacer de los empleados por desconocimiento e improvisación, y solo es un cumplir sin mediar criterios lógicos o racionales; esta misma normatividad es usada como una camisa de fuerza, no existe trámite donde el jefe no tenga que decidir, dejando de lado la posibilidad de resolución al empleado, y este mismo no quiere ganarse problemas por lo que no lo resuelve esperando a que el jefe dé la orden. Y por resultado de ello, la administración se torna caótica y nada funcional, dejando lejos de la eficiencia.

Igualmente, esta norma se estaría cumpliendo parcialmente, lo que origina la incomodidad del personal administrativos, ya que no se toman en cuenta sus capacidades, su

profesionalismo, sus competencias y habilidades que posee cada uno. Se debería realizar una buena gestión administrativa, con el objetivo de brindar un servicio de calidad, ya que la oficina general de Recursos Humanos está en contacto con el usuario, tanto interna como externamente. Por lo antes mencionado, cabe indicar que es necesario y emergente capacitar, evaluar, calificar, retener y buscar a los colaboradores que demuestran sus habilidades laborales, puesto a que ellos orientarían a un trabajo más eficaz y eficiente. Como resultado de la capacitación, es conveniente que haya una buena gestión administrativa, para que la toma de decisiones y obtención de nuevos trabajadores sea como se espera. En todas las instituciones, no es novedad esta problemática, la deficiencia de la capacitación, y las pérdidas de personas con capacidades y aptitudes laborales extraordinarias; es por ello que, en el presente estudio, se determinará la incidencia que existe entre la capacitación y en la competencia del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

En el caso de los antecedentes internacionales, Zarazúa y Espinoza (2010) concluyen que, las capacitaciones que las organizaciones otorgan, ayudarán a generar más confianza y seguridad en sus pacientes y en la eficacia de sus estilos de vida, lo que vendría siendo un beneficio para los empleados del sector salud de esta, y la capacitación que recibirán de acuerdo a la unidad médica a la que correspondan. Abban (2018) refiere que, diversos estudiosos del tema, coinciden en que para el buen funcionamiento de una organización, es esencial la capacitación del personal de la biblioteca de esta. A su vez, Olaniyan y Ojo (2018) da luz a lo anterior, indicando también que se debe incentivar a que las bibliotecas capaciten y empoderen al máximo a su personal, con el objetivo de mejorar su efectividad. Esa investigación también reveló que, ambas bibliotecas han tenido como parte integral a la capacitación y el desarrollo, y estas mismas tuvieron la misma posibilidad de asistir a los antes mencionados programas de capacitación y a su contenido, los cuales hablan sobre habilidades características que requiere su personal para el desarrollo de sus actividades, y este tipo de planificación se debe de hacer mínimo una vez cada año.

Por su parte, Ortega (2015) llegó a la conclusión de que, la capacitación en el personal de trabajo es indispensable y que esto incide de manera positiva, por lo que se le recomendó a la universidad que implementara estrategias para solventar la situación que se presenta.

En las investigaciones nacionales, Flores (2017) concluye que, la descripción de competencia laboral, dio a conocer un nivel bajo con el 21,67%, un nivel medio con el 63.33% y 15% un nivel alto. Asimismo, el 0.625 y significancia $p=0.000 < 0,05$ en ambas

variables de competencias laborales, y calidad de servicio. Por otro lado, se hallaron correlaciones significativas y directas entre las dimensiones de competencia técnica con $r=0.535$ y $p=0.000$, metodología con $r=0.670$ y $p=0.000$, y con la calidad de servicio. Según Paca (2019), se concluye que los 54.94 puntos, después de la capacitación, se incrementarán a 73.60, en cambio, en el Programa del adulto mayor el promedio más alto fue de 74.72 antes de la capacitación, y 94.39 después de la capacitación, observándose un incremento de aproximadamente 20 puntos. Luego de ello, se obtiene una $F_c = 600.194$ y $Sig. = 0.000$. Además, se determina de que existe una diferencia significativa entre la percepción que tienen los pacientes antes y después de la capacitación, con una $F_c = 535.753$, $Sig. = 0.000$; y no existe interacción, entre tipo de servicio y capacitación con una $F_c = 0.375$, $Sig. = 0.541$.

Por su parte, Linares (2017) refiere que la influencia que tiene la capacitación en las organizaciones es significativa con $RhO = 0.470$. Y también, Pinillos (2004), concluye que siempre se relaciona la calidad de atención que recibe un cliente con su satisfacción como tal. A su vez, concluye que le resulta eficaz para sus clientes en un 62.87, y esto se debe a la notable buena calidad de sus productos y a la buena atención que ofrecen sus colaboradores. En cuanto a la satisfacción del cliente, se determinó que el 36.23% manifiesta estar regularmente satisfecho, mientras que el 66.52% declara su satisfacción dentro del establecimiento. De igual manera, Huamán (2017), buscó determinar la correlación entre las capacitaciones empresariales y las percepciones del desempeño laboral del personal de CONCYTEC, concluyendo que los colaboradores se relacionan positiva y directamente. Además, Piélagos y Campana (2018), tuvieron la iniciativa de correlacionar tanto el desempeño laboral del colaborador, como la capacitación de un médico en el Hospital Huaycán, determinando que sí existió una correlación entre las capacitaciones y el desempeño laboral.

Para Díaz (2019), se concluye que el coeficiente RhO de Spearman es un 0,529 y un $p<0,05$. Asimismo, se demostró que un 43,94% de colaboradores presenta un alto nivel de capacitación, un 51,52% demostró un nivel medio y solo un 4,55% un nivel bajo, es por ello que, el 43,94% del personal administrativo tuvo un desempeño laboral alto, mientras que un 52,27% medio y un 3,79% bajo.

La capacitación, Según Pérez y Miranda (2016), viene a ser un conjunto de acciones de desarrollo que se ejecutan en las instituciones laborales, con el fin de optimar los debates

y de condición aprobatoria para la mejor presentación para el trabajo realizado a diario, para así obtener los más efectivos aportes como valores.

Chiavenato (2011) define a la variable capacitación como, procesos educativos que se obtienen a corto plazo, y empleados organizados sistemáticamente, teniendo la finalidad de brindar nuevos conocimientos a los individuos e incentivando el desarrollo de nuevas habilidades, estas vinculadas a los objetivos propios o designados. Asimismo, transmiten conocimientos específicos y relativos a las actividades laborales que desarrollan, de acuerdo a las perspectivas, aspectos, actividades y el clima laboral de la organización. Además, dimensiona a la variable en: a) transmisión de información, el cual refiere que son los contenidos de los elementos esenciales de diversos programas para capacitar, debido a que la información brindada a los educandos se da mediante un grupo de conocimientos. b) desarrollo de habilidades, priorizando cada destreza y conocimiento vinculado al desempeño laboral de acuerdo al puesto de labores presente o actividades futuras, c) modificación de cada actitud, la cual buscaría modificar cada actitud negativa de los colaboradores y convertirlas en positivas, como lo es el aumento de motivación o el desarrollo de sensibilidad y empatía en los encargados de la gerencias y supervisores, d) desarrollo de conceptos, las capacitaciones están dirigidas a la elevación de las capacidades abstractas y las concepciones de filosofías e ideas, para poder facilitar las aplicaciones de cada concepto empleado en las prácticas administrativas.

Dentro de la gestión de la capacitación, son las organizaciones quienes buscan brindar capacitaciones efectivas a sus colaboradores, para que ellos obtengan un buen desenvolvimiento y manejo en cada actividad que se le designe de acuerdo al área a la que pertenezcan, y así garantizarles una larga estadía en la organización. La gestión de la capacitación se lleva a cabo cuando el sector empresarial decide realizar cambios externos que terminan afectando internamente a la empresa, es ahí donde el personal tiene que hacer el uso de la capacitación, ya que esto les ayudará a saber cómo adecuarse a este nuevo reto. Según Centurión (2013) y Moreno, Ortiz y Gonzáles (2016), la definición de capacitación hace referencia a los diversos métodos que se usan para enseñar a los empleados de una organización, como cualidades que se requieren para realizar ciertas labores, etc. Los emprendedores de microempresas requieren de buenas alineaciones en el área empresarial, así como los que ya están en el rubro, puesto que ambos deben de contar con conocimientos e información que se obtienen por medio de la capacitación, para así tener un mejor control

de su empresa. Al hablar de capacitación, estamos hablando de diversas técnicas empleadas en instituciones y empresas para adiestrar a sus colaboradores, y hacer que estos consigan el objetivo máximo de la organización. Sin embargo, no solo el colaborador tiene que hacer el uso de la capacitación, sino también los directivos y dueños de la institución, especialmente en los inicios de esta, ya que así también se garantiza su éxito.

Por otro lado, Centurión (2013) precisa el concepto de gestión como, la actividad principal de todos los miembros de una organización, teniendo como objetivo común los reglamentos, estatutos, normas y determinaciones políticas, todo esto con el propósito de mantener mejorando el sistema de gestión de calidad, y así los equipos de trabajo podrán conseguir metas más específicas, ya que este método suele ser más efectivo en estos. La gestión de las calidades totales se interpreta como aquellas implementaciones con las que cuenta un plan institucional, y las cuales están basadas en una serie de pasos oportunos con los que tienen que cumplir todos los trabajadores; es decir, un método completo que busca utilizar todos los recursos de una empresa, con el propósito de que el cliente encuentre su satisfacción en términos de costo, calidad y plazo. A su vez, es importante hacer referencia a que Minsa (2018), indicó que el Perú tiene reglamentos con los que tiene que contar una buena capacitación, y estos también componen un reto para aquellos que dirigen capacitaciones a nivel local, regional y nacional. Es así como, se conseguirá que las labores de desarrollo que utilicen los empleados para la atención de sus usuarios sean eficaces, de calidad y con igualdad para todos ellos.

La gestión de capacitación tiene tres dimensiones, y estas son las siguientes. La primera dimensión son las demandas: aquellas que proporcionan conocimientos para eliminar cualquier grieta existente. La segunda es la ejecución: donde se desarrollan las estrategias y operaciones de formación continua de forma recta, esto gracias a una buena asistencia de disciplina. Por último, la tercera dimensión es la evaluación: etapa donde se ponen en marcha los instrumentos y mecanismos de estimación, para poder medir el nivel de efectividad que está teniendo la capacitación. (Servir, 2016). Se menciona también la importancia de la gestión de capacitación para la empresa. Para esto, Parra y Rodríguez (2015) y Pérez y Miranda (2016) sostienen que, la capacitación es fundamental en una empresa porque las unifica, y esto es gracias a que el diseño del plan ayuda como un método de desarrollo y también de competitividad, siendo esto una inversión a largo plazo y muy favorable para los colaboradores como para la empresa. Al diseñar un plan de capacitación,

es necesario redactar un instrumento en el que se especifique todo lo que se realizará en esta, para que así la administración de la organización tenga conocimiento de ello y la certeza de que la formación de sus empleados será óptima. Este plan debe considerarse como parte de la estrategia de la empresa, y a su vez contener lo siguiente: para qué público va dirigido, el presupuesto del resultado esperado, las actitudes de formación requeridas, y cómo se estimará luego de la evaluación. También se debe tener en cuenta que, la capacitación tiene que considerarse como una inversión y no como un gasto, ya que llega a ser más rentable capacitar al personal teniendo en cuenta las restricciones y necesidades de la empresa en la que labora, que contratar a personas con conocimientos bases que no siempre llegan a ser tan indispensables. Se reitera también que, en el aspecto económico, la capacitación tiene como fin instruir a que los colaboradores realicen todos los procesos adecuadamente, y tal como los requiere la empresa, esto ayudará evitar posibles errores y reducir pérdidas económicas.

Por otra parte, Chiavenato (2011) indicó que, capacitar consiste en actividades que se planifican y basan en cada necesidad real de una institución, y esto está orientado a mejorar los conocimientos, actitudes y habilidades del colaborador. Asimismo, expresó que las capacitaciones están enfocadas en desarrollar técnicas y habilidades tanto administrativas y operativas, puesto que influye en la mejora del colaborador y el desempeño de cada actividad laboral, como también en la preparación para responsabilidades futuras.

La primera dimensión es la necesidad de capacitación, y afirma que capacitar al personal servirá para que estos obtengan ciertos beneficios, y también para brindarles habilidades que les sean útiles a la hora de desarrollar sus actividades.

En la segunda dimensión, está el plan de desarrollo de personas, donde Hernández y Chiavenato (2011) definen a la capacitación como la preparación que requiere el trabajador para desarrollar una labor diferente a la que suele hacer, y que lo retribuirá superiormente. A la par, Jiménez (2016) define que la capacitación es un cambio de conducta causado por un proceso durante la experiencia. Igualmente, Chiavenato (2011) busca por medio de la capacitación, cambiar las habilidades, aptitudes y conocimientos de los empleados.

En la tercera dimensión, tenemos las acciones de capacitación, Chiavenato (2011) refiere que, esta dimensión habla de la capacidad de influenciar en otros para que estos operen según sus requerimientos como empresa. Asimismo, Reyes (2014) indica que, estos

también resultan de la unión de conductas que se observan en las relaciones interpersonales, contribuyendo con los objetivos que se esperan alcanzar.

Las competencias laborales son el análisis para establecer los conocimientos, las destrezas, las habilidades y aptitudes al realizar una actividad laboral. Tito (2012) señala lo siguiente: capacidad de realizar una actividad laboral de manera efectiva, aplicando destrezas, conocimientos, actitudes, habilidades y conocimientos para el logro de objetivos eficientes. Según Chiavenato (2011), las competencias son métodos o características que designan al trabajador para llegar a los resultados requeridos en un período establecido, y la capacidad para el logro de estos mismos. De igual manera, la competencia define las capacidades y la efectividad para el logro laboral, y también es la probabilidad del éxito de la realización de un trabajo, la cual tiene que ser demostrada.

García (2015) deduce que, la competencia es una habilidad que se convierte en una competencia cuando el conocimiento y la actitud pueden ser transferibles a otras situaciones donde la persona sigue mostrando la misma destreza, o puede adaptarse a la nueva circunstancia sin disminución de su desempeño.

Por tanto, el desempeño y el aumento de conocimientos, además de beneficiar a la mejora de los resultados en la entidad, también favorece al incremento de capacidades y vuelve a las organizaciones más competitivas en el mercado. El desarrollo de la competencia laboral, basado en Salas, Díaz y Pérez (2013), se sostiene en la valoración y desarrollo de diversos factores, tales como: el compañerismo, la creatividad e innovación, el conocimiento en los sectores y servicios de salud en una organización, la capacidad de reconocer un problema y cómo superar este, etc.

Desde otro punto de vista, la competencia laboral significa que las entidades u organizaciones públicas requieren de un personal más capacitado debido a que el mercado se vuelve cada vez más competitivo y día a día se crean nuevas necesidades, las cuales deben de ser solucionadas de forma oportuna y rápida, lo cual no es cubierta por la tradicional forma de organización laboral. Siendo así, las organizaciones o entidades públicas deben de adaptarse al cambio, aprender continuamente y aceptar desafíos, esto siendo imperativo para toda organización. Y para lograr este objetivo, se requiere que la organización cuente con un equipo proporcionado y conformado por un personal capacitado y competente. Este nuevo mundo globalizado creó la necesidad de contar con mayores competencias, organizaciones y con la capacidad de comprender, analizar, y emplear rápidamente una gran cantidad de

información nueva y cambiante. La interacción entre los equipos de trabajo y sus miembros, hace posible que estos se comuniquen efectivamente y esta habilidad es muy apreciada en el ámbito profesional. OIT, precisa al trabajo decente de la siguiente manera: trabajo productivo en circunstancias de equidad, libertad, dignidad y seguridad; por lo que los derechos laborales son protegidos y estos cuentan con un salario adecuado. Asimismo, el Director General de la OIT, entiende por trabajo honesto lo realizado en circunstancias de libertad, igualdad, seguridad y dignidad; y define al trabajo productivo como: el trabajo con respeto a los derechos protegidos, realizados con seguridad y enfocados en las decisiones que puedan ir contra los derechos de los empleados. Por ello, el creciente aumento de los servicios, y se ha incrementado la demanda de competencias laborales, negociación y la buena atención a los usuarios.

Hernández (2012) sustenta que, en la Teoría del Mercado Segmentado se tiene conocimiento de que existe un mercado laboral enfocado a algunos sectores y ocupaciones laborales, en otras palabras, se instruye o se amolda en función de fortificar un sector específico. Es por ello que, se reconoce que en el desarrollo de ciertos trabajos y funciones, se selecciona personas con una profesión y especialización determinada. Sin embargo, esto no queda ahí, ya que se debe asegurar de que la institución brinde una capacitación idónea al trabajador, de modo que pueda seguir desarrollando sus competencias laborales y pueda cumplir sus funciones de forma óptima.

Es preciso mencionar que, el reciente mercado empresarial requiere de una educación específica y referida a habilidades directivas y técnicas que incrementen el rendimiento laboral, tales como eficacia, planificación, liderazgo y asertividad en el trabajo, un buen ambiente laboral y realización en cumplimiento de labores, lo cual viene a ser muy reconocido y apreciado. El capital humano es el pilar fundamental de toda entidad, tanto para las entidades públicas como privadas por ser el primer contacto con el público usuario; el cual es un elemento fundamental e imagen de una entidad prestadora de servicios.

Siendo así, podemos definir Competencia como: la habilidad que tiene un individuo para desarrollar exitosamente su trabajo en un ambiente laboral agradable, aplicando sus cualidades personales en una labor determinada con un nivel de calidad, fiabilidad, y certeza aceptable. Fierro (2017) clasifica las competencias laborales en: las cualidades de un individuo relacionadas con sus líneas conductuales, la relación entre persona-tarea con las líneas funcionales, las conductas definidas con la línea conductual, su interpretación como

un proceso de la línea constructiva, y el esquema de las tareas con las líneas funcionales. Se dice que la conductual se enfoca en las cualidades y capacidades de las personas, la funcional en el desarrollo de tareas y en las funciones de cada área, y la constructivista por el lado holístico de las competencias. Eso quiere decir que, se reúnen las dos visiones anteriores y las capacidades del que las ejecuta, teniendo en cuenta lo que solicita la empresa para cada área ocupacional de ella. Es así como Martínez (2013) y Buendía, Zambrano, Insuasty (2018), determinan que la evaluación de competencias es elemento primordial en el proceso de selección, así como el ingresante deberá alcanzar sus necesidades de instrucción para proceder con su formación para el puesto al que postula. Es importante resaltar que, existen diversos implementos para este proceso, y el uso de cada una de estos se enfoca en el tipo de competencia a investigar, también el tiempo que se deberá utilizar y la cantidad de participantes. Torres, et. al (2017) indican que, una competencia tiene como mínimo tres elementos, uno de ellos le pertenece al saber, el siguiente al ser y el último al hacer. Estos también, se manifestarán a partir de un verbo y hace alusión a alguna labor específica.

El modelo conductual son las acciones, el comportamiento que las personas de alto desempeño, iniciativa, liderazgo, y lo que están dispuestas a hacer en forma constante para el logro de resultados superiores. Asimismo, los modelos constructivistas o integrativos, son definidos por personas capaces de realizar acciones para el logro de resultados de calidad y satisfacción.

Lo conforman conocimientos, capacidades y/o habilidades para valorar sus propias habilidades y debilidades, estableciendo objetivos personales y profesionales, un respectivo cumplimiento, capacidad para lograr el aprendizaje de nuevos conocimientos y amoldar a sus actitudes, comportamientos y habilidades. Por ello, la competencia para la comunicación son capacidades y habilidades que lograr transmitir, obtener, alcanzar ideas, e información ya sean verbales, escritas, y otros; con la finalidad de intercambiar conocimientos, información y emociones.

Competencia de diversidad, son las capacidades y habilidades utilizadas para lograr comprender, apreciar y utilizar las habilidades únicas de los seres humanos y de un grupo de trabajo, en pro de la mejora de la entidad.

La competencia ética es considerada como las capacidades y habilidades que agregan valores éticos y morales, así como también, principios éticos en el ámbito laboral. La competencia transcultural se considera como las capacidades y habilidades de identificar,

admitir y apreciar las semejanzas y discrepancias nacionales y culturales; y, usarlas en las situaciones y estrategias organizacionales. La competencia en equipos incluye los conocimientos, capacidades y habilidades para apoyar y dirigir equipos de trabajo y que estos alcancen las metas y objetivos de la empresa.

Por todo ello, Tobón (2005) define la competencia como procesos complicados de progreso y con capacidad en diversos contextos, también se puede definir como una actuación inteligente que surge en un trabajo específico, o en una determinada tarea, usando sentido común, competencias y conocimientos con propiedad, el cual es usado en un determinado momento de acuerdo a su necesidad y de forma adecuada.

Competencia para el cambio, incluye las capacidades, conocimientos y habilidades requeridas para adaptarse a las transformaciones de las tareas, estrategias, estructuras y tecnologías del puesto de trabajo y de responsabilidad de una persona.

El término competencia, primero fue usado o establecido en la psicología y usada con posterioridad por la Administración de Recursos Humanos, y es el término que hoy en día se conoce como Gestión por Competencias. Este término está referido a la habilidad de realizar exitosamente una función laboral, aplicando conocimientos, destrezas, habilidades, experiencias anteriores y entendimiento del proceso para el logro de objetivos eficientes. Todos los individuos poseen de conocimientos, atributos y características, los cuales son innatos o adquiridos, y son usados para una determinada actividad. Es por ello que buscamos identificar aquellas características eficaces para el buen desempeño en las tareas de la entidad, ya que las competencias son pieza clave para esta.

Las competencias también son fundamentales para desarrollo de los puestos laborales, y por ende, para el buen funcionamiento de la entidad. Motivo por el cual se ajustan las competencias del trabajador requeridas por el puesto del área, como la ejecución de su función óptima. Sí, por el contrario, existe un desfase entre las capacidades y necesidades del puesto, así como características del personal y la ejecución de la función que será negativamente afectada.

Chiavenato (2011) indica que, las competencias van de la mano con los conocimientos y habilidades que sean sencillas y factibles. Estas también se identifican como las características de los individuos, y como el comportamiento que los que llevará al éxito. La Organización Internacional de Trabajo (2004), precisó que la competencia laboral está presente en todos los seres humanos, el cual está en un ámbito o contexto delimitado donde

todo se materializa, la competencia también nos indica que está en cada uno de nosotros, que los trabajadores son competitivos y lo muestra mediante sus habilidades y conocimientos.

Dimensión 1: Competencia técnica, Chiavenato (2011) manifiesta que, esta competencia demuestra que el trabajador tiene experiencia en sus labores de trabajo, el cual está referido a las habilidades específicas implicadas a su correcto desempeño.

Las competencias son la unión de lo cognitivo (habilidades y conocimientos), afectividad (personalidad, motivaciones, actitudes, etc.), lo psicomotriz (destrezas, hábitos) y lo psicofísico.

Dimensión 2: Competencia metodológica, Chiavenato (2011) precisa que, la competencia metodológica lo tiene la persona que sabe reaccionar aplicando de manera adecuada las tareas encomendadas y las dificultades, también encuentra independientemente soluciones a los problemas, y vías de solución transmitiendo experiencias adquiridas diversas a otros problemas de trabajo.

Chiavenato (2011) indica que, la competencia metodológica lo representan las personas que saben dar soluciones a todo tipo de problemas, y tienen la habilidad de realizar con éxito una actitud laboral completamente identificada. La competencia metodológica es el poder de actuar y desempeñarse en determinada situación de manera autónoma, para ello no solo se necesita tener competencias técnicas, sino también, de la comunicación y la capacidad de poder actuar y pensar correctamente.

Dimensión 3: Competencia social, a pesar del nombre, estas no dejan de ser un tipo de competencia, la cual también se adquiere por medio del aprendizaje, ya que una persona necesita ser competente socialmente para el desarrollo de sus actividades. Cuando se adquieren habilidades que permitan relacionarse óptimamente, esa correlación contiene tres niveles, y son: el nivel de relación con uno mismo, el nivel de relación con los demás y el nivel de relación con las normas. El desarrollo personal continúa siendo un proceso sistemático en estos tres niveles, y tiene como fin mostrarse más competente, a su vez, la manera más efectiva de adquirir nuevas competencias sociales es por medio de, el desarrollo de tareas, el aprendizaje de nuevas técnicas y el trabajo en proyectos relacionados al desarrollo personal.

Chiavenato (2011) menciona que, la competencia social tiene que ver con el manejo de las emociones, reconocer cuáles tenemos y con cuáles vivimos cotidianamente, también saber manejarlas, y las que verdaderamente empezarán a dar un giro a la formación basada

en competencias, atendiendo la parte social del individuo que es la que definitivamente puede dar ese concepto de integralidad a la formación.

Boyatzis indica que la competencia es una motivación, una destreza, un rasgo, la idea de su lugar en la sociedad, grupo de habilidades y aptitudes usados para desempeñar una labor.

Dimensión 4: Competencia participativa, Chiavenato (2011) menciona que, la esta competencia la poseen tanto la persona como las organizaciones, asimismo está dispuesto aceptar responsabilidades y desafíos. Para Chiavenato (2011), la competencia participativa tiene que ver con las actividades que se dan en el trabajo, con las que se tienen que desarrollar dentro de este como en su entorno, y además de estar apto y disponible para los nuevos retos y nuevas responsabilidades.

El problema general, ¿existe incidencia de la capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019? los problemas específicos ¿existe incidencia de la capacitación en la competencia técnica, metodológica, social y participativa del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019?

El estudio se justifica a nivel teórico, se desarrolló en la comprensión teórica de las variables; la capacitación y las competencias laborales y sus respectivas dimensiones y cómo se manifestó a en el Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco. Por ello, el aporte teórico permitirá una mayor comprensión de la realidad problemática. La justificación práctica, está referido a los aportes en la solución de los problemas que se originan en estos niveles. Además, los resultados que se obtengan permitirán llegar a conclusiones y recomendaciones pertinentes al tema, y teniendo en cuenta los inconvenientes que se vienen presentando en la Institución, los que permitan tomar acciones necesarias para subsanar estos, ya sea mediante estrategias o herramientas acordes a al contexto, y que en un corto y mediano plazo se optimice la calidad en los procesos que subyacen en la Institución. A nivel metodológico, es relevante porque se está considerando la elaboración de dos instrumentos en una la aplicación Google Forms en épocas de Pandemia provocado por la COVID 19, garantizan que se pueda cumplir con este apartado de la investigación

En la hipótesis general, la incidencia de la capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019. Siendo las

específicas, la incidencia de la capacitación en las competencias técnica, metodológica social y participativa del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

El objetivo general, determinar la incidencia de la capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019 y los específicos, determinar la incidencia de la capacitación en las competencias técnica, metodológica, social y participativa del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación realizada está enmarcado dentro del tipo básico; pues tiene como objetivo, incrementar los saberes de manera teórica en un contexto por medio de las disciplinas de tipo científicas. Ese estudio tiene un enfoque cuantitativo. El diseño de la presente investigación es descriptivo-explicativo y no experimental. En ella no se manipulan las variables, ni se alteran las condiciones naturales de los grupos de estudio, sino que infieren las relaciones entre las variables con influencia directa y sin intervención, y se observan tal como se manifiestan en condiciones naturales, por lo que tiene mayor validez externa, y existen mayores posibilidades de generalizar sus resultados a la problemática cotidiana. (Hernández et al, 2014). Además, tiene el objetivo de llegar a resultados concretos, y a contrastar métodos teóricos deductivos que intervinieron durante la investigación.

2.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Capacitación

Según Chiavenato (2011) se indica que, capacitar consistiría en actividades planificadas y basadas en cada necesidad real de una institución, estas son orientadas a mejorar los conocimientos, actitudes y habilidades del colaborador. Asimismo, expresó que las capacitaciones están enfocadas en desarrollar técnicas y habilidades administrativas y operativas, puesto que influyen en el progreso del colaborador, en su desempeño en cada actividad laboral y en su preparación para responsabilidades futuras.

Variable 2: Competencias laborales

Para Chiavenato (2011) las competencias van vinculadas con los conocimientos y las habilidades que son sencillas y factibles. Estas también son las características de las personas y el comportamiento de lo que los lleva al éxito.

Definición operacional de las variables.

Tabla 1

Operacionalización de la variable capacitación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Necesidad de capacitación	Personas que acceden a la capacitación	1-9	Siempre (5)	Bueno (99-135)
	Necesidad de capacitación		Casi Siempre (4)	
Plan de desarrollo de personas	Participación	10-18	Algunas Veces (3)	Regular (64-98)
	Presupuesto de inversión		Casi nunca (2)	
	Acciones de capacitación		Nunca (1)	
Acciones de capacitación	Medios de información	19-27		Malo (27-63)
	Cumplimiento			
	Calidad Procesos			

Fuente: Adaptado de Chiavenato (2011)

Tabla 2

Operacionalización de la variable competencias laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Competencia Técnica	Conocimiento	1-8	Siempre (5)	Bueno [111 - 150]
	Destrezas Aptitudes		Casi Siempre (4)	
Competencia Metodológica	Procedimiento de trabajo	9-16	Algunas Veces (3)	Regular [70 - 110]
	Aplica experiencias adquiridas		Casi nunca (2)	
Competencia Social	Disposición a colaborar	17-23		Malo [30 - 69]
	Comportamiento orientado al grupo		Nunca (1)	
Competencia Participativa	Capacidad de organización	24-30		
	Capacidad de toma de decisiones Capacidad para asumir responsabilidades			

Fuente: Adaptado de Chiavenato (2011)

2.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Es aquella que consta de características similares, las cuales serán objeto de estudio (Hernández, et al., 2014). Para el desarrollo de esta investigación, se hace referencia a 70 jóvenes del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019. Finalmente, no se estableció una muestra de estudio, ya que, debido al número de jóvenes, se decidió utilizar el censo y considerar a la totalidad de la población.

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

Se elaboró 2 instrumentos con preguntas utilizando la escala de Likert, una de 27 preguntas para la variable Capacitación y la otra, de 30 para la variable Competencias laborales. La técnica fue la encuesta, la cual permitió recoger información. Se realizó la validez de contenido a través del juicio de expertos, y la confiabilidad con el Alfa de Cronbach.

2.5. Procedimiento

Se realizó el planteamiento del problema de investigación, se formularon los instrumentos de recolección de datos, los que pasaron por los procesos de validez y confiabilidad. Se coordinó con la institución para la aplicación de los instrumentos, se utilizó el google formulario para registrar los items de ambos instrumentos en el formulario respectivo, se compartió el link para que los encuestados pudieran contestar a través de sus aplicativos móviles, laptop o PC. Se procesó los datos obtenidos con el estadígrafo Chi cuadrado para determinar el nivel de incidencia.

Ficha técnica

Denominación	: Cuestionario de Capacitación
Objetivo	: Establecer el nivel de capacitación
Administración	: Individual y asíncrona a 70 jóvenes, a través del google formulario
Tiempo	: 30 min aproximadamente,
Nivel de medición	: Polifónica baremos
Malo	(27-63)
Regular	(64-98)
Bueno	((99-135)

Año : 2020

Ficha técnica

Denominación : Competencia laboral
Objetivo : Determinar la competencia laboral
Administración : Individual y asíncrona a 70 jóvenes, a través del google formulario
Duración : 30 minutos aproximadamente
Estructura : 30 ítems:
Bueno [111 - 150]
Regular [70 - 110]
Malo [30 - 69]

Validez y confiabilidad

Validez interna

Se utilizó el juicio de experto con la apreciación de tres especialistas quienes verificaron la consistencia interna de los instrumentos. Quienes indicaron que es procedente su aplicabilidad, previa corrección de algunas observaciones que fueron formuladas. En la fase de validación de modelo siguiendo a Hernández, Fernandez y Baptista (2014), se manejó el método de juicio de expertos para la revisión del modelo planteado, y si este se ajusta al grupo de estudio.

Tabla 3

Validez de los instrumentos de capacitación y de competencia laboral

Validadores	Resultados
Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón	Aplicable
Mg. José Luis Camarena Mucha	Aplicable
Dr. Isabel Menacho Vargas	Aplicable

Confiabilidad

Proceso por el cual el instrumento demuestra que en situaciones similares se obtendrán los mismos resultados, Hernández, Fernandez y Baptista (2014). En el presente estudio se aplicó la prueba

piloto a 20 personas pertenecientes a la institución, posteriormente se procesaron los datos con el estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 4

Confiabilidad de la capacitación y la competencia laboral

Confiabilidad	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Capacitación	.848	27
Competencia laboral	.866	30

2.6. Método de análisis de datos

Una vez que los encuestados registraban sus respuestas en el formulario google, a la vez iban alimentando una base de datos en Excel la misma que fue exportada al SPSS versión 25.

Se utilizó la estadística descriptiva para realizar las tablas cruzadas, y la estadística inferencial a través del estadígrafo no paramétrico Chi cuadrado para establecer el nivel de incidencia entre las variables.

2.7. Aspectos éticos

Se aplicó el principio de confidencialidad, puesto que se aplicó los cuestionarios a través del formulario de google de forma anónima, previo el consentimiento informado de los participantes, las que estuvieron descritos en las primeras líneas de la aplicación web y fue obligatoria su lectura y aceptación para completar las respuestas a las encuestas.

La información vertida por los encuestados no han sido manipuladas, alterados ni falseados, respetando de esta forma la integridad científica.

Se realizó las citas con sus respectivas referencias bibliográficas de las fuentes consultadas, las mismas que fueron extraídas de bases de datos indexadas, evitando toda forma de fraude intelectual. Se garantiza la originalidad a través de los resultados de software turnitin.

III. Resultados

Análisis descriptivo

Análisis descriptivo del objetivo general: incidencia de la capacitación en las competencias laborales

Tabla 5

Frecuencias de la incidencia de la capacitación en las competencias laborales

		Competencia laboral			Total
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Mala	Recuento	27	0	0	27
	% del total	38,6%	0,0%	0,0%	38,6%
Capacitación Regular	Recuento	5	15	4	24
	% del total	7,1%	21,4%	5,7%	34,3%
Buena	Recuento	0	3	16	19
	% del total	0,0%	4,3%	22,9%	27,1%
Total	Recuento	32	18	20	70
	% del total	45,7%	25,7%	28,6%	100,0%

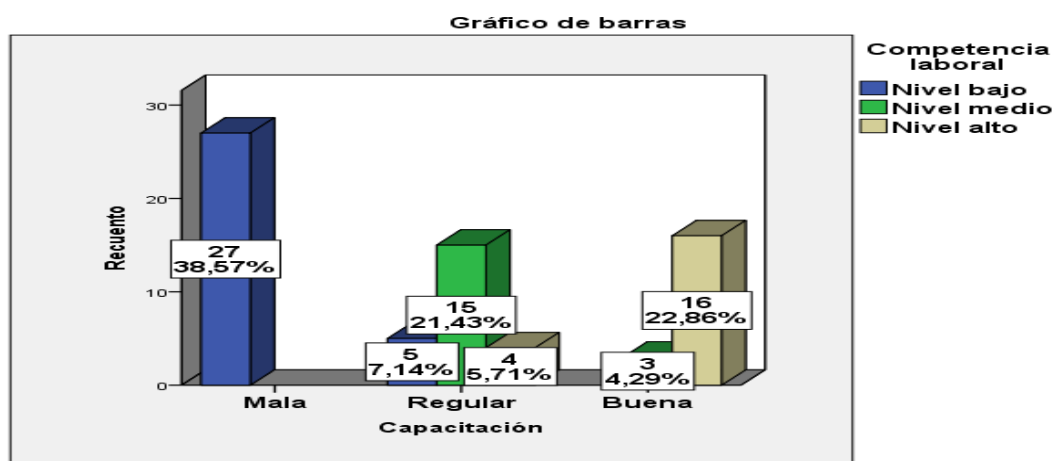


Figura 1: incidencia de la capacitación en las competencias laborales

La incidencia de la capacitación en las competencias laborales mostrados en la tabla 6 y figura 1, analizado descriptivamente se tiene: el 38,6% de las personas encuestadas afirmaron que la capacitación fue mala y al mismo tiempo afirmaron que la competencia laboral tiene un nivel bajo. El 34,3% de las personas encuestadas afirmaron que la capacitación fue regular; de ellos, el 7,1% coincidieron que la competencia laboral tiene un

nivel bajo, el 21,4% un nivel medio y el 5,7% un nivel alto. El 27,1% de las personas encuestadas afirmaron que la capacitación fue buena; de ellos, el 4,3% coincidieron en afirmar que la competencia laboral tiene un nivel medio y el 22,9% un nivel alto. Se puede concluir que, del 100% de las personas encuestadas, para cualquier nivel de capacitación efectuada, el 45,7% de los encuestados coincidieron en afirmar que los jóvenes están en un nivel bajo en competencia laboral, el 25,7% en un nivel medio y el 28,6% en un nivel alto, y se observa una incidencia significativa de la capacitación en las competencias laborales, por que el 54,3% de los encuestados lo afirmaron así, frente al 45,7% que considera baja.

Análisis descriptivo del primer objetivo específico: incidencia de la capacitación en la competencia técnica

Tabla 6

Frecuencias de la incidencia de la capacitación en la competencia técnica

		Competencia técnica			Total
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Mala	Recuento	27	0	0	27
	% del total	38,6%	0,0%	0,0%	38,6%
Capacitación Regular	Recuento	5	17	2	24
	% del total	7,1%	24,3%	2,9%	34,3%
Buena	Recuento	0	3	16	19
	% del total	0,0%	4,3%	22,9%	27,1%
Total	Recuento	32	20	18	70
	% del total	45,7%	28,6%	25,7%	100,0%

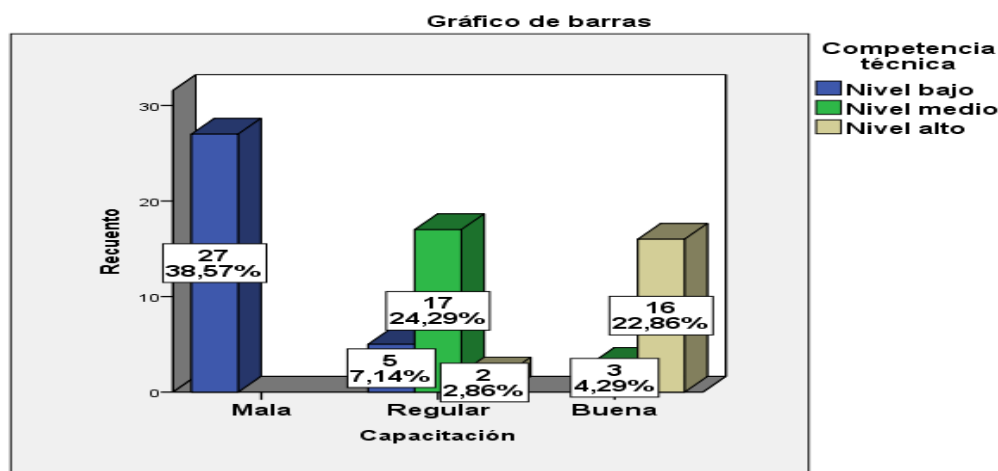


Figura 2: incidencia de la capacitación en la competencia técnica

La incidencia de la capacitación en las competencias técnicas mostrados en la tabla 7 y figura 2, analizado descriptivamente se tiene: el 38,6% de las personas encuestadas afirmaron que la capacitación fue mala y al mismo tiempo afirmaron que la competencia técnica tiene un nivel bajo. El 34,3% de las personas encuestadas afirmaron que la capacitación fue regular; de ellos, el 7,1% coincidieron que la competencia técnica tiene un nivel bajo, el 24,3% un nivel medio y el 2,9% un nivel alto. El 27,1% de las personas encuestadas afirmaron que la capacitación fue buena; de ellos, el 4,3% coincidieron en afirmar que la competencia técnica tiene un nivel medio y el 22,9% un nivel alto. Se puede concluir que, del 100% de las personas encuestadas, para cualquier nivel de capacitación efectuada, el 45,7% de los encuestados coincidieron en afirmar que los jóvenes están en un nivel bajo en competencia técnica, el 28,6% en un nivel medio y el 25,7% en un nivel alto y se observa una incidencia significativa de la capacitación en las competencias técnicas, por que el 54,3% de los encuestados lo afirmaron así, frente al 45,7% que considera baja.

Análisis descriptivo del segundo objetivo específico: incidencia de la capacitación en la competencia metodológica

Tabla 7

Frecuencias de la incidencia de la capacitación en la competencia metodológica

			Competencia metodológica			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Capacitación	Mala	Recuento	27	0	0	27
		% del total	38,6%	0,0%	0,0%	38,6%
	Regular	Recuento	7	14	3	24
		% del total	10,0%	20,0%	4,3%	34,3%
	Buena	Recuento	0	8	11	19
		% del total	0,0%	11,4%	15,7%	27,1%
Total	Recuento	34	22	14	70	
	% del total	48,6%	31,4%	20,0%	100,0%	

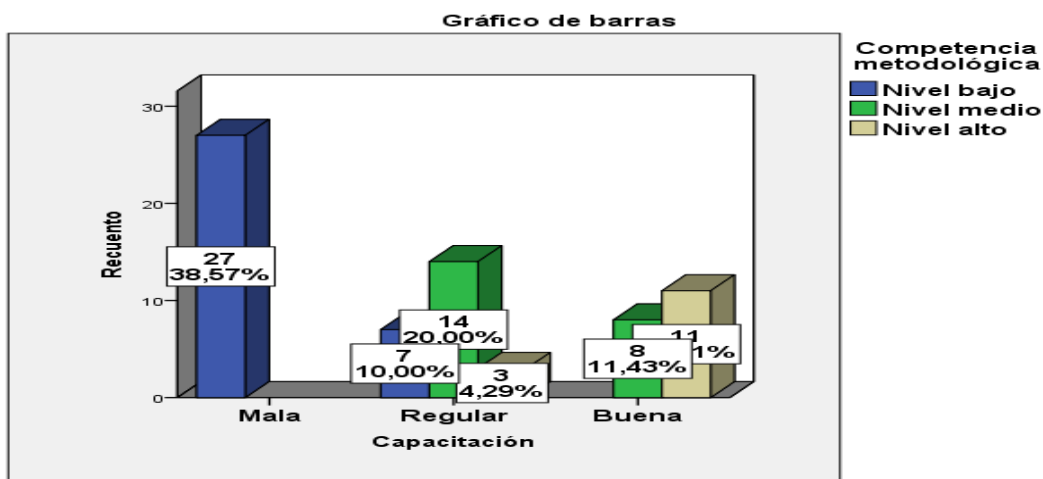


Figura 3: incidencia de la capacitación en la competencia metodológica

La incidencia de la capacitación en las competencias metodológicas mostrados en la tabla 8 y figura 3, analizado descriptivamente se tiene: el 38,6% de las personas encuestadas afirmaron que la capacitación fue mala y al mismo tiempo afirmaron que la competencia metodológica tiene un nivel bajo. El 34,3% de las personas encuestadas afirmaron que la capacitación fue regular; de ellos, el 10% coincidieron que la competencia metodológica tiene un nivel bajo, el 20% un nivel medio y el 4,3% un nivel alto. El 27,1% de las personas encuestadas afirmaron que la capacitación fue buena; de ellos, el 11,4% coincidieron en afirmar que la competencia metodológica tiene un nivel medio y el 15,7% un nivel alto. Se puede concluir que, del 100% de las personas encuestadas, para cualquier nivel de capacitación efectuada, el 48,6% de los encuestados coincidieron en afirmar que los jóvenes están en un nivel bajo en competencia metodológica, el 31,4% en un nivel medio y el 20% en un nivel alto y se observa una incidencia significativa de la capacitación en las competencias metodológicas, por que el 51,4% de los encuestados lo afirmaron así, frente al 48,6% que considera baja.

Análisis descriptivo del tercer objetivo específico: incidencia de la capacitación en la competencia social

Tabla 8

Frecuencias de la incidencia de la capacitación en la competencia social

		Competencia social			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Capacitación	Mala	Recuento	22	5	0	27
		% del total	31,4%	7,1%	0,0%	38,6%
	Regular	Recuento	0	19	5	24
		% del total	0,0%	27,1%	7,1%	34,3%
	Buena	Recuento	0	2	17	19
		% del total	0,0%	2,9%	24,3%	27,1%
Total	Recuento	22	26	22	70	
	% del total	31,4%	37,1%	31,4%	100,0%	

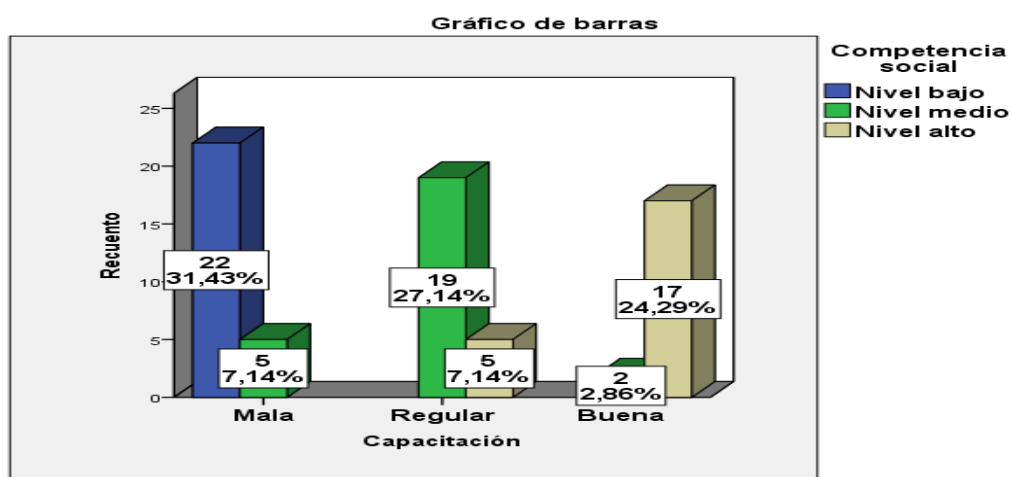


Figura 4: incidencia de la capacitación en la competencia social

La incidencia de la capacitación en las competencias sociales mostrados en la tabla 9 y figura 4, analizado descriptivamente se tiene: el 38,6% de las personas encuestadas afirmaron que la capacitación fue mala, de ellos, el 31,4% coincidieron en afirmar que la competencia social tiene un nivel bajo y el 7,1% nivel medio. El 34,3% de las personas encuestadas afirmaron que la capacitación fue regular; de ellos, el 27,1% coincidieron que la competencia social tiene un nivel medio y el 7,1% un nivel alto. El 27,1% de las personas encuestadas afirmaron que la capacitación fue buena; de ellos, el 2,9% coincidieron en afirmar que la competencia social tiene un nivel medio y el 24,3% un nivel alto. Se puede concluir que, del

100% de las personas encuestadas, para cualquier nivel de capacitación efectuada, el 31,4% de los encuestados coincidieron en afirmar que los jóvenes están en un nivel bajo en competencia social, el 37,1% en un nivel medio y el 31,4% en un nivel alto y se observa una incidencia significativa de la capacitación en las competencias sociales, por que el 68,5% de los encuestados lo afirmaron así, frente al 31,4% que considera baja.

Análisis descriptivo del cuarto objetivo específico: incidencia de la capacitación en la competencia participativa

Tabla 9

Frecuencias de la incidencia de la capacitación en la competencia participativa

		Competencia participativa			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Capacitación	Mala	Recuento	21	6	0	27
		% del total	30,0%	8,6%	0,0%	38,6%
	Regular	Recuento	1	21	2	24
		% del total	1,4%	30,0%	2,9%	34,3%
	Buena	Recuento	0	3	16	19
		% del total	0,0%	4,3%	22,9%	27,1%
Total	Recuento	22	30	18	70	
	% del total	31,4%	42,9%	25,7%	100,0%	

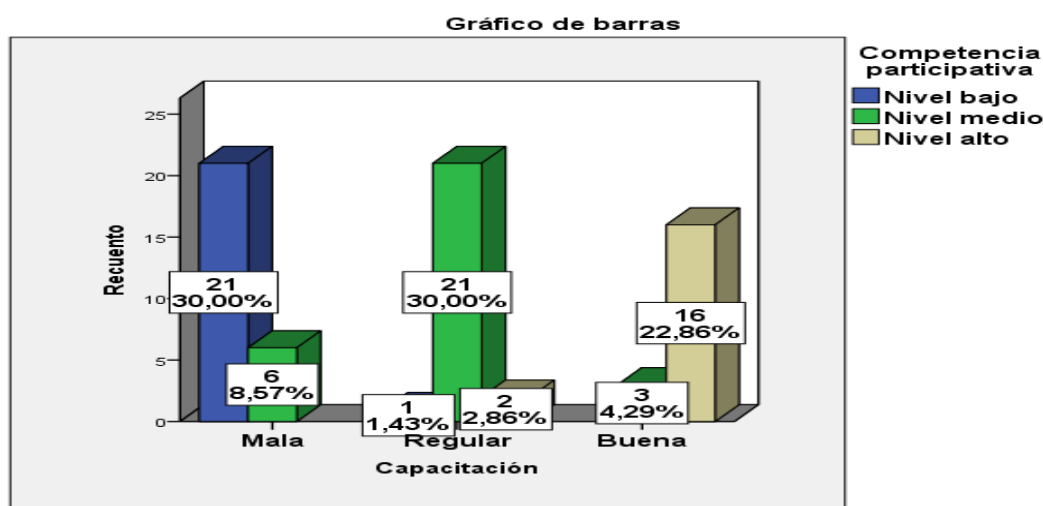


Figura 5: incidencia de la capacitación en la competencia participativa

La incidencia de la capacitación en las competencias participativas mostrados en la tabla 10 y figura 5, analizado descriptivamente se tiene: el 38,6% de las personas encuestadas afirmaron que la capacitación fue mala, de ellos, el 30% coincidieron en afirmar que la competencia participativa tiene un nivel bajo y el 8,6% nivel medio. El 34,3% de las personas encuestadas afirmaron que la capacitación fue regular; de ellos, el 1,4% coincidieron que la competencia participativa tiene un nivel bajo, el 30% un nivel medio y el 2,9% un nivel alto. El 27,1% de las personas encuestadas afirmaron que la capacitación fue buena; de ellos, el 4,3% coincidieron en afirmar que la competencia participativa tiene un nivel medio y el 22,9% un nivel alto. Se puede concluir que, del 100% de las personas encuestadas, para cualquier nivel de capacitación efectuada, el 31,4% de los encuestados coincidieron en afirmar que los jóvenes están en un nivel bajo en competencia participativa, el 42,9% en un nivel medio y el 25,7% en un nivel alto y se observa una incidencia significativa de la capacitación en las competencias participativas, por que el 68,5% de los encuestados lo afirmaron así, frente al 31,4% que considera baja.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H0: No existe incidencia de la capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

H1: Existe incidencia de la capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

Tabla 10

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	79,133 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	88,405	4	,000
Asociación lineal por lineal	53,103	1	,000
N de casos válidos	70		

a. 1 casillas (11,1%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4,89.

El valor de Chi-cuadrado de Pearson 79,13 obtenido es significativo a un 89% con 4 gl. Por otra parte, como el nivel de significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe incidencia de la capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe incidencia de la capacitación en las competencias técnicas del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

H1: Existe incidencia de la capacitación en las competencias técnicas del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

Tabla 11

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	88,191 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	95,175	4	,000
Asociación lineal por lineal	55,574	1	,000
N de casos válidos	70		

a. 1 casillas (11,1%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4,89.

El valor de Chi-cuadrado de Pearson 88,19 obtenido es significativo a un 89% con 4 gl. Por otra parte, como el nivel de significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe incidencia de la capacitación en las competencias técnicas del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe incidencia de la capacitación en las competencias metodológicas del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

H1: Existe incidencia de la capacitación en las competencias metodológicas del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

Tabla 12

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60,211 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	74,415	4	,000
Asociación lineal por lineal	46,164	1	,000
N de casos válidos	70		

a. 2 casillas (22,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,80.

El valor de Chi-cuadrado de Pearson 60,21 obtenido es significativo a un 78% con 4 gl. Por otra parte, como el nivel de significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe incidencia de la capacitación en las competencias metodológicas del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe incidencia de la capacitación en las competencias sociales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

H1: Existe incidencia de la capacitación en las competencias sociales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

Tabla 13

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	82,305 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	90,131	4	,000
Asociación lineal por lineal	52,904	1	,000
N de casos válidos	70		

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,97.

El valor de Chi-cuadrado de Pearson 82,31 obtenido es significativo a un 100% con 4 gl. Por otra parte, como el nivel de significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe incidencia de la capacitación en las competencias sociales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

Prueba de hipótesis específica 4

H0: No existe incidencia de la capacitación en las competencias participativa del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

H1: Existe incidencia de la capacitación en las competencias participativas del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

Tabla 14

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	82,239 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	83,576	4	,000
Asociación lineal por lineal	51,386	1	,000
N de casos válidos	70		

a. 1 casillas (11,1%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4,89.

El valor de Chi-cuadrado de Pearson 82,22 obtenido es significativo a un 89% con 4 gl. Por otra parte, como el nivel de significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe incidencia de la capacitación en las competencias participativas del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

IV. Discusión

Los hallazgos en la investigación sobre la Capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019, postula que existe incidencia entre las variables, puesto que, el valor de Chi-cuadrado de Pearson 79,13 obtenido es significativo a un 89% con 4 gl, y como el nivel de significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe incidencia de la capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019, estos resultados afianzan los obtenidos por Zarazúa y Espinoza (2010), quienes concluyeron, que la capacitación logró una mejor confiabilidad y seguridad por parte de sus pacientes y la calidad de estilo de vida, siendo esta, además, una acción factible para el personal del sector salud de este Instituto, el cual se capacitará de acuerdo a la unidad médica en la que pertenezcan específicamente. Por un lado. En la misma línea de ideas, Flores (2017), concluyó que la descripción de las competencias laborales dio a conocer, un nivel bajo con el 21,67%, un nivel medio con el 63,33% y 15% un nivel alto. Así mismo el 0,625 y significancia $p=0,000 < 0,05$ en ambas variables competencias laborales y calidad de servicio, por otro lado, se hallaron correlaciones significativas y directas entre las dimensiones competencia técnica $r=0,535$ y $p=0,000$, metodología $r=0,670$ y $p=0,000$, con la calidad de servicio. Por una parte, Abban (2018), concluyó que la capacitación y el desarrollo del personal de la biblioteca han sido identificados por varios académicos y presentadores como muy crucial para una organización y su efectividad.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, Existe incidencia de la capacitación en las competencias técnicas del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019, donde se obtuvo un Chi-cuadrado de Pearson 88,19 que es significativo a un 89% con 4 gl., como el nivel de significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe incidencia de la capacitación en las competencias técnicas, los resultados son avalados por Olaniyan y Ojo, (2018). Quienes encontraron que se alienta a las bibliotecas a capacitar y desarrollar de forma permanente a su personal, a fin de mejorar su efectividad. Asimismo el estudio reveló que la capacitación y el desarrollo, ha sido una parte integral de las dos bibliotecas, y ambas universidades tienen capacidad para organizar programas de capacitación y superación, y todo el conjunto de las dos instituciones han tenido la misma oportunidad de asistir a dichos programas y por tanto

al contenido de los programas de capacitación, generalmente han abordado las habilidades específicas que necesita el personal para realizar sus tareas cotidianas, y se organizaron al menos una vez al año. En cambio, Paca (2019) concluyó que alcanzaron el 54.94 % y después de la capacitación el puntaje se incrementa a 73.60 % de la muestra de estudio, a diferencia de lo encontrado en el Programa del adulto mayor, donde el promedio fue más alto 74.72 %, antes de la capacitación y 94.39 después de la capacitación, observándose un incremento de aproximadamente 20 puntos. Además, de determinarse con el estudio que, existe diferencias significativas entre la percepción que tienen los pacientes antes y después de la capacitación con una $F_c = 535.753$, $\text{Sig.} = 0.000$; y no existe interacción, entre tipo de servicio y capacitación con una $F_c = 0.375$, $\text{Sig.} = 0.541$.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existe incidencia entre la incidencia de la capacitación en la competencia metodológica del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019., Según lo encontrado El valor de Chi-cuadrado de Pearson 60,21 obtenido es significativo a un 78% con 4 gl. Por otra parte, como el nivel de significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe incidencia de la capacitación en las competencias metodológicas, comparando con lo hallado por Linares (2017) Se observó la influencia de la capacitación significativa ($Rho = 0.470$). Pinillos (2004) el trabajo concluye: La calidad en la atención está relacionada con la satisfacción de los clientes, concluye que es buena en un 62.87% para sus comensales, esto se debe principalmente a la buena atención de sus trabajadores y a la buena calidad de sus insumos. En lo concerniente a satisfacer a los clientes es muy alta, el 66.52% declara la satisfacción en el local y el 36.23% manifiesta estar regularmente satisfecho. Por su parte, Ortega (2015), llegó a la conclusión de que la capacitación en el personal de trabajo es indispensable y que esto incide de manera positiva, por lo que se le recomendó a la universidad que implementará estrategias para solventar la situación que se presenta. Asimismo Huamán (2017) buscó determinar la correlación entre las capacitaciones empresariales y las percepciones del desempeño laboral del personal del CONCYTEC. Concluyó que los colaboradores se relacionaron positivamente y directamente. Sin embargo, Piélagos y Campana (2018) tuvieron la determinación de correlacionar la capacitación y el desempeño laboral del colaborador médico Hospital Huaycán, concluyeron que existió la correlación entre las capacitaciones y el desempeño laboral.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, Existe incidencia entre la incidencia de la capacitación en la competencia social del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019, obteniéndose el valor de Chi-cuadrado de Pearson 82,31 lo cual es significativo a un 100% con 4 gl. Por otra parte, como el nivel de significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe incidencia de la capacitación en las competencias sociales. Por una parte, Zarazúa y Espinoza (2010) concluyó que la capacitación logró así una mejor confiabilidad y seguridad por parte de sus pacientes y su calidad de estilo de vida siendo esta, además, una acción factible para el personal del sector salud de este Instituto, personal el cual se capacitará de acuerdo a la unidad médica en la que pertenezcan específicamente. Sin embargo Díaz (2019) concluyó que el coeficiente rho de Spearman de 0,529 y un $p < 0,05$. Así mismo, el 43,94% de colaboradores presento nivel alto de capacitación, mientras que un 51,52% demostró un nivel medio y un 4,55% bajo, por ello, el 43,94% del personal administrativo tuvo un desempeño laboral alto, mientras que un 52,27% medio y un 3,79% bajo.

En cuanto a la Hipótesis específica 4, Existe incidencia entre la incidencia de la capacitación en la competencia social del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019. El valor de Chi-cuadrado de Pearson 82,22 obtenido es significativo a un 89% con 4 gl. Por otra parte, como el nivel de significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe incidencia de la capacitación en las competencias participativas. Lo que concuerda con Abban (2018) quien concluyó que la capacitación y el desarrollo del personal de la biblioteca han sido identificados por varios académicos y presentadores como muy crucial para una organización y su efectividad, asimismo (Olaniyan y Ojo, 2018), por lo tanto, se alienta a las bibliotecas a capacitar y desarrollar su personal al máximo, a fin de mejorar su efectividad. Sin embargo, Flores (2017) concluyó que la descripción de las competencias laborales dio a conocer un nivel bajo con el 21,67%, un nivel medio con el 63,33% y 15% un nivel alto. Siendo el 0,625 y significancia $p = 0,000 < 0,05$ en ambas variables: competencias laborales y calidad de servicio, por otro lado, se hallaron correlaciones significativas y directas entre las dimensiones competencia técnica $r = 0,535$ y $p = 0,000$, metodología $r = 0,670$ y $p = 0,000$, con la calidad de servicio. Asimismo, Paca (2019) concluyó que el 54,94 puntos y después de la capacitación el puntaje se incrementa a 73,60. En cambio, en el Programa del adulto mayor el promedio fue más alto 74,72 antes de la capacitación y 94,39 después de la

capacitación, observándose un incremento de aproximadamente 20 puntos. Luego del con una $F_c = 600.194$, $\text{Sig.} = 0.000$. Además, se determina de que existe diferencia significativa entre la percepción que tienen los pacientes antes y después de la capacitación con una $F_c = 535.753$, $\text{Sig.} = 0.000$; y no existe interacción, entre tipo de servicio y capacitación con una $F_c = 0.375$, $\text{Sig.} = 0.541$.

Asimismo, se aprecia en los resultados de las investigaciones presentadas la necesidad permanente de la capacitación, acordé a ello, Servir (2016), lo enfatiza como clave del desarrollo empresarial, constituye el mejoramiento de la productividad, fortalece el vínculo trabajador y empresa.

Los resultados en el presente estudio, concuerdan con Parra y Rodríguez (2015), sobre el compromiso organizacional y el sentido de la unificación, fundamentales para los estados motivacionales que permiten mayores niveles de productividad e interés por la formación continua en competencias laborales para responder a las exigencias actuales.

Además, Pérez y Miranda (2016), sostienen que gracias a la capacitación se logra que cada empleado diseñe un plan ayuda como método de desarrollo y también de competitividad, siendo esto una inversión a largo plazo y muy favorable para los organización. El estudio arrojó que los encuestados consideraron fundamental la preparación continua como medida para resolver y enfrentar cambios. Un aspecto fundamental que se encontró es la importancia que le brindan a las habilidades blandas, como principios fundamentales en el integración e inserción del empleo.

Los hallazgos confirman que el colaborador considera motivador la preocupación permanente de la organización en su perfeccionamiento, y que parte del mismo se exprese en los planes de mejora y sistemas de la calidad que incluya al cliente interno, tal como lo propone, Hernández (2012), quien reconoce que en el desarrollo de ciertos trabajos y funciones, se selecciona personas con una profesión y especialización determinada. Sin embargo, esto no queda ahí, ya que se debe asegurar de que la institución brinde una capacitación idónea al trabajador, de modo que pueda seguir desarrollando sus competencias laborales y pueda cumplir sus funciones de forma óptima, lo que genera en el trabajador sentimientos de reciprocidad.

Finalmente, concuerda también con que las competencias laborales se dimensionan y éstas van desde aspectos técnico, profesionales, hasta personales. Postura que defiende Fierro (2017), quien no solo los reconoce, sino también clasifica las competencias laborales en: las cualidades de un individuo relacionadas con sus líneas conductuales, la relación entre persona-tarea con las líneas funcionales, las conductas definidas con la línea conductual, su interpretación como un proceso de la línea constructiva, y el esquema de las tareas con las líneas funcionales. También que las competencias conductuales se enfocan en las cualidades y capacidades de las personas, la funcionalidad en el desarrollo de tareas y en las funciones de cada área. Añadiendo, además, que el aspecto constructivista tiene el lado holístico de las competencias. De esta forma se confirma que el constructo competencia laboral es amplio y complejo, tal como lo sostiene el autor mencionado.

V. Conclusiones

Primera: El valor de Chi-cuadrado de Pearson 79,13 obtenido es significativo a un 89% con 4 gl. Por otra parte, como el nivel de significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe incidencia de la capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

Segunda. El valor de Chi-cuadrado de Pearson 88,19 obtenido es significativo a un 89% con 4 gl. Por otra parte, como el nivel de significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe incidencia de la capacitación en las competencias técnicas del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

Tercera. El valor de Chi-cuadrado de Pearson 60,21 obtenido es significativo a un 78% con 4 gl. Por otra parte, como el nivel de significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe incidencia de la capacitación en las competencias metodológicas del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

Cuarta. El valor de Chi-cuadrado de Pearson 82,31 obtenido es significativo a un 100% con 4 gl. Por otra parte, como el nivel de significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe incidencia de la capacitación en las competencias sociales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

Quinta. El valor de Chi-cuadrado de Pearson 82,22 obtenido es significativo a un 89% con 4 gl. Por otra parte, como el nivel de significancia es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe incidencia de la capacitación en las competencias participativas del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.

VI. Recomendaciones

- Primera: A los representantes, Gestores del Programa Nacional de Empleo Juvenil, se recomienda cumplir con la ejecución de la capacitación según el Plan de Desarrollo de las Personas –PDP, en la sede administrativa de la Región Huánuco.
- Segunda: A los servidores públicos, se sugiere llevar capacitaciones privadas, de esta forma aumentar la competencia técnica del puesto laboral y de las actividades propias de su función; esto fomentará a que el servidor pueda adaptarse a los cambios que puedan suscitarse acorde al avance vertiginoso de la ciencia y tecnología.
- Tercera: A los encargados del área administrativa, se sugiere programar las capacitaciones para desarrollar habilidades en las competencias metodológicas que debe poseer el colaborador y fomentar de esta forma las que no emplea, así aumentará su rendimiento laboral, planificará mejor sus tiempos laborales y empleará mejor la tecnología que le brinda la institución.
- Cuarta: A los encargados del área administrativa se sugiere considerar en las capacitaciones los aspectos de la competencia social de los jóvenes; estas constituyen habilidades blandas fundamentales en las interacciones laborales y además que sean asumidas con el presupuesto estatal.
- Quinta: A la directiva de la institución pública, Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, se recomienda realizar proyectos presupuestarios para ejecutar capacitaciones para todas las áreas de la institución, ya que esto mejorará la confianza y compromiso institucional de los servidores públicos.
- Sexta: Se recomienda implementar un programa de capacitación permanente a los directivos y encargados de cada área del Programa Nacional de Empleo Juvenil en temas de liderazgo, comunicación efectiva, empatía, estrategias motivacionales, competencia participativa, y toma de decisión, lo que va a enriquecer su gestión institucional.

Referencias

- Abban, S. (2018) *Training and development of library staff: a case of two university libraries in Ghana*. *Library Philosophy and Practice*. 1-26 Recuperado de <https://n9.cl/1vww>
- Berumen, M. (2013) *Capacitación y adiestramiento para el trabajo en el derecho mexicano labor qualification and training in the mexican law*, *Revista De Derecho*, (41), 85-105. Retrieved from.
- Bunk, G. (1994) *La Transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA*. Cuba: Editorial CEDEFOP.
- Castagnola, V. R. (2019) *Capacitación y desempeño laboral en el departamento de enfermería del INSN, Lima, 2019*. Universidad Cesar Vallejo. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Centurión, R. (2013) *Gestión de calidad, formalización, competitividad, financiamiento, capacitación y rentabilidad en micro y pequeñas empresas de la provincia del Santa (2013)*. In *Crescendo*. Institucional 6(1) 146-165 Recuperado de <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/829/489>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos* (8va edición). México: Editorial Mc Graw Hill educación. Recuperado de <https://issuu.com/fanypacheco/docs/244308029-chiavenato-administracion>
- Díaz, M. F. (2015) *Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte*, (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Fierro, E., et al. (2015) *Predictores de la innovación administrativa: funciones y métodos organizacionales – Hospitales de México y de Colombia –*). *Revista Brasileira de Gestão de Negócios* (54). Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rbgn/v17n54/1806-4892-rbgn-17-54-00806.pdf>.
- Flores, G. (2017) *Competencias laborales y calidad de servicio de los Centros de Desarrollo Integral de la Familia-CEDIF de Lima Norte, 2017*. Universidad Cesar Vallejo. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- García, M. (2015). *Competencias laborales: métodos para evaluarlas*. México: Editorial trillas, S.A. de C.V.

- Hernández, E. (2012) *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva Institucionalista y Poskeynesiana*. (Tesis doctoral). Universidad de León, España.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación*. 6a ed. México: Mc Graw Hill.
- Huamán, G. (2017) *Capacitación empresarial y percepción del desempeño laboral de los trabajadores del CONCYTEC, Miraflores 2017*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8846>
- Linares, H. (2017) *El proceso de capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa servicio de agua potable y alcantarillado de Lima*, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Llanes, H. (2012) *La competencia profesional participativa en los trabajadores sociales cubanos*. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Marina, J y Bernabéu, R (2007) *Competencia social y ciudadana. (1ra ed.)*. Madrid: Editorial Alianza.
- Martínez, S. (2013) *Gestión de recursos humanos en pymes*. Argentina: Editorial UBP. Recuperado de <https://www.ubp.edu.ar/wp-content/uploads/2013/12/652013ME-Gesti%C3%B3n-de-Recursos-Humanos-en-Pymes.pdf>
- MINSA. (2018). *Plan nacional de formación profesional y desarrollo de capacidades de los recursos humanos en salud 2018-2021*. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264001/Resoluci%C3%B3n_Ministrial_N_1337-2018-MINSA.PDF
- Moreno, M., Ortiz, Y. y Gonzales, M. (2016) *Capacitación de docentes en procesos neurocognitivos para atender la deserción escolar asociada a aprovechamiento académico*. Revista de psicología, 27 (2) 304-318. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233247620008>
- Nussbaum. (2006) *El ocultamiento de los humano, repugnancia, verguenza y ley*. Buenos Aires: Katz editores.
- Olaniyan, D. & Ojo, L. (2018) *Staff training and development: a vital tool for organizational effectiveness*. *European Journal of Scientific Research*, 24(3), 326-331. Recuperado de <https://n9.cl/xh6>

- Organización Internacional de Trabajo (2004) departamento de publicaciones de cinterfor. OIT en Montevideo.
- Ortega, R. (2015). *Necesidades de capacitación profesional del personal administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil para mejorar la calidad de servicio. Propuesta de un módulo práctico*. (Tesis para optar por el grado de Doctor en Docencia y Gerencia en Educación). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <https://bit.ly/2I6WK>
- Paca, F. R. (2019). *Efecto de la capacitación y tipo de servicio en la atención humanizada a los pacientes, de un Hospital de Tacna, año 2019*. Universidad Cesar Vallejo. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Parra, G. (2016). *Los procesos de selección, evaluación y capacitación por competencias y su incidencia en los niveles de servicio y operación del área logística de una empresa comercializadora de productos farmacéuticos. Caso: ECUAQUÍMICA*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5320/1/T2063-MBA-Parra-Los%20procesos.pdf>
- Pérez, A y Miranda, B. (2016). Propuesta de un Programa de capacitación para el eficiente manejo documental y toma de decisiones en universidades cubanas. Revista publicando 3 (6) 209- 226. Recuperado de https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/224/pdf_87
- Programa de capacitación laboral (2014) *La formación por competencias laborales. Guía Técnico*. Pedagógica para Docente de Formación Profesional. (2da ed). Perú: editorial time publicidad.
- Salas, R., Diaz, L y Pérez, G. (2013) *El currículo de formación de especialidades médicos basado en competencias laborales*. Revista Cubana de Educación Médica Superior 27 (3) Recuperado de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=44740>
- SERVIR (2015) *Gestión de la Capacitación en las entidades públicas*. Perú: Servir Recuperado de <https://www.servir.gob.pe/servir-aprueba-directiva-para-que-las-entidades-del-estado-capaciten-a-su-personal/>
- Tito, P. (2012) *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. Lima: UNMSM.

- Tobón, S. (2006) *Las competencias en la educación superior*. Políticas de calidad. Bogotá: ECOE.
- Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P y Lugo, J. (2017) *Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias*. Revista ingeniería industrial, 39 (2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458488003/360458488003.pdf>
- Travezaño, J. B. (2019) *Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Villoria, M y Del Pino, E. (2009) *Dirección y Gestión de Recursos Humanos en la Administración Pública (3ª ed)*. Madrid: Editorial Tecnos – Grupo Anaya, S.A.
- Zarazúa, V. & Espinoza, I. (2010). *Las técnicas de simulación en el proceso de la capacitación del personal como parte de un sistema complejo*. Administración y Organizaciones, 13(25), 81–96. Recuperado de <https://n9.cl/j5u9>

Anexos

Anexo A Matriz de consistencia

Capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General ¿Cuál es la incidencia de la capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cuál es la incidencia de la capacitación en la competencia técnica del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la capacitación en la competencia metodológica del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la capacitación en la competencia social del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la capacitación en la competencia participativa del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019?</p>	<p>Objetivo General Determinar la incidencia de la capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la incidencia de la capacitación en la competencia técnica del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.</p> <p>Determinar la incidencia de la capacitación en la competencia metodológica del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.</p> <p>Determinar la incidencia de la capacitación en la competencia social del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.</p> <p>Determinar la incidencia de la capacitación en la competencia participativa del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.</p>	<p>Hipótesis General Existe incidencia entre la capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.</p> <p>Hipótesis Específica Existe incidencia entre la capacitación en la competencia técnica del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.</p> <p>Existe incidencia entre la capacitación en la competencia metodológica del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.</p> <p>Existe incidencia entre la capacitación en la competencia social del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.</p> <p>Existe incidencia entre la capacitación en la competencia participativa del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.</p>	Variable 1: Capacitación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
			Necesidad de capacitación	Personas que acceden a la capacitación Necesidad de capacitación Participación	1-9	Bueno (99-135)	
			Plan de desarrollo de personas	Presupuesto de inversión Acciones de capacitación Medios de información	10-18	Regular (64-98)	
Acciones de capacitación	Cumplimiento Calidad Procesos	19-27	Malo (27-63)				
				Variable 2: Competencia laboral			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos				
Competencia técnica	Conocimiento Destrezas Aptitudes	1-8	Bueno				
	Competencia metodológica	9-16	[111 - 150] Regular				
Competencia social	Disposición a colaborar Comportamiento orientado al grupo	17-23	[70 - 110] Malo				
Competencia participativa	Capacidad de organización Capacidad de toma de decisiones Capacidad para asumir responsabilidades	24-30	[30 - 69]				

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Investigación básica</p> <p>Diseño: Correlacional Causal</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 70 jóvenes del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019</p> <p>Técnica: Censo</p>	<p>Variable 1: Capacitación</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Ámbito de Aplicación Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019</p> <p>Forma de administración: asíncrona a partir de completar el formulario de google.</p> <hr/> <p>Variable 2: Competencia laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Ámbito de Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019</p> <p>Forma de administración: asíncrona a partir de completar el formulario de google.</p>	<p>Descriptiva: Se realizaron tablas y figuras cruzados, para presentar la distribución de los datos.</p> <p>Inferencial: Para la constratación de las hipótesis, se aplicó la estadística no paramétrica Chi cuadrado.</p>

Anexo B

Cuestionario de capacitación

Estimado colaborador, esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas.

1: Siempre, 2: Casi siempre, 3: A veces 4: Casi nunca 5: Nunca

Nº	Ítems	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Necesidad de capacitación						
01	La organización de la capacitación recibida cubre sus expectativas o necesidades.					
02	La capacitación recibida garantiza tu experiencia como participante.					
03	En el Programa desarrolla las tareas asignadas en función a las necesidades demandadas.					
04	Las tareas asignadas por el Programa Jóvenes Productivos se relacionan con el manual y organización de funciones.					
05	La capacitación permitió que conozca sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.					
06	El Programa jóvenes productivos evalúa las tareas asignadas antes de publicar la capacitación a los participantes.					
07	Los objetivos de la capacitación no son alcanzables, ya que el tiempo designado para ello es muy limitado.					
8	Haz recibido capacitación suficiente sobre las herramientas para postular a las empresas.					
9	La capacitación recibida estás de acuerdo que sea siempre por 3 meses.					
Dimensión 2: Plan de desarrollo de personas						
10	La capacitación permitió que conozca sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.					
11	El Programa jóvenes productivos evalúa las tareas asignadas antes de publicar la capacitación a los participantes.					
12	El Programa jóvenes productivos analiza la programación de las capacitaciones de acuerdo a la disponibilidad de tiempo.					
13	Se siente capacitado para manejar las herramientas para postular, puesto que la capacitación fue planificación adecuadamente.					
14	La capacitación recibida cubrió el perfil del puesto donde actualmente se desempeña.					
15	La capacitación te permitió conocer herramientas, que actualmente aplica en su labor.					
16	La capacitación le permitió desarrollar tus habilidades blandas					
17	El programa contribuyo a tu mejora desarrollo personal					
18	La capacitación recibida por el programa le sirve para tus actividades personales					
Dimensión 3: Acciones de capacitación						
19	Los métodos laborales que te brindaron los capacitadores del Programa Jóvenes Productivos te permitieron mantenerte en la función que estas desempeñándote.					
20	Las capacitaciones brindadas a los participantes del Programa jóvenes productivos permiten mejorar su postulación a las empresas.					
21	El temario propuesto para las capacitaciones es elaboradas por el personal involucrado con el Programa jóvenes productivos.					
22	El personal que dicta los cursos de capacitación son especialistas que					

	conocen la realidad de los participantes.					
23	Evidencia algún cambio positivo cotidianamente luego de las capacitaciones.					
24	Participas de las capacitaciones, comprometiendo sus horarios de trabajo, la misma que te genera dificultades.					
25	El aprendizaje obtenido en las capacitaciones te ayudo en la evaluación de selección.					
26	Las capacitaciones han sido rediseñadas en cuanto a contenido del aprendizaje.					
27	Está satisfecho con los resultados obtenidos luego de asistir al Programa Jóvenes Productivos					

¡Muchas gracias!

Cuestionario escala de medición Competencias Laborales

Estimado colaborador, esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas.

1: Siempre, 2: Casi siempre, 3: A veces 4: Casi nunca 5: Nunca

N°	Ítems	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Competencia técnica						
01	Es importante conocer los beneficios que te ofrece el puesto de trabajo al cual postula.					
02	Busca empleo con la finalidad de mejorar su nivel de vida.					
03	Aunque labore, está permanentemente buscando un nuevo trabajo.					
04	Cuando no se siente satisfecho en un trabajo, automáticamente busca otro.					
05	Considera que trabajar incrementa su autoestima personal.					
06	Considera que trabajar incrementa su satisfacción laboral.					
07	El trabajo le otorga un espacio donde controlara su ritmo de vida.					
08	Trabajar le genera la atribución de sentirse exitoso o fracasado.					
Dimensión 2: Competencia metodológica						
09	Las herramientas metodológicas brindadas por el programa le ayudo a conseguir un empleo.					
10	Considera que las metodologías impartidas por el programa te ayuda a despertar otras habilidades dentro de las competencias laborales.					
11	Trabajar influye en sus competencias técnico profesionales.					
12	Trabajar influye en sus competencias personales.					
13	La metodología CANVAS le ayudo a emplearse en una actividad que le agrade.					
14	Considera que los factores sociales como la violencia, la pobreza pueden afectar su continuidad en el trabajo.					
15	Las habilidades blandas recibidas por el programa han mejorado su potencial					
16	La experiencia adquirida y la capacitación te ayudan a dar solución en tu trabajo.					
Dimensión 3: Competencia social						
17	La estructura y las características del mercado laboral contribuyen a la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo.					
18	Las tendencias del mercado laboral contribuyen a la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo.					
19	La coyuntura económica del país afecta la inserción laboral de los candidatos a los puestos de trabajo.					
20	Siente que por la coyuntura económica no pudo ingresar a un puesto de trabajo.					
21	Las ofertas de empleo ya no son discriminatorias porque estas capacitado					
22	Las grandes empresas limitan sus ofertas de empleo.					
23	Existe demasiada competencia para un puesto de trabajo.					

Dimensión 4: Competencia participativa						
24	Crees que los índices económicos reflejan la realidad de la inserción laboral.					
25	Crees que deba existir un índice que muestre el comportamiento de los postulantes aceptados y rechazados en los puestos de trabajo.					
26	Crees que el crecimiento de la población afecta la inserción laboral.					
27	Crees que la igualdad de género no afecta la inserción laboral del postulante.					
28	Creo usted la política laboral actual afecta la inserción laboral					
29	Crees que es importante se reestructure el mercado laboral frecuentemente.					
30	Creo usted que la falta de una reestructuración laboral afecta su posibilidad de postular.					

¡Muchas gracias!

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora:

Dra. Isabel Menacho Vargas.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTION PUBLICA de la UCV, en la sede de Los Olivos, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de magister en Gestión Pública.

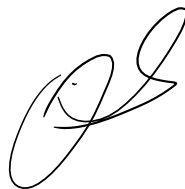
El título nombre de mi tesis de investigación es: **Capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Br. Jhim Lenin Quispe Nonalaya

D.N.I: 41614980

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: CAPACITACIÓN

Variable 1: Capacitación

Según Chiavenato (2011) indico que capacitar consistiría en actividades planificadas y que se basan en cada necesidad real de una institución orientada a mejorar los conocimientos, actitudes y habilidades del colaborador, así mismo que expreso que las capacitaciones están enfocadas en desarrollar técnicas y habilidades administrativas y operativas, puesto que influye en la mejora del colaborador y el desempeño de cada actividad laboral, así mismo, en la preparación para responsabilidades futuras.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Dimensión 1: Dimensión Necesidad

Chiavenato (2011) define afirman que la capacitación de personal es el medio a través del cual se busca obtener determinados beneficios para dar a los trabajadores habilidades que serán necesarias para el desarrollo de sus actividades.

Dimensión 2: Plan de desarrollo de personas

Por su parte, Hernández y Chiavenato (2011) define capacitación como preparación del trabajador para el desarrollo y desempeño de una labor distinta de la que normalmente realiza y que por regla general es mejor retribuido. Asimismo, busca a través de la capacitación cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

Dimensión 3: Acciones de capacitación

Chiavenato (2011) es la capacidad de influir en otros para que actúen según sus requerimientos. Asimismo Reyes (2014) son el conjunto de conductas que se ponen de manifiesto en las relaciones interpersonales. Aportan la capacidad de lograr los objetivos que se desean.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: CAPACITACIÓN

Tabla 1

Operacionalización de la capacitación

Variable 1: capacitación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Necesidad de capacitación	Personas que acceden a la capacitación	1-9	Siempre (5)	Bueno (27-62)
	Necesidad de capacitación Participación		Casi Siempre (4) Algunas Veces (3)	
Plan de desarrollo de personas	Presupuesto de inversión Acciones de capacitación Medios de información	10-18	Casi nunca (2) Nunca (1)	Regular (63-98)
Acciones de capacitación	Cumplimiento	19-27		Malo (27-62)
	Calidad			
	Procesos			

Fuente: Adaptado de Castagnola, V. R. (2019) – Tesis de Maestría

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN POR CAPACITACIÓN

N°	Ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Necesidad de capacitación		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	La organización de la capacitación recibida cubre sus expectativas o necesidades.	✓		✓		✓		
02	La capacitación recibida garantiza tu experiencia como participante.	✓		✓		✓		
03	El Programa desarrolla las tareas asignadas en función a las necesidades demandadas.	✓		✓		✓		
04	Las tareas asignadas por el Programa Jóvenes Productivos se relacionan con el manual y organización de funciones.	✓		✓		✓		
05	La capacitación permitió que conozca sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.	✓		✓		✓		
06	El Programa jóvenes productivos evalúa las tareas asignadas antes de publicar la capacitación a los participantes.	✓		✓		✓		
07	Los objetivos de la capacitación no son alcanzables, ya que el tiempo designado para ello es muy limitado.	✓		✓		✓		
8	Haz recibido capacitación suficiente sobre las herramientas para postular a las empresas.	✓		✓		✓		
9	La capacitación recibida estas de acuerdo que sea siempre por 3 meses.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Plan de desarrollo de personas		✓		✓		✓		
10	La capacitación permitió que conozca sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	El Programa jóvenes productivos evalúa las tareas asignadas antes de publicar la capacitación a los participantes.	✓		✓		✓		
12	El Programa jóvenes productivos analiza la programación de las capacitaciones de acuerdo a la disponibilidad de tiempo.	✓		✓		✓		
13	Se siente capacitado para manejar las herramientas para postular, puesto que la capacitación fue planificación adecuadamente.	✓		✓		✓		
14	La capacitación recibida cubrió el perfil del puesto donde actualmente se desempeña.	✓		✓		✓		
15	La capacitación te permitió conocer herramientas, que actualmente aplica en su labor.	✓		✓		✓		
16	La capacitación le permitió desarrollar tus habilidades blandas	✓		✓		✓		
17	El programa contribuyo a tu mejora desarrollo personal	✓		✓		✓		
18	La capacitación recibida por el programa le sirve para tus actividades personales	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Acciones de capacitación		SI	NO	SI	NO	SI	NO	

19	Los métodos laborales que te brindaron los capacitadores del Programa Jóvenes Productivos te permitieron mantenerte en la función que estas desempeñándote.	✓		✓		✓		
20	Las capacitaciones brindadas a los participantes del Programa jóvenes productivos permiten mejorar su postulación a las empresas.	✓		✓		✓		
21	El temario propuesto para las capacitaciones son elaboradas por el personal involucrado con el Programa jóvenes productivos.	✓		✓		✓		
22	El personal que dicta los cursos de capacitación son especialistas que conocen la realidad de los participantes.	✓		✓		✓		
23	Evidencia algún cambio positivo cotidianamente luego de las capacitaciones.	✓		✓		✓		
24	Participas de las capacitaciones, comprometiendo sus horarios de trabajo, la misma que te genera dificultades.	✓		✓		✓		
25	El aprendizaje obtenido en las capacitaciones te ayudo en la evaluación de selección.	✓		✓		✓		
26	Las capacitaciones han sido rediseñadas en cuanto a contenido del aprendizaje.	✓		✓		✓		
27	Está satisfecho con los resultados obtenidos luego de asistir al Programa Jóvenes Productivos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr Carlos Humberto Fabián Falcón

DNI: 43580084

Especialidad del validador: Metodólogo en Gestión Pública

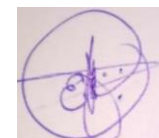
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de Junio del 2020



Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón
Metodólogo en Gestión Pública
DTP.UVCV.LN
Firma del experto

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: COMPETENCIAS LABORALES

Variable 2: Competencias laborales

Para Chiavenato (2011) indicaron que las competencias van vinculadas, con los conocimientos y las habilidades que son fácilmente y probables. Las competencias son las características de las personas es el comportamiento que los que lleva al éxito.

Dimensión 1: Competencia técnica.

Según Chiavenato (2011) manifestó que la competencia técnica demuestra que el trabajador tiene experiencia en sus labores de trabajo, el cual está referido a sus habilidades específicas implicadas a su correcto desempeño. Siendo ello las Competencias es la unión de lo cognitivo (habilidades y conocimientos), afectividad (personalidad, motivaciones, actitudes, etc.), lo psicomotriz (destrezas, hábitos) y lo psicofísico.

Dimensión 2: Competencia metodológica.

Para Chiavenato (2011) precisa que la competencia metodológica lo tiene la persona que sabe reaccionar aplicando de manera adecuada las tareas encomendadas y las dificultades y encuentra de forma independiente a las soluciones a los problemas y vías de solución transmitiendo experiencias adquiridas diversas a otros problemas de trabajo. Chiavenato (2011) indica que la competencia metodológica lo representan las personas que saber dar soluciones a todo tipo de problemas, tienen la capacidad efectiva para llevar a cabo con éxito una actitud laboral plenamente identificada. La competencia metodológica es el poder de actuar y desempeñarse en una determinada situación de manera autónoma, para ellos para no solo se necesita tener competencias técnicas, también se necesita de la comunicación y la aptitud para poder pensar y actuar de manera correcta.

Dimensión 3: Competencia social

Las competencias sociales como su nombre indica no deja de ser competencia, al igual que el resto de las competencias se adquiere por el aprendizaje una persona es competente socialmente cuando adquiere ciertas habilidades que le permite relacionarse eficientemente esta interacción se desarrolla tres niveles, un nivel relacional consigo mismo, un nivel relacional con los demás y un nivel relacional con la norma, el desarrollo personal no deja de ser un trabajo sistemático de estos tres parámetros que tiene como resultado sentirse verse más competente, la forma de adquirir más competencias sociales es aprender técnicas, realizar tareas y trabajar programas de desarrollo personal.

Para Chiavenato (2011) mencionan que la competencia social tiene que ver con el manejo de las emociones, conocer cuáles son las emociones que tenemos y vivimos cotidianamente, y saberlas manejar son las que verdaderamente empezarán a dar un giro a la formación basada en competencias, atendiendo la parte social del individuo que definitivamente es la que puede dar ese concepto de integralidad a la formación.

Dimensión 4: Competencia participativa

Mencionó Chiavenato (2011) que la competencia participativa posee la persona y las organizaciones, asimismo está dispuesto aceptar responsabilidades y desafíos.

Para Chiavenato (2011) manifestó que la competencia participativa nos da a entender que tiene que ver con las actividades que se dan en el trabajo, con las que se tienen que desarrollar e el trabajo como en el entorno, asimismo estar acto y disponible para los nuevos retos y nuevas responsabilidades.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: COMPETENCIA LABORAL

Tabla 2

Operacionalización de la competencia laboral

Variable 2: Competencia laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Competencia técnica	Conocimiento	-8	Siempre (5)	Bueno [111 - 150]
	Destrezas		Casi Siempre (4)	
Competencia metodológica	Aptitudes	9-16	Algunas Veces (3)	Regular [70 - 110]
	Procedimiento de trabajo		Casi nunca (2)	
Competencia social	Aplica experiencias adquiridas	17-23	Nunca (1)	Malo [30 - 69]
	Disposición a colaborar			
Competencia participativa	Comportamiento orientado al grupo	24-30		
	Capacidad de organización			
	Capacidad de toma de decisiones			
	Capacidad para asumir responsabilidades			

Fuente: Adaptado Travezaño, J. B. (2019) – Tesis de Maestría.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Competencia técnica		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	Es importante conocer los beneficios que te ofrece el puesto de trabajo al cual postula.	✓		✓				
02	Busca empleo con la finalidad de mejorar su nivel de vida.	✓		✓				
03	Aunque labore, está permanentemente buscando un nuevo trabajo.	✓		✓				
04	Cuando no se siente satisfecho en un trabajo, automáticamente busca otro.	✓		✓				
05	Considera que trabajar incrementa su autoestima personal.	✓		✓				
06	Considera que trabajar incrementa su satisfacción laboral.	✓		✓				
07	El trabajo le otorga un espacio donde controlara su ritmo de vida.	✓		✓				
08	Trabajar le genera la atribución de sentirse exitoso o fracasado.	✓		✓				
Dimensión 2: Competencia metodológica		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
09	Las herramientas metodológicas brindadas por el programa le ayudo a conseguir un empleo.	✓		✓				
10	Considera que las metodologías impartidas por el programa te ayuda a despertar otras habilidades dentro de las competencias laborales.	✓		✓				
11	Trabajar influye en sus competencias técnico profesionales.	✓		✓				
12	Trabajar influye en sus competencias personales.	✓		✓				
13	La metodología CANVAS le ayudo a emplearse en una actividad que le agrada.	✓		✓				
14	Considera que los factores sociales como la violencia, la pobreza pueden afectar su continuidad en el trabajo.	✓		✓				
15	Las habilidades blandas recibidas por el programa han mejorado su potencial	✓		✓				
16	La experiencia adquirida y la capacitación te ayudan a dar solución en tu trabajo.	✓		✓				
Dimensión 3: Competencia social		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	La estructura y las características del mercado laboral contribuyen a la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo.	✓		✓				
18	Las tendencias del mercado laboral contribuyen a la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo.	✓		✓				

19	La coyuntura económica del país afecta la inserción laboral de los candidatos a los puestos de trabajo.	✓		✓				
20	Siente que por la coyuntura económica no pudo ingresar a un puesto de trabajo.	✓		✓				
21	Las ofertas de empleo ya no son discriminatorias porque estas capacitado	✓		✓				
22	Las grandes empresas limitan sus ofertas de empleo.	✓		✓				
23	Existe demasiada competencia para un puesto de trabajo.	✓		✓				
Dimensión 4: Competencia participativa		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
24	Crees que los índices económicos reflejan la realidad de la inserción laboral.	✓		✓				
25	Crees que deba existir un índice que muestre el comportamiento de los postulantes aceptados y rechazados en los puestos de trabajo.	✓		✓				
26	Crees que el crecimiento de la población afecta la inserción laboral.	✓		✓				
27	Crees que la igualdad de género no afecta la inserción laboral del postulante.	✓		✓				
28	Cree usted la política laboral actual afecta la inserción laboral	✓		✓				
29	Crees que es importante se reestructure el mercado laboral frecuentemente.	✓		✓				
30	Cree usted que la falta de una reestructuración laboral afecta su posibilidad de postular.	✓		✓				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

pellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr Carlos Humberto Fabián Falcón

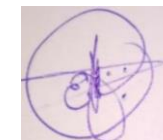
DNI: 43589984

Especialidad del validador: Metodólogo en Gestión Pública y Gobernabilidad

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

20 de Junio del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón
Metodólogo en Gestión Publica
DTP.UVCV.LN
Firma del experto

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora:
Dra. Isabel Menacho Vargas.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UCV, en la sede de Los Olivos, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de magister en Gestión Pública.

El título nombre de mi tesis de investigación es: **Capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despidió de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Br. Jhim Lenin Quispe Nonalaya

D.N.I: 41614980

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: CAPACITACIÓN

Variable 1: Capacitación

Según Chiavenato (2011) indicar que capacitar consistiría en actividades planificadas y que se basan en cada necesidad real de una institución orientada a mejorar los conocimientos, actitudes y habilidades del colaborador, así mismo que expreso que las capacitaciones están enfocadas en desarrollar técnicas y habilidades administrativas y operativas, puesto que influye en la mejora del colaborador y el desempeño de cada actividad laboral, así mismo, en la preparación para responsabilidades futuras.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Dimensión 1: Dimensión Necesidad

Chiavenato (2011) define afirman que la capacitación de personal es el medio a través del cual se busca obtener determinados beneficios para dar a los trabajadores habilidades que serán necesarias para el desarrollo de sus actividades.

Dimensión 2: Plan de desarrollo de personas

Por su parte, Hernández y Chiavenato (2011) define capacitación como preparación del trabajador para el desarrollo y desempeño de una labor distinta de la que normalmente realiza y que por regla general es mejor retribuido. Asimismo, busca a través de la capacitación cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

Dimensión 3: Acciones de capacitación

Chiavenato (2011) es la capacidad de influir en otros para que actúen según sus requerimientos. Asimismo Reyes (2014) son el conjunto de conductas que se ponen de manifiesto en las relaciones interpersonales. Aportan la capacidad de lograr los objetivos que se desean.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE
Variable: CAPACITACIÓN

Tabla 1

Operacionalización de la capacitación

Variable 1: capacitación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Necesidad de capacitación	Personas que acceden a la capacitación Necesidad de capacitación Participación	1-9	Siempre (5) Casi Siempre (4) Algunas Veces (3)	Bueno (27-62)
Plan de desarrollo de personas	Presupuesto de inversión Acciones de capacitación Medios de información	10-18	Casi nunca (2) Nunca (1)	Regular (63-98)
Acciones de capacitación	Cumplimiento Calidad Procesos	19-27		Malo (27-62)

Fuente: Adaptado de Castagnola, V. R. (2019) – Tesis de Maestría

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN POR CAPACITACIÓN

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Necesidad de capacitación								
01	La organización de la capacitación recibida cubre sus expectativas o necesidades.	X		X		X		
02	La capacitación recibida garantiza tu experiencia como participante.	X		X		X		
03	El Programa desarrolla las tareas asignadas en función a las necesidades demandadas.	X		X		X		
04	Las tareas asignadas por el Programa Jóvenes Productivos se relacionan con el manual y organización de funciones.	X		X		X		
05	La capacitación permitió que conozca sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.	X		X		X		
06	El Programa jóvenes productivos evalúa las tareas asignadas antes de publicar la capacitación a los participantes.	X		X		X		
07	Los objetivos de la capacitación no son alcanzables, ya que el tiempo designado para ello es muy limitado.	X		X		X		
8	Haz recibido capacitación suficiente sobre las herramientas para postular a las empresas.	X		X		X		
9	La capacitación recibida estas de acuerdo que sea siempre por 3 meses.	X		X		X		
Dimensión 2: Plan de desarrollo de personas								
10	La capacitación permitió que conozca sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	El Programa jóvenes productivos evalúa las tareas asignadas antes de publicar la capacitación a los participantes.	X		X		X		
12	El Programa jóvenes productivos analiza la programación de las capacitaciones de acuerdo a la disponibilidad de tiempo.	X		X		X		
13	Se siente capacitado para manejar las herramientas para postular, puesto que la capacitación fue planificación adecuadamente.	X		X		X		
14	La capacitación recibida cubrió el perfil del puesto donde actualmente se desempeña.	X		X		X		
15	La capacitación te permitió conocer herramientas, que actualmente aplica en su labor.	X		X		X		
16	La capacitación le permitió desarrollar tus habilidades blandas	X		X		X		
17	El programa contribuyo a tu mejora desarrollo personal	X		X		X		
18	La capacitación recibida por el programa le sirve para tus actividades personales	X		X		X		
Dimensión 3: Acciones de capacitación								
19	Los métodos laborales que te brindaron los capacitadores del Programa Jóvenes Productivos te permitieron mantenerte en la función que estas desempeñándote.	X		X		X		

20	Las capacitaciones brindadas a los participantes del Programa jóvenes productivos permiten mejorar su postulación a las empresas.	X		X		X		
21	El temario propuesto para las capacitaciones son elaboradas por el personal involucrado con el Programa jóvenes productivos.	X		X		X		
22	El personal que dicta los cursos de capacitación son especialistas que conocen la realidad de los participantes.	X		X		X		
23	Evidencia algún cambio positivo cotidianamente luego de las capacitaciones.	X		X		X		
24	Participas de las capacitaciones, comprometiendo sus horarios de trabajo, la misma que te genera dificultades.	X		X		X		
25	El aprendizaje obtenido en las capacitaciones te ayudo en la evaluación de selección.	X		X		X		
26	Las capacitaciones han sido rediseñadas en cuanto a contenido del aprendizaje.	X		X		X		
27	Está satisfecho con los resultados obtenidos luego de asistir al Programa Jóvenes Productivos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Menacho Vargas Isabel ... DNI:.....09968395.....

Especialidad del validador:... Dra. Gestión pública y gobernabilidad

20 de junio del 2020.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: COMPETENCIAS LABORALES

Variable 2: Competencias laborales

Para Chiavenato (2011) indicaron que las competencias van vinculadas, con los conocimientos y las habilidades que son fácilmente y probables. Las competencias son las características de las personas es el comportamiento que los que lleva al éxito.

Dimensión 1: Competencia técnica.

Según Chiavenato (2011) manifestó que la competencia técnica demuestra que el trabajador tiene experiencia en sus labores de trabajo, el cual está referido a sus habilidades específicas implicadas a su correcto desempeño.

Siendo ello las Competencias es la unión de lo cognitivo (habilidades y conocimientos), afectividad (personalidad, motivaciones, actitudes, etc.), lo psicomotriz (destrezas, hábitos) y lo psicofísico.

Dimensión 2: Competencia metodológica.

Para Chiavenato (2011) precisa que la competencia metodológica lo tiene la persona que sabe reaccionar aplicando de manera adecuada las tareas encomendadas y las dificultades y encuentra de forma independiente a las soluciones a los problemas y vías de solución transmitiendo experiencias adquiridas diversas a otros problemas de trabajo.

Chiavenato (2011) indica que la competencia metodológica lo representan las personas que saber dar soluciones a todo tipo de problemas, tienen la capacidad efectiva para llevar a cabo con éxito una actitud laboral plenamente identificada. La competencia metodológica es el poder de actuar y desempeñarse en una determinada situación de manera autónoma, para ellos para no solo se necesita tener competencias técnicas, también se necesita de la comunicación y la aptitud para poder pensar y actuar de manera correcta.

Dimensión 3: Competencia social

Las competencias sociales como su nombre indica no deja de ser competencia, al igual que el resto de las competencias se adquiere por el aprendizaje una persona es competente socialmente cuando adquiere ciertas habilidades que le permite relacionarse eficientemente esta interacción se desarrolla tres niveles, un nivel relacional consigo mismo, un nivel relacional con los demás y un nivel relacional con la norma, el desarrollo personal no deja de ser un trabajo sistemático de estos tres parámetros que tiene como resultado sentirse verse más competente, la forma de adquirir más competencias sociales es aprender técnicas, realizar tareas y trabajar programas de desarrollo personal.

Para Chiavenato (2011) mencionan que la competencia social tiene que ver con el manejo de las emociones, conocer cuáles son las emociones que tenemos y vivimos cotidianamente, y saberlas manejar son las que verdaderamente empezarán a dar un giro a la formación basada en competencias, atendiendo la parte social del individuo que definitivamente es la que puede dar ese concepto de integralidad a la formación.

Dimensión 4: Competencia participativa

Mencionó Chiavenato (2011) que la competencia participativa posee la persona y las organizaciones, asimismo está dispuesto aceptar responsabilidades y desafíos.

Para Chiavenato (2011) manifestó que la competencia participativa nos da a entender que tiene que ver con las actividades que se dan en el trabajo, con las que se tienen que desarrollar e el trabajo como en el entorno, asimismo estar acto y disponible para los nuevos retos y nuevas responsabilidades.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: COMPETENCIA LABORAL

Tabla 2

Operacionalización de la competencia laboral

Variable 2: Competencia laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Competencia técnica	Conocimiento Destrezas Aptitudes	-8	Siempre (5) Casi Siempre (4)	Bueno [111 - 150]
Competencia metodológica	Procedimiento de trabajo Aplica experiencias adquiridas	9-16	Algunas Veces (3)	
Competencia social	Disposición a colaborar Comportamiento orientado al grupo	17-23	Casi nunca (2) Nunca (1)	Regular [70 - 110]
Competencia participativa	Capacidad de organización Capacidad de toma de decisiones Capacidad para asumir responsabilidades	24-30		Malo [30 - 69]

Fuente: Adaptado Travezaño, J. B. (2019) – Tesis de Maestría.

COMPETENCIA LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Competencia técnica								
01	Es importante conocer los beneficios que te ofrece el puesto de trabajo al cual postula.	X		X		X		
02	Busca empleo con la finalidad de mejorar su nivel de vida.	X		X		X		
03	Aunque labore, está permanentemente buscando un nuevo trabajo.	X		X		X		
04	Cuando no se siente satisfecho en un trabajo, automáticamente busca otro.	X		X		X		
05	Considera que trabajar incrementa su autoestima personal.	X		X		X		
06	Considera que trabajar incrementa su satisfacción laboral.	X		X		X		
07	El trabajo le otorga un espacio donde controlara su ritmo de vida.	X		X		X		
08	Trabajar le genera la atribución de sentirse exitoso o fracasado.	X		X		X		
Dimensión 2: Competencia metodológica								
09	Las herramientas metodológicas brindadas por el programa le ayudo a conseguir un empleo.	X		X		X		
10	Considera que las metodologías impartidas por el programa te ayuda a despertar otras habilidades dentro de las competencias laborales.	X		X		X		
11	Trabajar influye en sus competencias técnico profesionales.	X		X		X		
12	Trabajar influye en sus competencias personales.	X		X		X		
13	La metodología CANVAS le ayudo a emplearse en una actividad que le agrada.	X		X		X		
14	Considera que los factores sociales como la violencia, la pobreza pueden afectar su continuidad en el trabajo.	X		X		X		
15	Las habilidades blandas recibidas por el programa han mejorado su potencial	X		X		X		
16	La experiencia adquirida y la capacitación te ayudan a dar solución en tu trabajo.	X		X		X		
Dimensión 3: Competencia social								
17	La estructura y las características del mercado laboral contribuyen a la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo.	X		X		X		
18	Las tendencias del mercado laboral contribuyen a la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo.	X		X		X		
19	La coyuntura económica del país afecta la inserción laboral de los candidatos a los puestos de trabajo.	X		X		X		
20	Siente que por la coyuntura económica no pudo ingresar a un puesto de trabajo.	X		X		X		
21	Las ofertas de empleo ya no son discriminatorias porque estas capacitado	X		X		X		
22	Las grandes empresas limitan sus ofertas de empleo.	X		X		X		

23	Existe demasiada competencia para un puesto de trabajo.	X		X		X	
Dimensión 4: Competencia participativa		SI	N O	SI	N O	SI	N O
24	Creer que los índices económicos reflejan la realidad de la inserción laboral.						
25	Creer que deba existir un índice que muestre el comportamiento de los postulantes aceptados y rechazados en los puestos de trabajo.	X		X		X	
26	Creer que el crecimiento de la población afecta la inserción laboral.	X		X		X	
27	Creer que la igualdad de género no afecta la inserción laboral del postulante.	X		X		X	
28	Creer que la política laboral actual afecta la inserción laboral	X		X		X	
29	Creer que es importante se reestructure el mercado laboral frecuentemente.	X		X		X	
30	Creer que la falta de una reestructuración laboral afecta su posibilidad de postular.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Menacho Vargas Isabel ... DNI:.....09968395.....

Especialidad del validador:... Dra. Gestión pública y gobernabilidad

20 de junio del 2020.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

DNI. 09968395

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora:
Dra. Isabel Menacho Vargas.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTION PUBLICA de la UCV, en la sede de Los Olivos, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de magister en Gestión Pública.


El título nombre de mi tesis de investigación es: **Capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Br. Jhim Lenin Quispe Nonalaya

D.N.I: 41614980

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: CAPACITACIÓN

Variable 1: Capacitación

Según Chiavenato (2011) indicar que capacitar consistiría en actividades planificadas y que se basan en cada necesidad real de una institución orientada a mejorar los conocimientos, actitudes y habilidades del colaborador, así mismo que expreso que las capacitaciones están enfocadas en desarrollar técnicas y habilidades administrativas y operativas, puesto que influye en la mejora del colaborador y el desempeño de cada actividad laboral, así mismo, en la preparación para responsabilidades futuras.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Dimensión 1: Dimensión Necesidad

Chiavenato (2011) define afirman que la capacitación de personal es el medio a través del cual se busca obtener determinados beneficios para dar a los trabajadores habilidades que serán necesarias para el desarrollo de sus actividades.

Dimensión 2: Plan de desarrollo de personas

Por su parte, Hernández y Chiavenato (2011) define capacitación como preparación del trabajador para el desarrollo y desempeño de una labor distinta de la que normalmente realiza y que por regla general es mejor retribuido. Asimismo, busca a través de la capacitación cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

Dimensión 3: Acciones de capacitación

Chiavenato (2011) es la capacidad de influir en otros para que actúen según sus requerimientos. Asimismo Reyes (2014) son el conjunto de conductas que se ponen de manifiesto en las relaciones interpersonales. Aportan la capacidad de lograr los objetivos que se desean.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: CAPACITACION

Tabla 1

Operacionalización de la capacitación
Variable 1: capacitación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Necesidad de capacitación	Personas que acceden a la capacitación Necesidad de capacitación Participación	1-9	Siempre (5) Casi Siempre (4) Algunas Veces (3)	Bueno (27-62)
Plan de desarrollo de personas	Presupuesto de inversión Acciones de capacitación Medios de información	10-18	Casi nunca (2) Nunca (1)	Regular (63-98)
Acciones de capacitación	Cumplimiento Calidad Procesos	19-27		Malo (27-62)

Fuente: Adaptado de Castagnola, V. R. (2019) – Tesis de Maestría

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN POR CAPACITACIÓN

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Necesidad de capacitación		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	La organización de la capacitación recibida cubre sus expectativas o necesidades.	X		X		X		
02	La capacitación recibida garantiza tu experiencia como participante.	X		X		X		
03	El Programa desarrolla las tareas asignadas en función a las necesidades demandadas.	X		X		X		
04	Las tareas asignadas por el Programa Jóvenes Productivos se relacionan con el manual y organización de funciones.	X		X		X		
05	La capacitación permitió que conozca sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.	X		X		X		
06	El Programa jóvenes productivos evalúa las tareas asignadas antes de publicar la capacitación a los participantes.	X		X		X		
07	Los objetivos de la capacitación no son alcanzables, ya que el tiempo designado para ello es muy limitado.	X		X		X		
8	Haz recibido capacitación suficiente sobre las herramientas para postular a las empresas.	X		X		X		
9	La capacitación recibida estas de acuerdo que sea siempre por 3 meses.	X		X		X		
Dimensión 2: Plan de desarrollo de personas								
10	La capacitación permitió que conozca sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	El Programa jóvenes productivos evalúa las tareas asignadas antes de publicar la capacitación a los participantes.	X		X		X		
12	El Programa jóvenes productivos analiza la programación de las capacitaciones de acuerdo a la disponibilidad de tiempo.	X		X		X		
13	Se siente capacitado para manejar las herramientas para postular, puesto que la capacitación fue planificación adecuadamente.	X		X		X		
14	La capacitación recibida cubrió el perfil del puesto donde actualmente se desempeña.	X		X		X		
15	La capacitación te permitió conocer herramientas, que actualmente aplica en su labor.	X		X		X		
16	La capacitación le permitió desarrollar tus habilidades blandas	X		X		X		
17	El programa contribuyo a tu mejora desarrollo personal	X		X		X		
18	La capacitación recibida por el programa le sirve para tus actividades personales	X		X		X		
Dimensión 3: Acciones de capacitación		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Los métodos laborales que te brindaron los capacitadores del Programa Jóvenes Productivos te permitieron mantenerte en la función que estas desempeñándote.	X		X		X		
20	Las capacitaciones brindadas a los participantes del Programa jóvenes productivos permiten mejorar su postulación a las empresas.	X		X		X		

21	El temario propuesto para las capacitaciones son elaboradas por el personal involucrado con el Programa jóvenes productivos.	X		X		X		
22	El personal que dicta los cursos de capacitación son especialistas que conocen la realidad de los participantes.	X		X		X		
23	Evidencia algún cambio positivo cotidianamente luego de las capacitaciones.	X		X		X		
24	Participas de las capacitaciones, comprometiendo sus horarios de trabajo, la misma que te genera dificultades.	X		X		X		
25	El aprendizaje obtenido en las capacitaciones te ayudo en la evaluación de selección.	X		X		X		
26	Las capacitaciones han sido rediseñadas en cuanto a contenido del aprendizaje.	X		X		X		
27	Está satisfecho con los resultados obtenidos luego de asistir al Programa Jóvenes Productivos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: José Luis Camarena Mucha . DNI:... 20039830

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ESCUELA DE POSTGRADO

.....05....de.....junio.....del 2020....



Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: COMPETENCIAS LABORALES

Variable 2: Competencias laborales

Para Chiavenato (2011) indicaron que las competencias van vinculadas, con los conocimientos y las habilidades que son fácilmente y probables. Las competencias son las características de las personas es el comportamiento que los que lleva al éxito.

Dimensión 1: Competencia técnica.

Según Chiavenato (2011) manifestó que la competencia técnica demuestra que el trabajador tiene experiencia en sus labores de trabajo, el cual está referido a sus habilidades específicas implicadas a su correcto desempeño.

Siendo ello las Competencias es la unión de lo cognitivo (habilidades y conocimientos), afectividad (personalidad, motivaciones, actitudes, etc.), lo psicomotriz (destrezas, hábitos) y lo psicofísico.

Dimensión 2: Competencia metodológica.

Para Chiavenato (2011) precisa que la competencia metodológica lo tiene la persona que sabe reaccionar aplicando de manera adecuada las tareas encomendadas y las dificultades y encuentra de forma independiente a las soluciones a los problemas y vías de solución transmitiendo experiencias adquiridas diversas a otros problemas de trabajo.

Chiavenato (2011) indica que la competencia metodológica lo representan las personas que saber dar soluciones a todo tipo de problemas, tienen la capacidad efectiva para llevar a cabo con éxito una actitud laboral plenamente identificada. La competencia metodológica es el poder de actuar y desempeñarse en una determinada situación de manera autónoma, para ellos para no solo se necesita tener competencias técnicas, también se necesita de la comunicación y la aptitud para poder pensar y actuar de manera correcta.

Dimensión 3: Competencia social

Las competencias sociales como su nombre indica no deja de ser competencia, al igual que el resto de las competencias se adquiere por el aprendizaje una persona es competente socialmente cuando adquiere ciertas habilidades que le permite relacionarse eficientemente esta interacción se desarrolla tres niveles, un nivel relacional consigo mismo, un nivel relacional con los demás y un nivel relacional con la norma, el desarrollo personal no deja de ser un trabajo sistemático de estos tres parámetros que tiene como resultado sentirse verse más competente, la forma de adquirir más competencias sociales es aprender técnicas, realizar tareas y trabajar programas de desarrollo personal.

Para Chiavenato (2011) mencionan que la competencia social tiene que ver con el manejo de las emociones, conocer cuáles son las emociones que tenemos y vivimos cotidianamente, y saberlas manejar son las que verdaderamente empezarán a dar un giro a la formación basada en competencias, atendiendo la parte social del individuo que definitivamente es la que puede dar ese concepto de integralidad a la formación.

Dimensión 4: Competencia participativa

Mencionó Chiavenato (2011) que la competencia participativa posee la persona y las organizaciones, asimismo está dispuesto aceptar responsabilidades y desafíos.

Para Chiavenato (2011) manifestó que la competencia participativa nos da a entender que tiene que ver con las actividades que se dan en el trabajo, con las que se tienen que desarrollar e el trabajo como en el entorno, asimismo estar acto y disponible para los nuevos retos y nuevas responsabilidades.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: COMPETENCIA LABORAL

Tabla 2

Operacionalización de la competencia laboral

Variable 2: Competencia laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Competencia técnica	Conocimiento Destrezas Aptitudes	-8	Siempre (5) Casi Siempre (4)	Bueno [111 - 150]
Competencia metodológica	Procedimiento de trabajo Aplica experiencias adquiridas	9-16	Algunas Veces (3)	
Competencia social	Disposición a colaborar Comportamiento orientado al grupo	17-23	Casi nunca (2) Nunca (1)	Regular [70 - 110]
Competencia participativa	Capacidad de organización Capacidad de toma de decisiones Capacidad para asumir responsabilidades	24-30		Malo [30 - 69]

Fuente: Adaptado Travezaño, J. B. (2019) – Tesis de Maestría.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Competencia técnica		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	Es importante conocer los beneficios que te ofrece el puesto de trabajo al cual postula.	X		X		X		
02	Busca empleo con la finalidad de mejorar su nivel de vida.	X		X		X		
03	Aunque labore, está permanentemente buscando un nuevo trabajo.	X		X		X		
04	Cuando no se siente satisfecho en un trabajo, automáticamente busca otro.	X		X		X		
05	Considera que trabajar incrementa su autoestima personal.	X		X		X		
06	Considera que trabajar incrementa su satisfacción laboral.	X		X		X		
07	El trabajo le otorga un espacio donde controlara su ritmo de vida.	X		X		X		
08	Trabajar le genera la atribución de sentirse exitoso o fracasado.	X		X		X		
Dimensión 2: Competencia metodológica		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
09	Las herramientas metodológicas brindadas por el programa le ayudo a conseguir un empleo.	X		X		X		
10	Considera que las metodologías impartidas por el programa te ayuda a despertar otras habilidades dentro de las competencias laborales.	X		X		X		
11	Trabajar influye en sus competencias técnico profesionales.	X		X		X		
12	Trabajar influye en sus competencias personales.	X		X		X		
13	La metodología CANVAS le ayudo a emplearse en una actividad que le agrada.	X		X		X		
14	Considera que los factores sociales como la violencia, la pobreza pueden afectar su continuidad en el trabajo.	X		X		X		
15	Las habilidades blandas recibidas por el programa han mejorado su potencial	X		X		X		
16	La experiencia adquirida y la capacitación te ayudan a dar solución en tu trabajo.	X		X		X		
Dimensión 3: Competencia social		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	La estructura y las características del mercado laboral contribuyen a la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo.	X		X		X		
18	Las tendencias del mercado laboral contribuyen a la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo.	X		X		X		
19	La coyuntura económica del país afecta la inserción laboral de los candidatos a los puestos de trabajo.	X		X		X		
20	Siente que por la coyuntura económica no pudo ingresar a un puesto de trabajo.	X		X		X		
21	Las ofertas de empleo ya no son discriminatorias porque estas capacitado	X		X		X		
22	Las grandes empresas limitan sus ofertas de empleo.	X		X		X		
23	Existe demasiada competencia para un puesto de trabajo.	X		X		X		
Dimensión 4: Competencia participativa		SI	NO	SI	NO	SI	NO	

24	Crees que los índices económicos reflejan la realidad de la inserción laboral.						
25	Crees que deba existir un índice que muestre el comportamiento de los postulantes aceptados y rechazados en los puestos de trabajo.	X		X		X	
26	Crees que el crecimiento de la población afecta la inserción laboral.	X		X		X	
27	Crees que la igualdad de género no afecta la inserción laboral del postulante.	X		X		X	
28	Cree usted la política laboral actual afecta la inserción laboral	X		X		X	
29	Crees que es importante se reestructure el mercado laboral frecuentemente.	X		X		X	
30	Cree usted que la falta de una reestructuración laboral afecta su posibilidad de postular.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: José Luis Camarena Mucha . **DNI:...** 20039830

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de junio del 2020



Firma del Experto Informante.

Competencias laborales.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos																															
Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																															
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	
1	3	4	3	2	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	4	5	3	3	4	3	2	4	3	2	2	1	5	
2	5	2	3	2	1	5	5	3	3	2	2	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	5	3	5	2	
3	2	1	3	1	4	1	3	3	2	3	3	1	1	1	4	1	3	3	3	1	4	3	3	1	4	1	3	3	1	5	
4	1	1	5	5	5	5	5	5	3	4	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	
5	1	5	2	4	2	2	2	5	5	3	3	1	3	3	2	4	2	3	3	5	3	3	2	4	2	2	2	5	5	5	
6	1	3	3	2	3	3	3	4	4	5	2	1	5	2	3	2	3	5	2	4	5	2	3	2	3	3	3	4	5	3	
7	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	3	5	2	5	2	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	4	5	
8	3	5	1	5	4	3	2	1	5	4	2	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	5	
9	5	4	1	4	1	3	3	1	4	1	1	3	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	3	2	
10	3	1	5	5	5	5	5	5	2	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	
11	1	5	1	4	4	2	3	1	3	4	5	1	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	5	5	
12	1	4	2	2	1	5	4	3	2	1	5	2	4	3	2	1	1	1	3	3	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	
13	2	4	3	3	1	4	1	3	3	1	4	5	1	3	3	1	2	5	5	5	1	3	3	3	1	4	1	3	3	4	
14	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	
15	1	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	4	2	3	5	
16	2	4	2	3	1	1	3	1	5	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	2	4	2	3	1	1	3	1	5	3	
17	2	2	2	4	3	1	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	5	5	2	2	2	4	3	1	4	2	5	3	
18	5	3	3	2	4	2	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	4	4	5	3	3	2	4	2	2	3	4	5	
19	5	5	2	3	2	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	2	5	5	2	3	2	3	5	2	5	5	
20	4	5	2	5	2	5	1	4	2	1	5	1	4	4	2	1	4	4	5	3	4	5	2	5	2	5	1	4	2	1	
21																															

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	30

		Necesidad de capacitación								Plan de desarrollo de personas									Acciones de capacitación										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	4	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	1	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
2	4	4	4	5	5	1	5	1	5	5	5	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4		
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	1	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
6	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
7	4	4	4	5	1	5	1	5	5	5	1	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4		
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4		
9	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
10	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	5	1	1	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	
11	2	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
12	3	4	4	5	2	5	2	5	5	2	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
15	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
16	4	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
17	3	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
21	3	1	4	3	1	5	1	1	1	4	3	1	3	1	5	1	1	4	3	1	1	5	3	4	1	1	4		
22	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	

23	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
24	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	2	2	3	2	2	3	2	
25	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	5	3	2	2	3	2	
26	2	3	4	3	1	1	1	1	3	4	3	1	3	1	1	1	3	4	3	1	1	1	3	4	1	3	4
27	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	
28	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
29	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	5	3	2
30	4	3	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2
31	2	2	3	4	2	3	4	5	1	2	3	4	2	3	4	5	1	2	3	4	2	3	4	5	1	2	3
32	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2
35	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2
36	5	2	3	4	2	3	4	5	1	2	3	4	2	3	4	5	1	2	3	4	2	3	4	5	1	2	3
37	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2
40	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	2	2	3	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	4
41	3	2	3	4	2	3	4	5	5	2	3	4	2	3	4	5	1	2	3	4	2	3	4	5	1	2	3
42	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2

--	--	--

Competencia técnica								Competencia Metodológica								Competencia social						Competencia participativa									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	1	2	1	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	1	4	5	1	
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	2
3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3
4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	5	3	3	3	4	
5	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	
6	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	
7	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	2	
8	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	
9	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	5	3	3	3	4	
10	5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	1	2	2	5	
11	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	
12	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	2	
13	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	
14	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	5	3	3	3	4	
15	5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	1	2	2	5	
16	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	
17	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	2	
18	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	
19	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	5	3	3	3	4	
20	5	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	5	1	5	2	2	5	
21	3	1	1	1	1	4	3	1	1	1	3	4	1	1	4	3	1	1	1	1	1	4	3	1	3	1	1	1	1	3	
22	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
24	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
25	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
26	3	1	5	1	3	4	3	1	5	1	3	4	1	3	4	3	1	1	5	1	3	4	3	1	3	1	1	5	3	3	
27	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
29	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
30	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
31	2	3	4	5	1	2	3	4	2	3	4	5	1	2	3	4	2	3	4	5	1	2	3	4	2	3	4	5	1	2	
32	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	
33	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	
34	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
36	2	3	4	5	1	2	3	4	2	3	4	5	1	2	3	4	2	3	4	5	1	2	3	4	2	3	4	5	1	2	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	

Constancia de autorización de la Institución

Se emitió la carta por correo electrónico ya que no hay mesa de parte debido al escenario COVID 19 y desarrollan trabajo remoto

Solicito su digna persona otorgar el permiso me permita desarrollar mi trabajo de investigación, para lograr el grado de Maestro en Gestión Pública



JHIM LENIN QUISPE NONALAYA <jhimlenin@gmail.com>
para vcastillo

jue., 18 jun. 10:49 ☆ ↶ ⋮

Estimada Srta. Linda muy buenos días permitame hacer extensivo los saludos correspondientes a su despacho. el presente correo es hacer de conocimiento que soy estudiante del Programa de Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del cuarto ciclo, con código de matrícula N° 7002312697, la cual vengo desarrollando mi trabajo de investigación titulado: **Capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019.** Con fines de investigación estrictamente académica. solicité a la Dra. ROXANA GISELL NOLI CHAVEZ DIRECTORA EJECUTIVA PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL "JÓVENES PRODUCTIVOS" me otorgue el permiso, y me permita desarrollar mi trabajo de investigación, para lograr el grado de Maestro en Gestión Pública. ya que también soy un colaborador del programa de la UGEJ del área capacitación para el autoempleo y asistencia técnica

sin otro en particular.

adjunto carta de la Universidad César Vallejo

saludos cordiales

Atte.

Jhim Lenin Quispe Nonalaya
DNI: 41614980
958490188



Carta de la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 17 de junio de 2020
Carta P. 159-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Lic.
ROXANA GISELL NOLI CHAVEZ
DIRECTORA EJECUTIVA
PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL "JÓVENES PRODUCTIVOS"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a QUISPE NONALAYA, JHIM LENIN; identificado con DNI N° 41614980 y con código de matrícula N° 7002312697; estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Capacitación en las competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil en la Región Huánuco, 2019

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador QUISPE NONALAYA, JHIM LENIN asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

**Correo de Autorización de la institución
(hoja de tramite documentaria)**

HOJA DE RUTA
E-052496-2020
FINALIZADO
Acumulado a: E-057178-2020

Detos generales

Fecha y hora de recepción:	18/06/2020 16:06	Prioridad:	NORMAL
Fecha de documentación completa:	18/06/2020 16:13		
Tipo de documento:	CARTA	Número:	159-2020-EPG-UCV-LN-F05L01-J-INT
Tipo de sub documento:		Número:	
Número de folios:	1		
Anexos:			
Asunto:	SOLICITO OTORGAR EL PERMISO AL ESTUDIANTE QUISPE NONALAYA, A FIN DE QUE PUEDA OBTENER INFORMACION QUE PERMITA DESARROLLAR SU TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DEL ESTUDIANTE JHIM LENIN PARA LA OBTENCIÓN DE SU GRADO DE MAESTRO, EN EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO CAPACITACIÓN EN LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL EN LA REGIÓN HUANUCO, 2019		
Cualificación:			
Tiempo máximo de espera:	30	Fecha de vencimiento:	05/08/2020

Detos del remitente

Razón Social: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.

Consulta: tramite@trabajo.gob.pe | Sala de Ayuda: 855- Jesús María - Lima - Perú Central | Telefónica: (511) 450-8000 - (511) 450-8030 MTRPE © 2011 Todos los Derechos Reservados

scribe aquí para buscar

16
5/08