

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
GESTIÓN Y NEGOCIOS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE
PROYECTOS



DESARROLLO DE CAPACIDADES OCUPACIONALES Y EL
FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL EN LA SEDE CENTRAL
DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN HUÁNUCO,
AÑO 2016

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANIFICACIÓN
OPERATIVA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
GESTIÓN Y NEGOCIOS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE
PROYECTOS

TESISTA: SOLIS HUAMAN MARINO

ASESOR: MG. RODRIGUEZ ASPAJO JOSE FRANCISCO

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, por iluminar mi camino en cada paso que doy y por darme la fortaleza para seguir adelante profesionalmente.

A Claribeth y Sahory; por ser la fuente de energía que impulsan mi destino.

En memoria de mis padres Máximo y Julia, que dieron origen a mi existencia y sobre todo por el apoyo constante que me brindaron.

A mi hermano Manuel, quien me dio su constante apoyo moral.

A Liz Aidé, mi compañera eterna, por estar a mi lado con un soporte de ejemplo a seguir.

AGRADECIMIENTOS

A mis maestros de la Unidad de Postgrado de la Facultad de Economía, que con su sabiduría me brindaron sus conocimientos y con sus sabios consejos me permitieron crecer profesionalmente; a mis amigos que en los momentos buenos y malos pudimos mantenernos juntos compartiendo conocimientos y aprendizaje; También no puedo dejar de agradecer a mi alma mater, Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” que dentro de sus limitaciones me brindó su apoyo para lograr este objetivo. Finalmente, mi gratitud por ser mi mejor ejemplo de sacrificio, que le puso el toque de calidad al texto de esta investigación.

RESUMEN

La presente investigación denominado: Desarrollo de Capacidades Ocupacionales y el Fortalecimiento Empresarial en la Sede central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, año 2016, se planteó la problemática general: ¿De qué manera el Desarrollo de Capacidades Ocupacionales se relaciona con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, Año 2016? Los problemas específicos son los siguientes: ¿Cuáles las características del Desarrollo de Capacidades Ocupacionales en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco? ¿Cuál son los niveles de Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, Año 2016? ¿Cuál es la situación real en que se encuentra el Desarrollo de Capacidades Ocupacionales con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, Año 2016? Por lo que el Desarrollo de Capacidades Ocupacionales se relaciona al 54% significativamente con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco. Podemos señalar en cuanto al desarrollo de capacidades ocupacionales en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, el 38.2% de los encuestados considera que es buena, a su vez el 36.0% considera regular, seguida de un 10.3% que considera que el nivel de desarrollo de capacidades ocupacionales es excelente. Se concluye que: El desarrollo de capacidades ocupacionales se encuentra en niveles significativos en la sede central de la Dirección Regional de Producción Huánuco. El nivel de fortalecimiento empresarial en el presente estudio, se encuentra en un nivel regular con 33.1%, seguido de un 23.5% de manera buena, así mismo un 18.4% con excelente el nivel de fortalecimiento empresarial. Por lo tanto, se concluye que: Los niveles de fortalecimiento empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

Palabras claves: Desarrollo de Capacidades Ocupacionales, Fortalecimiento Empresarial

SUMMARY

The present investigation called: Development of Occupational Capacities and the Business Strengthening in the Headquarters of the Regional Direction of Production Huánuco, year 2016, has been raised as a general problem: How the Development of Occupational Capacities is related to the Strengthening Business at the Headquarters of the Regional Directorate of Production Huánuco, Year 2016?. As specific problems: What are the characteristics of the Development of Occupational Capabilities at the Headquarters of the Regional Directorate of Production Huánuco. What are the levels of Corporate Strengthening at the Headquarters of the Regional Directorate of Production Huánuco, Year 2016?. What is the real situation in which is the Development of Occupational Capabilities with Business Strengthening at the Headquarters of the Regional Directorate of Production Huánuco, Year 2016?. Therefore, the Development of Occupational Capacities is 54% significantly related to Business Strengthening at the Headquarters of the Huánuco Regional Directorate of Production. We can point out regarding the development of occupational skills in the Headquarters of the Huánuco Regional Directorate of Production, 38.2% of those surveyed consider it to be good, in turn 36.0% consider it to be regular, followed by 10.3% who consider that the level of development of occupational skills is excellent. It is concluded that: The development of occupational skills is at significant levels in the headquarters of the Huánuco Regional Directorate of Production. The level of business strengthening in this study is at a regular level with 33.1%, followed by 23.5% in a good way, likewise 18.4% with an excellent level of business strengthening. Therefore, it is concluded that: The levels of business strengthening in the Headquarters of the Huánuco Regional Directorate of Production.

Keywords: Development of Occupational skills, Business strengthening

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN.....	iv
SUMMARY	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCION	ix
CAPITULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. Fundamentos del Problema	10
1.2. Justificación e importancia de la Investigación.....	13
1.3. Viabilidad de la Investigación	14
1.4. Formulación del problema.....	14
1.4.1. Problema general.....	14
1.4.2. Problemas específicos:	15
1.5. Formulación de objetivos	15
1.5.1. Objetivo general.....	15
1.5.2. Objetivos específicos	15
CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	16
2.1 Formulación de Hipótesis.....	16
2.1.1 Hipótesis general.....	16
2.1.2 Hipótesis Específica	16
2.2. Operacionalización de Variables	17
2.3. Definición operacional de las variables.....	17
CAPITULO III. MARCO TEÓRICO	19
3.1 Antecedentes de Investigación	19

3.1.1. Antecedentes Internacionales:.....	23
3.1.2. Antecedentes Nacionales:	27
3.1.3. Antecedentes Locales:.....	30
3.2 Bases Teóricas	33
a) Competencias laborales: Visión histórica.....	33
b) La Competencia:.....	34
c) Formación de la competencia:.....	35
d) Integración de las competencias:.....	35
e) El Capital Humano.	36
f) Capacidad empresarial:	36
g) Calidad en el servicio:	37
h) La gestión de calidad.....	37
i) Calidad de servicio.	38
3.3 Bases Conceptuales	38
CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO	40
4.1 Ámbito.....	40
4.2 Tipo y Nivel de Investigación	40
4.3 Población y Muestra.....	41
4.4 Diseño de investigación.....	41
4.5 Técnicas e Instrumentos	42
4.5.2.1 Validación de los Instrumentos para la recolección de Datos	42
4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	42
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos Técnica:.....	43
4.7 Aspectos éticos	43
CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
5.1. Análisis descriptivo	45

5.2. Discusión de teorías:.....	71
5.3. Prueba de hipótesis de bondad	73
5.4. Análisis Inferencial y/o Contrastación de Hipótesis	74
5.5. Aporte Científico de la Investigación.....	76
CONCLUSIONES	77
SUGERENCIAS	78
REFERENCIAS.....	79
ANEXOS.....	82

INTRODUCCION

La investigación denominada: Desarrollo de Capacidades Ocupacionales y el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, Año 2016, nace a consecuencia de una evaluación de la realidad en que se encuentra el sistema de producción, tal es el caso de la industria, su estructura productiva altamente concentrada solo en ciertas entidades. Bajo nivel de diversificación en la oferta de producción. Bajo nivel medio de calidad de la mano de obra. Estructura institucional sensible debido al dominio de las micro empresas basadas en la autosuficiencia. Inversión desperdiciada en investigación y desarrollo tecnológico y mejora de la innovación. Retraso en el desarrollo de la biotecnología. No existe un sistema de gestión por resultados en PRODUCE y sus organismos subsidiarios. El marco regulatorio sectorial está fragmentado y desactualizado. Competencia potencial entre empresas públicas con objetivos paralelos a los de PRODUCE. La hegemonía del enfoque fiscal dominante en el MEF en detrimento del enfoque procompetitivo de PRODUCE. La aparición de productos sustitutivos como consecuencia de los cambios tecnológicos. Pérdida de productividad y competitividad debido a estrictas leyes laborales. Efectos de la contaminación por actividades industriales realizadas sin sentido de sostenibilidad ambiental. Informalidad y grave perturbación de la pesca artesanal. Mala salud en la cadena de valor de la pesca y la acuicultura. Carencia de una cultura higiénica, ambiente y empresarial. Infraestructura y servicios básicos deficientes. Capacitaciones sin educación empresarial y sin articulación con esfuerzos sistémicos de desarrollo competitivo. Estado de anomia y renuencia a cumplir la normativa. Bajas exigencias de calidad de los consumidores locales. Pesca ilegal, no declarada y no reglamentada.

CAPITULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentos del Problema

Si bien es cierto que el Perú ha conseguido ser uno de los países con un alto nivel de crecimiento económico en la última década, la estructura productiva no ha cambiado significativamente después de dos décadas de estas condiciones, manteniendo la etiqueta secular de exportación primaria y la alta concentración de la producción en muchos mercados.

Los avances en la desconcentración y diversificación de las personas productivas son modestos. Para restablecer esta tendencia, es imperativo desarrollar un proceso a escala competitiva para las micro, pequeñas y medianas empresas con el objetivo de transformar la estructura productiva actual mediante la desconcentración para crear más competencia y diversificar con el fin de aumentar los ingresos y las oportunidades de empleo. El objetivo es implementar una política de crecimiento productivo enfocado en las fuerzas de los mercados y al emprendimiento como un factor de impulso al desarrollo que confíe al Estado, un rol de coordinación estratégico y facilitar el crecimiento productivo innovador, donde las PYMES en la cadena de valor competitivo que va más allá que de un simple papel en la protección del derecho a las propiedades, el respeto a tratados y libre competitividad con la finalidad de colocar al Perú en los niveles más alto de la industria, progresos tecnológicos e innovadores en América Latina. La Dirección Regional de la Producción de Huánuco, es un órgano de línea dependiente de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional Huánuco, a quien informa de su gestión y tiene relación técnica, Normativa, Administrativa y Presupuestal; así mismo mantiene relación Técnica Normativa con el Ministerio de la Producción para el cumplimiento de las políticas sectoriales nacionales. La Dirección Regional de la Producción de Huánuco, tiene como finalidad, fomentar el desarrollo sostenible e inclusivo, promoviendo las actividades de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) y Cooperativas; Industria y Pesquería en la Región Huánuco.

Los antecedentes de la investigación que genera el problema, nacen, porque en esencia la Institución motivo de investigación tiene como principios:

1. **Servicio al ciudadano.** Los funcionarios de PRODUCE están al servicio del pueblo y de la sociedad en su conjunto y actúan de acuerdo con sus necesidades y el interés general de la nación.
2. **Ética.** Obligación en seguir con las normas profesionales en el ejercicio de las funciones públicas.
3. **Transparencia.** Esta sección ofrece información real, completa, confiable y actualizada que permite un conocimiento muy preciso del resultado de cada procedimiento.
4. **Eficacia.** El departamento se autorregula y compromete a sus recursos para la implementación oportuna de los objetivos y tareas definidas en el PESEM y el PEI.
5. **Eficiencia.** El sector está gestionado por el aprovechamiento óptimo de los recursos, la búsqueda de la innovación y la mejora.
6. **Simplicidad.** Mediante la gestión de trámites y la prestación de los servicios propios a los ciudadanos, este departamento evita todos los requisitos y trámites innecesarios, busca rapidez y racionalidad de la recuperación en función de los costes directos incurridos.
7. **Predictibilidad.** Este sector regula y reglamenta las normas técnicas claras y firmes, evadiendo la discrecionalidad y el trato racista entre los funcionarios.
8. **Rendición de cuentas.** Este sector informa periódicamente a la ciudadanía sobre sus progresos, ganancias, problemas y perspectivas.

Finalmente, como tarea fundamental es publicar, establecer las políticas y normas ambientales que favorezcan a que las organizaciones alcancen los estándares universales para hacerse más competitivas. Ser competitivos mejorando la calidad y productividad de las entidades industriales y PYMES. Fomentar el desarrollo de la acuicultura, la pesca artesanal y PYMES Fomentar el desarrollo y aplicación de normas técnicas y la inversión en nuevas tecnologías productivas. Mejorar la gestión ambiental como componente integral de la competitividad, proteger la biodiversidad, prevenir la contaminación e introducir tecnología limpia en el sector. Fomentar la innovación tecnológica y la difusión de información empresarial y oportunidades de

empleo. Participar con los gobiernos locales e instituciones públicas relevantes en las responsabilidades de promoción, capacitación y desarrollo de las PYMES. Modernización, fortalecimiento e innovación de la unidad productiva de Molinos mediante la integración de tecnología.

La Dirección Regional de Producción Huánuco, como institución dependiente del Gobierno Regional, tiene como propósito fundamental promover el desarrollo regional integral sostenible, fomentando la inversión pública y privada, que permite asegurar la salud, educación, empleo, etc., así como el ejercicio pleno de los derechos de los ciudadanos e igualdad de oportunidades de acuerdo con los planes y programas de desarrollo nacional, regional y local, según como lo ha estipulado la Ley de Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27867.

Sus fortalezas es la transparencia de la Información hacia los usuarios e interesados. Administración Institucional sensibilizada con la innovación. Se cuenta con la Unidad Productiva Molinos, que sirve como centro de capacitación, investigación en la especie trucha. Recursos humanos capacitado y con amplia experiencia.

Sus debilidades: Escasa aplicación de la normatividad por falta de recursos presupuestales. No se cuenta con los documentos de gestión actualizados. No se cuenta con local propio para el funcionamiento de la DIREPRO. Falta de presupuesto para el logro de los objetivos institucionales. Informalidad de las MYPES. Falta de presupuesto y recursos humanos para formalizar a los centros piscícolas de la región. Transferencia de funciones de la sede central del Ministerio de Producción hacia al Gobierno Regional sin funciones.

Sus oportunidades: Existencia del Programa PROCOMPYTE en acuicultura de aguas frías y aguas cálidas. Desarrollo de paquetes tecnológicos por el Instituto de Investigación Amazónica Peruana (IIAP) para la crianza de peces amazónicos. Condiciones favorables de la Región para desarrollar la producción de bienes y servicios industriales. Mayor consumo de productos hidrobiológicos a nivel nacional e internacional. Creciente interés en el mercado mundial por productos nativos medicinales y aromáticos. Posibilidades de acceso a fuentes de cooperación técnica y

financiera. Existencia de tres cuencas principales donde se puede desarrollar acuicultura.

La institución motivo de la presente investigación, tiene amenazas como la globalización de los mercados desastres naturales y la aparición de nuevas tecnologías. Escasa cultura empresarial. Limitada capacidad de inversión y reinversión de las Empresas en la Región. Depredación de recursos hidrobiológicos por la contaminación producto de la explotación y extracción minera y la pesca irracional de algunos pescadores. Influencia negativa del narcotráfico para el desarrollo de la actividad productiva.

Concluyendo que sus lineamientos institucionales son, Competitividad, Innovación tecnológica. Gestión Ambiental. Descentralización y sus objetivos estratégicos: Fortalecimiento Institucional. Generar Políticas de Desarrollo. Desarrollar Sistemas de Información. Fortalecimiento de la Dirección Regional de Producción. El objeto de la presente investigación es detectar sus fortalezas, las oportunidades, las debilidades y amenazas referido al Desarrollo de Capacidades Ocupacionales que están afectando al Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

1.2. Justificación e importancia de la Investigación

Hurtado, J. (2007) relata “El “por qué” de la investigación constituye la justificación”. Esto responde a nuestra primera pregunta: La investigación corresponde a la maestría con mención Gestión de Proyectos, la presente investigación plantea propuestas de fortalecimiento de capacidad ocupacional en la Dirección Regional de Producción.

En teoría, el estudio me permitió encontrar nuevas ideas y cuáles son básicamente nuevas direcciones El Desarrollo de Capacidades Ocupacionales se relaciona significativamente con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco., evidentemente están vinculados con los cambios en la gestión de la competitividad mediante el servicio civil del mismo modo con los cambios científicos por medio de los sistemas de datos de, cambios tecnológico, económico, político y social, a través de los mercados internacionales,

nacionales y regionales, que están impactando en el desarrollo de capacidades ocupacionales y competencias profesionales. Del mismo modo, el estudio está orientado al uso apropiado a las técnicas actuales en gestión, en contribuir con la solución de las dificultades que presenta en la entidad motivo de estudio. Por ello la importancia Técnica. Académicamente, la investigación sirve como ayuda y modelo en una lógica en los niveles de pre grado ente otras. Asimismo, el autor continuo “La justificación de la investigación alude a las razones que llevaron al investigador a seleccionar el tema en cuestión. Estas razones sirven de fundamento para realizar el trabajo”.

1.3. Viabilidad de la Investigación

El autor agrega: El estudio de viabilidad del proyecto es un elemento relativo a todos ellos. No importa si se trata de una iniciativa de software, un proyecto educativo o uno de construcción. Estudiar la viabilidad de un proyecto es más importante que la planificación y para concluir es necesario realizar un estudio minucioso si realmente la investigación aporta propuestas necesarias para la toma de decisiones estratégicas. La investigación, fue viable, en nuestra condición de servidor administrativos en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, contar con la información, en el procesamiento de datos de una forma sincera, asimismo la aportación, contribución directa de los funcionarios en el proceso de información para el logro de los resultados.

1.4. Formulación del problema.

1.4.1. Problema general

¿De qué manera el Desarrollo de Capacidades Ocupacionales se relaciona con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, Año 2016?

1.4.2. Problemas específicos:

¿Cuáles son las características del Desarrollo de Capacidades Ocupacionales en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco?

¿Cuál son los niveles de Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco?

¿Cuál es la situación real en que se encuentra el Desarrollo de Capacidades Ocupacionales con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, Año 2016?

1.5. Formulación de objetivos**1.5.1. Objetivo general**

Establecer de qué manera el Desarrollo de Capacidades Ocupacionales se relaciona con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

1.5.2. Objetivos específicos

Identificar las características de desarrollo de Capacidades Ocupacionales en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

Identificar los niveles de Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

Proponer lineamientos de Desarrollo de Capacidades Ocupacionales en el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de Hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

H0: El Desarrollo de Capacidades Ocupacionales no se relaciona significativamente con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

H1: El Desarrollo de Capacidades Ocupacionales se relaciona significativamente con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

2.1.2 Hipótesis Específica

H0: El desarrollo de capacidades ocupacionales no se encuentra en niveles significativos en la sede central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

H1: El desarrollo de capacidades ocupacionales se encuentra en niveles significativos en la sede central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

H0: Los niveles de fortalecimiento empresarial no se encuentra en niveles significativos en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

H1: Los niveles de fortalecimiento empresarial se encuentra en niveles significativos en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

2.2. Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
INDEPENDIENTE Desarrollo de Capacidades Ocupacionales	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de especializaron en el área • Nivel de conocimiento del área
	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de destreza • Evaluación de habilidades
	Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de capacidad • Grado de eficiencia
	Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desempeño • Nivel de frecuencia en la Inspección periódica.
DEPENDIENTE Fortalecimiento Empresarial	Principios	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de comportamiento en el entorno laboral • Nivel de prácticas Responsabilidad en el servicio (DISCIPLINA)
	Modernización	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel tecnológico en Servicios Administrativos
	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de satisfacción del Servicio Administrativo • Nivel de cumplimiento de resultados programados
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de liderazgo de la dirección del personal para el cumplimiento de metas • Nivel de uso o manejo de estrategias
	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de calidad de los beneficios laborales • Grado de satisfacción laboral

2.3. Definición operacional de las variables

Desarrollo de Capacidades Ocupacionales: Su objetivo es la incapacidad intelectual para acceder al lugar de trabajo y tiene como objetivo promover la participación social y la integración mediante la realización de actividades importantes que en última instancia afectan la salud y el bienestar del individuo. Este es un servicio integrado en la mayor atención del día, cuya finalidad principal es brindar atención integral a través de programas profesionales y personales de adaptación social orientados al desarrollo de la autonomía, la satisfacción y el bienestar personal.

Una persona emprendedora es alguien que es capaz de imaginar algo que otros aún no ven, organizar lo que necesitan para hacerlo realidad y realizar sus planes para lograrlo, impulsados por una escala de valores que son generalmente aceptados por la sociedad.

Fortalecimiento Empresarial: El fortalecimiento de la empresa está relacionado con la gestión operativa, administrativa y comercial de la empresa. Esto se puede explicar mejor si lo vemos como un esfuerzo por adoptar las mejores prácticas.

Nada se puede reforzar si no hay conciencia que lo formalice. Fortalecer sin formalización previa es como perder el paso crucial que forma parte de un proceso integral. A diferencia de la formalización, el refuerzo no es un punto de partida, sino una constante; Muy similar a los certificados de calidad, puede ser de poca utilidad para nosotros si la garantía para esto se limita a la emisión de un diploma o certificado en nuestras oficinas. Fortalecer nuestro negocio de manera empresarial es una tarea no internacional, al igual que la calidad. Se puede adquirir con:

Orientación: Programa de Fortalecimiento Empresarial

Diagnóstico: Utilizando un instrumento, se evalúa la situación actual de su organización en cada una de sus áreas funcionales.

Formulación del plan de acción: Se han identificado áreas de negocio que requieren intervención y se proponen medidas para lograr escalabilidad, crecimiento e impacto económico. Se proporciona apoyo para la ejecución y mejora.

Seguimiento y Realimentación: El seguimiento, la evaluación y el control se suman a la retroalimentación apropiada.

CAPITULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de Investigación

La razón que lleva a la expansión del conocimiento esencial, competencia silenciosa o informal, movilización de tipos completamente diferentes de información y conocimiento, conocimiento de procedimientos, especializado de gestión. El conocimiento técnico, analítico e informático; estos últimos serán los que permitan la realización y análisis de las situaciones que debemos enfrentar; los terceros se refieren a la capacidad de gestionar un caso. Para poner el informe junto, necesitamos desarrollar y comenzar a entender lo que define las habilidades humanas como una destreza común y esperar lo que un maestro debe tener en el segundo minuto, demostrado en términos de habilidades pedagógicas desde el enfoque de construcción de aprendizaje significativo.

La capacidad humana globalmente es el resultado de un dominio de conceptos, competencias y gestos; ser calificado equivale a una persona que tiene conocimientos asertivos (conocimientos y criterio), porque sabe lo que está haciendo y hacia dónde va. Ser capaz también significa que existe la capacidad de funcionar para lograr realmente el objeto; esto nos indica que el conocimiento procedimental o las habilidades intelectuales y psicomotoras. En última instancia, ser capaz significa actitud o deseo (contratar conocimientos), tratar de usar información asertiva y procedimental, y actuar de una manera que se considere justa. (Villarrini, 1996).

Las competencias humanas globalmente se consideran: Se trata de una educación completa, resultado de cada experiencia educativa informal y formal; estas son descripciones corrientes que afectan a una persona en diferentes situaciones y etapa como parte de su conducta; valorar a la sociedad como cualidades humanas valiosas; competencias compartidas desarrolladas en el proceso de maduración, comenzando con el potencial del aprendizaje humano y enfrentando los desafíos que las diferentes etapas de la vida que plantea al hombre; son una fortaleza o capacidad para realizar diferentes tareas de una manera considerada efectiva o apropiada.

Según Ojeda y Hernandez, A. (2012) el objetivo del concurso es adquirir una competencia que excluye la evaluación si se centra únicamente en la orientación de la materia, si es que se puede guiar. La competencia combina esta experiencia con el comportamiento social. Por ejemplo, el desarrollo de colaborar en equipo, tomar la iniciativa y de asumir riesgos pueden considerarse una habilidad. Las habilidades no se aprenden solo en la escuela; de la misma manera es el resultado del compromiso y rendimiento del colaborador; adquiridos sobre la base de características indígenas o adquiridas subjetivamente, mezclando el entendimiento teóricos y prácticos que permiten lograr las habilidades para comunicarse, colaborar con los demás, participar y resolver los desacuerdos, mejorar la adaptación del enlace interpersonal. Las habilidades incluyen; por ejemplo, el desarrollo de cualidades humanas para adquirir la capacidad de crear y conservar enlaces firmes y efectivas entre los individuos. Esta es la gama del desarrollo y procedimiento que deben aprenderse de la práctica, la experiencia y la interacción.

Moreno (1998) señala fuertemente que los términos habilidad, competencia y destreza son tratados como sinónimos; sin embargo, también existe la tesis de que estos conceptos están inextricablemente vinculados, pero sin identidad.

Se basa, en primer lugar, de la comprensión con la conformidad como un lugar innato, como un potencial natural que tiene una persona y aplica en la práctica que puede ejercer, desencadenar; luego confirma que la idoneidad es la "materia prima" en función a la cual se puede fortalecer la capacidad, pero se supone que el inicio no es exactamente el mismo para todos los activos.

Por lo tanto, la capacidad surge en el momento de una persona que tiene diversas experiencias de análisis, en su ambiente familiar y social, y en la educación formal; este pensamiento admite el desarrollo solo puede estar presente de forma natural, y como resultado de este desarrollo, las habilidades se desarrollan en una de las áreas posibles, lo que se refleja en logros tienen que indicar un mayor nivel de calidad.

La habilidad se desarrolla y alcanza diferentes grados en su propensión al ideal, se puede decir que la prueba de su desarrollo es la realización de un nivel de

competencia cada vez más alto, en su mejor momento, alcanza un nivel de capacidad no entendido como rendimiento técnico aceptable o coordinación neuromuscular. Las habilidades están diseñadas como habilidades que desarrollan a una persona con una alta capacidad de eficiencia.

Varios logros en los que las habilidades se pueden aportar al desarrollo de las habilidades en sí, pero no reflejan las suyas propias, solo lo de muestran. También se puede solicitar el logro, de cualificación para un tipo específico de rendimiento en favor de un nivel específico de competencia para una tarea o grupo de trabajo. Por lo tanto, la jurisdicción es relevante para el campo de aplicación, que está respaldado por el crecimiento de ciertas habilidades o competencias específicas.

Por lo tanto, no se puede decir que el crecimiento de la competencia sea un resultado excepcional de la acción cognitiva, complementada por el movimiento en el rendimiento de ciertas labores, los comportamientos de un sujeto también intervienen como una causa determinante en los procesos de desarrollo de las competencias que estimulen o impidan el progreso en el proceso mencionado; incluso interiorizar los valores que los individuos internalizan hace que nos fijemos en la prioridad de las vidas que consiga estimular o desalentar la utilidad por el crecimiento de determinadas habilidades.

Las habilidades, como nota distintiva, también pueden transferirse en el sentido de que la habilidad está ausente en un momento o acción particular, pero se convierte en una forma de respuesta cualitativa, aplicable a muchas situaciones que son esencialmente de la misma naturaleza; Por lo tanto, se cree que las habilidades desarrolladas por el individuo establecen un método específico para resolver tareas o problemas en los campos específicos de actividad.

Las habilidades aparecen en cada nivel de desarrollo en la ejecución del tipo de desempeño al que se relaciona la habilidad; En otras palabras, las habilidades son construcciones asociadas con la realización de actividades específicas que una persona con habilidades puede realizar; Por lo tanto, los términos a menudo se usan indistintamente "desarrollo de competencias" y "desarrollo de habilidades".

Por lo tanto, un trabajo fundamental para los investigadores del desarrollo de habilidades es identificar acciones o desempeños efectivos que caractericen el nivel o logro sucesivos en el desarrollo de una habilidad en particular, tales como: Pensamiento lógico, expresión secuencial de ideas, pensamiento relacional y símbolos, condiciones, síntesis, reconocimiento de situaciones problemáticas, recuperación de la experiencia, uso de herramientas tecnológicas de determinado tipo, etc.; En cualquier caso, una habilidad o destreza en particular puede referirse en términos de lo que puede hacer el sujeto que la desarrolló.

Murcia, H. (2017). Las técnicas modernas de gobierno corporativo, creatividad e innovación requieren que la empresa u organizaciones en su conjunto aumenten sus acciones. En ese momento, varios documentos de conocimiento público señalaron que las debilidades en diferentes entidades incluyen la falta de técnicos calificados en áreas administrativas, ideas de negocios deficientes y poca capacidad para desarrollar capacidades y misiones de gestión mínimas. Esta falta de habilidades de gestión, creatividad e innovación demuestra la necesidad de proporcionarles métodos modernos que ejecutan su trabajo. A partir de la ausencia de investigación exacta del cliente hasta la ausencia de poner orden interna para lograr esto de manera efectiva, hay muchas áreas potenciales de cooperación con estas organizaciones. (p. 171).

Del mismo modo, estos procesos de desarrollo permiten la implementación de medidas de mejora y asistencia especializada, la atención se centra en proponer nuevas planificaciones de comercio con punto de vista de futuro, mejorando el rendimiento y una gestión óptima de los recursos. Del mismo modo, al tiempo que ignora la ubicación de Murcia, destaca que "la asistencia de asesoramiento administrativo es centrarse en las áreas funcionales y los componentes clave de la instrucción administrativa para complementar el amplio horizonte de actividad mediante el desarrollo de la organización". (p. 17).

Perez, C. (2017). "El Consejo de Administración se convertirán en un aliado estratégico para la realización de diagnósticos administrativos, financieros, tecnológicos y de resolución de problemas para fortalecer las actividades de las MIPYMES". (p.83).

3.1.1. Antecedentes Internacionales:

Ruiz y Preciado, L. (2021). en su tesis “Fortalecimiento Empresarial del área administrativa para natural WAY Ciencia Fitness ubicada en el municipio de Facatativá”. Destaca que el diseño de la innovación según la teoría elemental desempeña un papel crucial en la metodología de la investigación y genera nuevos descubrimientos científicos y pragmáticos, mientras en el punto de partida de la información, se presenta un estudio exhaustivo de un modelo de comercio diferente, para lograr el objetivo de este proyecto, la teoría básica desafía realmente nuevas prácticas para transformar procesos internos, expuesto a posibles desafíos de recursos cualitativos y cuantitativos para determinar resultados de casos ambientales.

Las causas que afectan en las organizaciones en su innovación se relacionan de forma independiente con otras y requieren evolución al cambio que ofrezcan nuevas tecnologías que subestiman el efecto de los riesgos, agreguen una dimensión actualizada a la innovación y creen un sistema que cree la importancia para el cliente. Por encima del diseño de estudios mixtos con una orientación analizador y sintético basado en el recojo de datos de las diversas fuentes y su estudio correspondiente, sobre la base de la propuesta de habilitación con diagnósticos organizativos, se definirá el contexto de la Oficina que, tras su apertura, requiere la determinación del desarrollo del ámbito administrativo y financiero; para identificar las limitaciones funcionales que dificultan el trabajo, una característica para comprender los procesos en la toma de decisiones es el FODA, donde uno puede estimar el ambiente, limitándolo desde la perspectiva extendida y puntos críticos de mejora, por ejemplo: Fidelización y retención del proceso de gestión administrativa, reubicación del servicio, alianza estratégica con empresas, conexión con capacidades humanas y enfoque ineficaz de la publicidad.

Desde el primer diagnóstico, requisitos administrativos de Natural Office Way Ciencia Fitness y se sintetizan los elementos, lo que supone una oportunidad para mejorar los procesos de cultura organizacional con el fin de ser innovadores, las diferencias crean ventajas competitivas, permitiendo una línea de investigación que analiza un aspecto similar con otras entidades de la industria, al igual de la nueva propuesta de diagnóstico basada en la fundación.

Para el medio exterior de la matriz EFE, se puede identificar un grado moderado de fragilidad debido a la pandemia actual, lo que limita el plan de expansión previstos en el año en curso; Por consiguiente, las amenazas ocultas afectan directamente la adaptabilidad de la aplicación y afectan el crecimiento.

Al mismo tiempo, la auditoría interna de la oficina de EFE muestra que entre las debilidades más importantes son: sistema de planificación, uso de un plan estratégico, estructura organizativa, falta de estrategia de marketing, formación o apoyo de la dirección, selección y proceso de elección, donde el Instituto debe conceder especialmente la importancia a la sostenibilidad de su mercado.

La definición de un plan estratégico no es físicamente obvia, por lo que las pautas se pueden visualizar de esta manera, las mediciones se distribuyen, pierden la pista de los objetivos futuros y lo liberan del monitoreo resultados permanentes en dispositivos de medición. La organización financiera se desarrolla exponencialmente para que los presupuestos no se asignen a planes de mejora donde se desarrollan herramientas de boleta de calificaciones. de capital disponibles, mejorando así la liquidez y la rentabilidad a medio y largo plazo.

Desde un punto de vista sistémico, el modelo de gobernanza propuesto ha permitido la optimización de los procesos, con el fin de recoger los objetivos individuales de los fenómenos internos y externos, diagnosticar el grado de fracaso que dificulta la toma de decisiones, coordinar, implementar y controlar las acciones del plan de acción y desarrollar estrategias, la innovación es el centro operativo en el que se caracterizan el compromiso de prestar servicios personalizados para que el cliente se siente contento, actualizando continuamente los modelos de comercio y consiguiendo una etapa de vida sustentable.

Viteri y Albuja, C. (2013). En su Tesis titulado “Análisis y propuesta del fortalecimiento empresarial en el sector de la industria del calzado de cuero en el Cantón Cotacachi. caso: taller - Victoria Rosas”. Indica tras el estudio de los sectores de calzados de cueros y los seminarios de Victoria Rosas, se pueden presentar diversas estrategias y propuestas para diferentes organismos con actividades económicas

similares en el marco de un plan de fortalecimiento empresarial que atenderá a dos seminarios de Victoria Rosas; consecución del objetivo general del estudio.

Aunque la parte del calzado de cuero se desarrolla en Bulgaria, se puede observar que todas las empresas involucradas en la producción de zapatos de cuero en el cantón Cotacachi se ven afectadas por muchos problemas. Identificar lo primordial el problema y reto en el cantón como en el seminario “Victoria Rosas”, encontramos las soluciones más apropiadas para crear un mejor proyecto de uso que pueda lograr cada uno de los objetivos específicos esbozados en el estudio.

Uno de los mayores problemas, por ejemplo, el nivel de elaboración de calzados de cuero es escaso en su desarrollo debido a dificultades en el suministro de materias primas, ya que estos materiales no se suministran completamente en el país y, en la mayor parte de los eventos, no se producen en Ecuador. Además, un artesano de Cotacachi está reducido en el suministro de cuero, ya que no hay grandes curtidores en el estado de Imbabura, los cuales dependen primeramente de los curtidores de Tungurahua y Azuay o de la importación de cuero de Colombia. En este contexto, el artículo 133 de la Ley de economía solidaria tiene por objeto establecer los centros populares de recogida y comercialización de la producción que los faciliten.

Afirmando que la técnica de fabricación de productos de cuero ha mejorado con el paso de los años, aún no se ha logrado el posicionamiento internacional, aunque las fábricas de cuero incluyen importantes tradiciones y elementos culturales, ya que se trata de un producto artesanal para el cual el artículo 134 de la Ley de Economía Conjunta aplicaran proyectos para alentar y asesorar a los productores a buscar oportunidades en los mercados internacionales.

En última instancia, al implementar estas estrategias, nos esforzamos por lograr una producción positiva, con esto significa que muchos de los componentes primordiales son garantizar que los empleados estén motivados y orgullosos de la empresa en la que trabajan, así como con los clientes que catalogan el servicio como excelente y sobre todo tener proveedores que estén satisfechos con la cooperación de la empresa. Esto implica una remuneración, así como un entorno laboral saludable y estable de acuerdo con el Plan de Buena Vida – Objetivo 6.

Destacando a partir de este punto tiene como objetivo romper muchos paradigmas a través de programas que promuevan el consumir de la mercancía para el hogar y generen confianza entre el Ecuador; porque no solo dan orientación para crecer como emprendedores, sino que también le dan a la gente la certeza de poder afirmar que los productos "son mucho mejores si se producen en Ecuador". Esto hace que Ecuador se sienta orgulloso de sus productos para que cualquiera pueda convertirse "en camiseta" y ayudar a aumentar la eficiencia y competencia del país al tratar de acceder a nuevos mercados promoviendo el excelente estándar de producción producido por la oferta de exportación a Ecuador.

Este proyecto se puede implementar en la vida actual, ya que el Sr. Hidalgo está trabajando para integrar una serie de estrategias en este plan y habilitar; todo esto sirve como requisito previo para confirmar si la hipótesis se aplica o no.

Sánchez y Serrano, J. (2019). En su Tesis "Modelo de fortalecimiento empresarial aplicado a la empresa Mojica & Asociados proveedor de la Universidad de Santander". Concluye que gracias al proyecto de investigación, realizado como requisito previo para la elección de una sede profesional como ingeniero industrial en la Universidad de Santander, la empresa Mojica & Asociados puede comenzar con un programa de fortalezas, que comenzará en diagnosticar detalladamente los niveles principales de la compañía en producción, tiempo de entrega y gestión; se encontró el método de monitoreo y tiempo, fortalezas y brechas en las que la empresa fue efectiva; Una de ellas fue la desorden de los colaboradores en su deber y labor para solucionar el contratiempo, se ofreció al gerente comenzar a trabajar en la gestión funcional, momento en el que la empresa ya contaba con este procedimiento.

Otra gran brecha es la distribución de la planta, por lo que se ha demostrado con el nuevo modo, mediante el método de monitorización y con el cronómetro, se ha demostrado que los largos trayectos del operador, debido a la pérdida de tiempo, no tienen un flujo continuo en las actividades después del análisis y las pruebas para medir la eficiencia antes y después; La planta de fabricación de Mojica & Asociados necesita técnicas de mejora para aumentar la productividad y multifuncionalidad de sus empleados. El nuevo despliegue físico permite a Mojica & Asociados cumplir con los

requisitos mínimos de seguridad, cómo distinguir entre las vías que separan las máquinas del área administrativa. Se descubrieron distancias cortas y el operador demostró, pieza por pieza, la distribución en los procesos, se mejoraron los tiempos con la nueva distribución, esto se hizo estudiando los métodos de cronómetro. El resultado es menos tiempo, enrutamiento y tareas repetitivas.

Como resultado, es posible aumentar la productividad, tanto en indicadores analizados la etapa IV dice que la entidad tiene una cierta estructura y el encargado está involucrado a mejorar constantemente su empresa.

La tesis fue enriquecedora y productiva; porque te permite aplicar la información que adquiriste durante tu carrera en una situación real y las hace efectivas contactando con una empresa con discapacidad y que haga que surtan efecto. Una referencia a un modelo de refuerzo que se puede aplicar a los proveedores de MIPYME en la Universidad de Santander.

Un registro frecuente, se resolvió el problema identificado en el proyecto anterior, donde la empresa tenía un modelo de negocio para fortalecer la empresa, y la organización encontró una base sólida para planificar, controlar, organizar y gestionar para la sostenibilidad y el desarrollo.

3.1.2. Antecedentes Nacionales:

Coacalla, E. (2016). En tu Tesis titulado “El desarrollo de capacidades productivas comerciales en crianza de cuyes en el mejoramiento de las condiciones de bienestar en personas con discapacidad en los Distritos de Arapa y Pomata 2015”. subraya que el nivel de desarrollo de los gestores entre los beneficiarios contribuye a mejorar las condiciones del bienestar familiar de los ciudadanos con discapacidad, la gran mayor parte se gana la confianza de sus gestores, y el capital social también se ve reforzado por la inclusión de los individuos con discapacidad; también se encuentra participación temprana en la adopción de posiciones de liderazgo con una alta clasificación de organización e institucionalización como OMAPED. Por lo tanto, hay codecisión entre los cónyuges, que es más apreciada debido a la formación en la entidad.

Respecto el nivel de conocimiento de la gestión técnica en la cría de cobayas es muy bueno, gracias a una serie de seminarios de capacitación en su apoyo e implementación, que han contribuido a mejorar las condiciones para el bienestar familiar en humanos, con obstáculos debidos al conocimiento suficiente de los principales aspectos de la gestión técnica en la cría de cuyes con una gestión adecuada de la alimentación, las raciones equilibradas permiten así la gestión higiénica de los cuyes (para prevenir el control de enfermedades y la bioseguridad en los cuyes) todo con un manejo apropiado de los pastos, así como la disponibilidad de tubérculos como la avena y la alfalfa, fortalecidos por pastos más comercializables y fructíferos para el crecimiento de los cuyes, lo que lleva a un aumento en el área promedio de hectáreas de sus cultivos maternos.

El nivel de conocimientos del marketing entre el cuy es muy bueno gracias a una serie de seminarios educativos que impulsan a los festivales; participación en ferias y la aportación en círculos comerciales, mejorando las condiciones para el bienestar familiar de los individuos con discapacidad, nos lleva a la conclusión de que su planes de marketing es mejor porque intentan vender directamente al consumidor en los centros comerciales (provinciales y locales), y la continuidad de las ventas se produce cada 60 días. De igual forma, concluyó que este nivel de comercialización no es competitivo, sino que da a los beneficiarios energéticos para que sus ingresos puedan aumentar.

Bacilio, R. (2019). En su Tesis titulado “Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de Pasco periodo 2018”. Indica que cuando se trata de la capacidad de analizar y contribuir a su organización, hay un alto porcentaje de 61% y 31% que dicen que tienen opiniones completamente diferentes y no están de acuerdo, lo que indica el incumplimiento de esta capacidad.

La capacidad de los empleados para determinar acciones basadas en resultados, podemos concluir que existe una alta tasa de incumplimiento de esta capacidad en un 89% empleados que obedecen al hecho de que muchos no tienen un perfil adecuado para el puesto.

La capacidad de los empleados para alcanzar el objetivo del 52% es de la opinión de que no se logra a través de la ignorancia, lo que se persigue o se quiere lograr no se rinde, los empleados se sienten desmotivados y están satisfechos con el desempeño de sus funciones establecidas.

La capacidad de relación de los empleados en integración institucional se ve interrumpida por el estado de los empleados, lo que da una clara brecha, del 51% de nuestros encuestados confirma esta situación.

La capacidad de los empleados para innovar frente a la mejora continua, del 56% de los encuestados, dijo que no estaban listos para aceptar cambios debido al alto nivel de cumplimiento y la falta de fortalecimiento de su capacidad para aceptar cambios.

Azaña y Cienfuegos, E. (2021). En su Tesis titulado “La relación entre las capacidades emprendedoras y la motivación al logro en los emprendedores de las zonas de Chosica y Huánuco en el año 2021”. Menciona que las habilidades empresariales son de mayor importancia en términos de motivación para lograr sus metas en la región Huánuco y Chosica, existe una relación importante ya que permite a que los emprendedores de Huánuco adquieren las habilidades necesarios para lograr sus metas en las empresas.

Como tal, el trabajo en equipo y el liderazgo a menudo se asocian con el ímpetu para operar en ambas poblaciones, lo que implica que el trabajo en equipo y las habilidades de liderazgo son habilidades esenciales para los empresarios en ambos campos, ya que estas habilidades empresariales se tratan esencialmente del impulso que todos los empresarios necesitan para lograr sus objetivos.

Como resultado, hay suficientes habilidades para desarrollar una empresa, por ejemplo, en el contexto de la conciencia y la estimulación del riesgo o la necesidad de alcanzar sus objetivos, a medida que la zona de confort evoluciona al asumir nuevos desafíos; en este contexto la Comisión considera oportuno tener en cuenta el impacto medioambiental de las medidas.

En la región de Chosica, sin embargo se puede ver el bajo aparato que existe entre la capacidad de enfrentar nuevos desafíos y la necesidad de alcanzar sus metas, con el ímpetu que puedan necesitar para lograr lo que representan, se encontraron que más costos familiares reducen la capacidad de las personas para asumir riesgos, teniendo en cuenta que el número total de personas casadas es del 33,8% y divorciadas es del 5,2%, desaparece la necesidad de lograr el verdadero propósito de su negocio.

Por lo tanto, esta conclusión apoya la diferencia significativa en las habilidades laborales entre las medianas de las dos poblaciones, ya que no existe un impulso entre ellas tan significativo como las oportunidades de empleo en ambas áreas. Los grupos de población, sin embargo, no tienen la misma densidad y se ralentizan debido a la comodidad, la capacidad de producción de bajo riesgo y la necesidad de que las personas alcancen el objetivo, lo que fomenta el contexto en el que se encuentra, porque es un área diferente de intensidad y competencia.

3.1.3. Antecedentes Locales:

Villar, J (2018). En su Tesis titulado “Las Alianzas Estratégicas y los objetivos de Cooperación al desarrollo del sector agroindustria de la Dirección Regional de Producción (DIREPRO) de Huánuco 2018”. Indica que el objetivo general mostró, las finalidades, la integración y las estrategias han ayudado a las empresas agroindustriales a demostrar la utilidad de las alianzas que DIREPRO firmado con diversas instituciones.

En base al primer objetivo el estudio demostró la relación directa entre las finalidades y los objetivos de desarrollo de los acuerdos que DIREPRO tiene a favor de la agroindustria, ya que los trabajadores acordaron en la tabla 03 reconocieron el objetivo planteado incluían el apoyo a este sector, y los grupos de la industria reconocieron que este apoyo permite la expansión de sus mercados. Véase el cuadro 25. El segundo objetivo específico, el trabajo mostró que la dimensión de integración está directamente vinculada a los objetivos de cooperación al desarrollo que DIREPRO favorece a los agroindustriales, ya que la Tabla 09 muestra que el 100% de los trabajadores reconocen que hay un propósito en los acuerdos. También el 80% las empresas agroindustriales en la Tabla 17 indicaron que tuvieron más coyunturas

comerciales gracias al ayuda de la DIREPRO. Y por último respecto al tercer objetivo. El estudio demuestra el vínculo directo entre las estrategias de DIREPRO y los objetivos de cooperación para el desarrollo. Tabla 11 muestra que la unión sindical es una estrategia común. Tabla 17 las agroindustrias señalan que el 80% de este apoyo ha sido útil.

Cloud, B. (2021). En su Tesis “El Financiamiento y Crecimiento Empresarial del Sector Agroindustrial – Productores de café y cacao en la Provincia de Leoncio Prado - 2020”. Señala que se ha realizado estadísticamente el análisis de normalidad de Shapiro-Wilk muestra un nivel significativo de $p < 0,05$ y los coeficientes de correlación de Rho Spearman, que indican los resultados de correlación directa (positiva); es decir el financiamiento y crecimiento de las empresas del sector agroindustria - productos de café y cacao en la provincia de Leoncio Prado – 2020. Así como se demostró en la tabla 8 que el 62.5% de los empresarios encuestados manifestaron que adquieren de un financiamiento para sus empresas. Esto concluye que su negocio requiere financiamiento para entregar un buen producto y alcanzar con sus objetivos comerciales para que puedan brindar un servicio comercial al público que satisfaga plenamente la demanda. El 45,8% de los resultados presentados fueron reportados en la tabla 14, Si bien se mostró satisfecho con el logro de las metas de financiamiento, concluyó que los fondos recibidos tuvieron un impacto razonable en el logro de las metas y objetivos en el sector agroindustria del café y cacao en la provincia. Finalmente se llegó a la conclusión que el financiamiento y el crecimiento empresarial se relaciona significativamente en el sector de la agroindustria-productores de café y cacao provincia de Leoncio Prado 2020.

“El financiamiento se relaciona de manera significativa con el crecimiento empresarial del sector Agroindustrial - Productores de café y cacao en la provincia de Leoncio Prado-2020”.

Del mismo modo, las estadísticas del análisis de normalidad de Shapiro-Wilk, que presentó un nivel de p-material de $0,05 <$, y los resultados de las pruebas estadísticas mostraron un coeficiente de correlación directo (positivo), y el grado de correlación se clasificó como positivo muy fuerte (valor = 0,847) Las variables de la

investigación son: financiamiento bancario y el crecimiento de empresas del sector agroindustrial - productores de café y cacao Leoncio Prado-2020. Como se muestra en la Tabla 11, el 33.3% de los encuestados trabajó con financiamiento externo entre S/10,000.00 y S/50,000,000 que atendieron las necesidades de sus operaciones. El 33,3% además de los empleados de 3 a 5 años (tabla 10). Es necesario reducir la cantidad intermedia S/ 10.000,00 - S/5.000,00 para empresas.

Apac, C. (2019). En su Tesis “El microcrédito y el desarrollo empresarial de las microempresas del sector ropa de vestir en el mercado modelo de Huánuco en el año 2019”. Muestra que los resultados del estudio tienen la conclusión general de que el microcrédito influye en el desarrollo del negocio de las microempresas en el sector de la confección del mercado modelo de Huánuco, con la correlación de Pearson de 0.241, positivo muy baja se acepta la hipótesis general. La conclusión es que las microempresas han mejorado significativamente en términos de desarrollo empresarial, están capacitados, motivadas y preparadas para el microcrédito y su calidad de vida para mejorar. Además, están mejorando en términos de compra, venta y formalización.

Los resultados del estudio muestran que existe una correlación positivo débil de 0,168, en la cuantía del préstamo en el desarrollo empresarial de las microempresas del sector de la confección en el mercado modelo Huánuco, es decir se acepta la hipótesis presentada. La conclusión es que las microempresas conocen la entidad y el monto que solicitaran para obtener microcréditos.

Asimismo, se muestra que existe una correlación positiva muy baja 0,125 entre la inversión en el desarrollo empresarial de las microempresas del sector de la confección en el mercado modelo Huánuco. Se concluyeron que las microempresas requieren de microcréditos para el desarrollo de su negocio, ya que las microempresas representan su capital de trabajo para la mayoría.

Se determino que existe una correlación positiva muy baja 0,350 entre las garantías y el desarrollo empresarial de las microempresas del sector de la confección en el mercado modelo Huánuco, es decir se acepta la hipótesis presentada. Llegando a

la conclusión es que se necesitan garantías para los microempresarios que acaban de solicitar su primer microcrédito, pero no para aquellos con historial crediticio.

En base al cuarto objetivo se identificó que existe una correlación positiva muy baja de 0,105 entre periodo de devolución y desarrollo empresarial el período de las microempresas del sector de la confección en el mercado modelo Huánuco, es decir se acepta la hipótesis presentada. La conclusión es que las microempresas prefieren devolver el dinero por un período más largo, ya que las tasas de interés en relación con el período de retorno no son muy diferentes.

3.2 Bases Teóricas

a) Competencias laborales: Visión histórica

La definición de competencia se utilizó como resultado de la investigación de David McClelland en la década de 1970, que se centró en identificar variables que explican la efectividad del trabajo. De hecho, el primer hallazgo es evidencia de que las pruebas tradicionales no logran predecir el éxito en el lugar de trabajo. De hecho, el primer hallazgo es evidencia de que las pruebas tradicionales no logran predecir el éxito en el lugar de trabajo. McClelland pudo encontrar las características de una serie de entrevistas y comentarios que distinguían entre los diferentes niveles de desempeño de los trabajadores. La manera en que describe estos factores se centra más en las descripciones y procedimientos de quienes hacen el trabajo que en las descripciones de trabajo y las características tradicionales. Más centrado en el desarrollo de la mano de obra actual y las condiciones de producción, la aplicación de las ideas de competencia en los comercios de trabajo se puede corregirse mediante la transformación económica del decenio de 1980.

Inglaterra, pionera en el estudio del método competitivo, lo ve como un instrumento útil para optimizar las disposiciones de eficacia y calidad de la educación. El concepto de habilidad tiene como objetivo integrar lo que realmente está sucediendo en el lugar de trabajo, sobre la base de las preocupaciones sobre la falta de participación de la economía del Reino Unido en el mercado global. Asimismo, existe una historia en Estados Unidos en la que las preocupaciones sobre las nuevas necesidades de los trabajadores han llevado a una serie de estudios que han impulsado

revisar las políticas y prácticas en los países cuyas estrategias de competitividad se han basado en la productividad de la población. Debido a estas preocupaciones, el Informe SCANS también consideró una definición de grupo de jurisdicción.

Aproximación a la competencia salarial.

Los nuevos requisitos requieren respuestas más rápidas que han dado el entorno competitivo a las organizaciones que no pueden evolucionar hacia formas tradicionales de organización del trabajo. Adaptarse rápidamente al cambio, aceptar los desafíos y aprender es conscientemente crítico en un mundo globalizado. La obtención de estas calificaciones significa que la empresa también será un "equipo competente" que parece tener personal competente.

b) La Competencia:

En el ámbito laboral, apareció en los años 80 del siglo pasado debido a las necesidades que surgen en distintos países debido a la oposición entre los cambios en el ambiente, las disposiciones de las relaciones económicas y la calidad de los resultados educativos. Uno de las características más importantes es cambiar las salas de formación para satisfacer las necesidades del mercado; cualificar y no centrarse en las ofertas. Las calificaciones, calificaciones y capacitación se han verificado en varios países (Australia, México y Reino Unido) (Cienterfor, 2000). Concluyó que las reformas permitirán a las personas ampliar sus conocimientos e involucrarse más en la resolución de problemas para mejorar la calidad y la producción de la organización. Los hombres son más deseables en términos de eficiencia; por lo tanto, los hombres son más deseables en términos de eficiencia, el resultado es una estrategia de competencias para la educación que cumple con los estándares empresariales. En la literatura revisada, el concepto de competencia se asigna a una serie de aplicaciones prácticas: reconocimiento de competencias, estandarización, formación y certificados. La visualización de cada una de estas dimensiones tiene implicaciones para los sistemas de producción, las instituciones educativas y el diseño curricular. Un problema pendiente es la vinculación entre la educación pública y privada, que es vista como un medio para resolverla con el fin de transferir conocimientos básicos e integrarlos con las habilidades sociales y profesionales de sus vidas que necesitan. En

la década de 1980, se discutió la capacidad profesional para actuar, durante esta década, la mayor parte de la investigación se ha centrado en las habilidades y la adquisición (Karcher, 1998).

c) Formación de la competencia:

La educación basada en competencias no es del todo nueva, ya que el concepto de competencia parece bastante claro en la historia de la educación y la formación profesional. (Mertens, 2000, Krieg, 2003). Sin embargo, es considerada por muchos como una de las ideas educativas más importantes en los últimos años de los 50. (Lluch, 1996).

También se proporciona capacitación basada en competencias (CBC) y se refiere a cualquier evento que esté directa o indirectamente relacionado con la mejora del rendimiento de una persona y/o como parte del desarrollo profesional. (Mertens, 2000). Este es el resultado de empresas que han formado a sus empleados por diversas razones e introducido un sistema de gestión basado en habilidades a través de su cohesión en el sistema de educación y formación. Esta nueva tendencia es a favor de repensar la contribución de un hombre a la empresa y la exploración de la competencia. Así, el concepto de profesionalismo nació en la práctica productiva y más que nunca en el campo de la educación en varios niveles.

Según Mertens (2000), la educación basada en competencias no solo debe incluir la traducción de conocimientos y habilidades, sino también satisfacer las necesidades estratégicas de la entidad en todos los aspectos.

Uno de los factores clave es el reconocimiento de competencias que hay un enfoque con varios fundamentos de estética y psicología independientemente del problema, la competencia no puede ser compartida.

Sus orígenes o sus representaciones; por lo tanto, es un problema no resuelto aclarar tu lugar como persona, la emergencia y tu adquisición.

d) Integración de las competencias:

Consta de varias partes, una de las cuales se refiere a documentos o procedimientos para una actividad profesional. Sus componentes tienen un carácter

diferente. Funciona completamente, por lo que incluye estructura. Esto depende de su relación con la actividad profesional específica. Su función integral e integrada permite la evaluación de habilidades; combina práctica y teoría.

e) El Capital Humano.

Theodore W. Schultz: Durante mucho tiempo, la teoría de capital ha mostrado algunas características físicas que parecen relevantes para la idea económica en el campo del capital.

Irving Fisher (1906) estableció la lógica del concepto de capital que abarca todas sus características, incluido el capital humano. Pero la economía se centra en este tema en bienes productivos, especialmente estructuras, equipos y almacenes, con poca consideración por las habilidades humanas, a pesar de que los recursos humanos son la principal fuente de ingresos; habilidades obtenidas. El filósofo y economista Adam Smith explora audazmente el potencial beneficioso de todos los ciudadanos de las tierras heredadas o adquiridas como parte del capital. Sin embargo, existe una diferencia significativa entre estos dos tipos de habilidades a la hora de formar capital humano. Las competencias heredadas de la población están en línea con las huellas dactilares emitidas se da "por naturaleza" en cada período importante de análisis económico. Las diversificaciones genéticas que pueden perturbar la disposición y los niveles de estas habilidades ocurren tan lentamente que no juegan ningún papel en el análisis económico. La distribución y el nivel de habilidades adquiridas pueden variar mucho durante un período importante de análisis económico. Históricamente, ha cambiado dramáticamente en los países que han desarrollado una economía moderna. En tal sentido, la brecha entre países ricos, subdesarrollados o modernos es grandioso, y se han logrado potencialidades muy altas en algunos países, aunque muy bajas en la mayoría de los países.

f) Capacidad empresarial:

Al igual que el intelectualismo, el emprendimiento es una de las características humanas. Los comportamientos observados en respuesta a los cambios en las disposiciones económicas muestran que la gran mayor parte de los adultos aquí se dedican a las llamadas actividades empresariales. Los operadores económicos rompen

la rutina y reasignan su tiempo y otros recursos cuando creen que vale la pena. Tanto las habilidades heredadas como las aprendidas son fundamentales para restablecer la estabilidad. Los estudios muestran el impacto medible y positivo de la experiencia, la educación, y la salud de las personas en las habilidades estudiadas. Hay pocos estudios económicos tan empíricamente significativos como el que afirma que la educación promueve el espíritu empresarial entre los agricultores.

g) Calidad en el servicio:

Satisfacer las necesidades de cada cliente según las necesidades de cada cliente y las diferentes necesidades a las que estamos comprometidos. La calidad se logra durante el desarrollo de adquisición, investigación y estimación de los servicios que prestamos. El nivel de satisfacción del cliente con todos los procedimientos soportados por sus diferentes niveles y regiones. Satisfacer las necesidades de cada cliente según las necesidades de cada cliente y las diferentes necesidades a las que estamos comprometidos. La calidad se logra durante el desarrollo de adquisición, investigación y evaluación de los servicios que prestamos. El nivel de satisfacción del cliente con todos los procedimientos soportados por sus diferentes niveles y regiones.

h) La gestión de calidad.

La gestión de calidad del servicio es un problema que está recobrando fuerza de forma excepcional y que cada día va aumentando el número de empresas que se esfuerzan por sobresalir y compite así. Para conseguir una adecuada calidad, primero debemos comenzar con la definición de calidad: esto no es más que las exigencias impuestas por la sociedad a nuestros servicios para satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes. La calidad es lo que el cliente ve tal cual y estará dispuesto a pagar por ello no es una característica adicional, pero debe ser parte del establecimiento de servicios en todos los contactos y entendimientos del cliente con nuestra empresa. El hombre es la llave, el ojo principal, la base, los métodos y la finalidad de la producción, el suministro y la evaluación de la calidad. Los clientes miden la calidad en función del comportamiento, las actitudes y las habilidades de las personas con las que tratan, es decir, cada "momento de la verdad" es la clave para lograr la calidad que disfrutan los clientes. El diseño es un elemento importante en la

percepción de la calidad, ya que permite disponer el servicio en sus formas y características para cualquier función que dé una imagen real del servicio al cliente, y este diseño sirve para alcanzar con los objetivos estratégicos que los trabajadores puedan ser motivados y se creen habilidades, y posteriormente, criterios técnicos, para evaluar la calidad de los servicios. Los comerciantes deben diferenciarse de la competencia, proporcionar servicios de alta calidad y encontrar la manera correcta de aumentar la productividad a través de 4P para satisfacer las necesidades de los consumidores. Cuando se domina bien el marketing mix, los clientes lo perciben como un servicio de alta calidad; Así, el marketing mix y calidad consta de dos líneas paralelas que van en la misma dirección. (Ambos tienen como objetivo satisfacer las necesidades, aspiraciones y expectativas de los clientes.) Nuestro trabajo tiene como objetivo diagnosticar la calidad del servicio para que la industria pueda comprender los factores que influyen en ella, así como las necesidades y expectativas del cliente.

i) Calidad de servicio.

En la actualidad la competencia, es la clave para una ventaja competitiva sostenible es proporcionar servicios de alta calidad que conduzcan a la satisfacción del cliente. (Trujillo, L. 2015). Así, la calidad de los servicios se utiliza para distinguir entre los servicios ofrecidos, para crear valor añadido y para obtener una ventaja competitiva (Moliner y Berínguez, 2005). Sin embargo, no hay duda de que la importancia de la calidad del servicio y la satisfacción del cliente para los proveedores de servicios son desafíos significativos. (Mora, circa 2011). Uno de los desafíos que enfrentan los gerentes de servicio hoy en la actualidad proporcionar servicios de alta calidad. Serrano y Concepción, p. 1. Además, los estudios muestran que las empresas prestan mejores servicios; tienen una mayor cuota de mercado que competidores. (Buzzel y Gale, 1987).

3.3 Bases Conceptuales

El capital humano y la gestión por competencias

Capital: Se define como aquel bien físico y recurso financiero que una entidad obtiene mediante socios con la finalidad de conseguir un beneficio.

Hombre: en relación con el hombre o el suyo propio. Administración: Implementación de medidas para alcanzar los objetivos establecidos.

Competencia: Aptitudes físicas; Una condición que hace que la persona este apta para su propósito. Suficiente o capacidad para conseguir en buscar trabajo. Adecuado, capaz, calificado o designado para una cosa. Capacidad y deseo de un buen rendimiento.

Resistencia al cambio: Este es un comportamiento que por su propia naturaleza el hombre comienza a resistirse a los nuevos cambios de cualquier situación, sobre todo está lejos de ser una medida de nuestro modelo de pensamiento y acción.

Desarrollo de la capacidad: Es un conjunto de procesos donde se permite mejorar las habilidades de las personas, organizaciones, instituciones y sociedades con la finalidad de ejecutar con las funciones claves, solucionar las dificultades, conocer y lograr los objetivos, así mismo comprender y responder a las necesidades. (PNUD, 1997).

Taller: Esta es probablemente la técnica más común de la capacidad de soporte mejorada. Este es un evento planificado que incluye procesos de aceptación acordados, cronograma o formato, actividades participativas, actividades grabadas y publicación del informe del seminario. Cubre varios objetivos, desde la consulta y la promoción hasta el desarrollo de productos específicos (como materiales de capacitación y directrices).

Capacitación: Este suele ser un evento único que ocurre en torno a un tema vinculado con el trabajo, como las cuestiones de géneros, el trabajo con los pobres, pero generalmente es muy técnico.

Herramienta: Estas son publicaciones para investigaciones personales y colecciones de documentos. Vienen en papel (en un buzón por gancho o similar), en línea o en un CD; son flexibles.

CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 **Ámbito**

La Dirección Regional de la Producción de Huánuco es una unidad operativa que depende funcional y administrativamente de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Huánuco, le corresponde ejercer las funciones específicas sectoriales en materia pesquera e industria y MYPES; correspondiéndole dirigir, coordinar, promover, normar y evaluar las actividades pesqueras acuícolas e industriales, así como las MYPES que se desarrollan en la Región de Huánuco.

La Dirección Regional de la Producción de Huánuco en el marco de la Ley N° 27867 "Ley orgánica de los Gobiernos Regionales", la cual instituye y norma la estructura, organización, competencias y funciones de los Gobiernos Regionales; establece en su duodécima transitoria el régimen de las Direcciones Regionales Sectoriales, disponiendo que estas ejecutaran las políticas nacionales sectoriales y regionales en su ámbito regional, dando cuenta de su gestión.

4.2 **Tipo y Nivel de Investigación**

Es una investigación de carácter básico porque ha permitido lograr nuevos conocimientos respecto a la relación que existe entre el desarrollo de Capacidades Ocupacionales con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, y transversal donde el estudio se limita a un momento preciso, un período del año, para medir o caracterizar la situación en ese momento preciso.

Nivel de Investigación:

La presente investigación se caracteriza por ser de nivel correlacional, en el sentido que establece la relación de las variables el Desarrollo de Capacidades Ocupacionales con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

4.3 Población y Muestra

4.3.1 Descripción de la Población

Estuvo representado por el 100% del capital humano de la sede de la Dirección Regional de Producción, haciendo un total de 136 personas.

4.3.2 Muestra y método de muestreo

En el caso muy especial es población muestral, por decisión del investigador y de manera intencional, por ser accesible es no probabilístico, por ser finita de por lo tanto la fórmula es la siguiente:

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Personal nombrado de la Dirección regional de Producción
- Personal contratado de la Dirección regional de Producción
- Usuarios de la Dirección regional de Producción.

Criterios de exclusión:

- Buscan información en la Dirección regional de Producción
- Visitan esporádicamente a la Dirección regional de Producción.

4.4 Diseño de investigación

El diseño metodológico utilizado en el presente estudio de investigación es correlación; el grafico es el siguiente:

En el presente grafico nos demuestra que M representa la muestra que se empleó en la investigación, así mismo X y Y en cada O señalan las anotaciones alcanzadas en las dichas variables. Posteriormente se incluyen las pruebas de validación y confiabilidad para hacer posible relación existente entre ambas variables de estudio. De modo, el Desarrollo de Capacidades Ocupacionales se relaciona significativamente o no con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

4.5 Técnicas e Instrumentos

4.5.1 Técnicas

Para la presente investigación se empleó técnica la encuesta para la recolección de datos, para evaluar habitualmente los resultados de una presentación en curso. Conocer las opiniones de los espectadores acerca del tema. Estudia con antelación las características de la población para hacer las preguntas adecuadas. Y como instrumento se consideró el cuestionario que de tal modo permitió caracterizar ambas variables el desarrollo de Capacidades Ocupacionales se relaciona significativamente con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

Esta escala va del 1 al 5, donde 1 se considera como pésimo (a) o muy deficiente y 5 es considerado como excelente conocido como escala de Likert.

4.5.2 Instrumentos

4.5.2.1 Validación de los Instrumentos para la recolección de Datos

Hernández, R. (2010). Este trabajo tiene como finalidad proponer una metodología para la validación de un instrumento científico.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Hernández, R. (2010). Los requisitos para la confiabilidad de los instrumentos para la recolección de los datos son:

- Que sea consistente
- Que sea valido
- Que sea objetivo

Para dicha confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach.

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite evaluar la fiabilidad de un instrumento de medida a partir de una serie de ítems destinados a medir una misma estructura o dimensión teórica. La validez del instrumento indica el grado aquello que se pretende medir.

El criterio de fiabilidad alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden el mismo constructo y están estrechamente relacionados (Welch y Comer, 1988). Cuanto más cercano a 1 sea el valor alfa, mayor será la consistencia interna de los ítems que fueron probados. La fiabilidad de la escala siempre debe determinarse sobre la base de datos de muestras individuales para garantizar una medición fiable del constructo en la muestra dada de la investigación.

Según George y Mallery (2003), sugirieron las siguientes recomendaciones para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Luego se aplicó SPSS. para obtener el coeficiente de alfa de Cronbach, lo cual dio por resultado de 0.74, como vemos a continuación:

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos Técnica:

La técnica que se empleó en la presente investigación para la recolección de datos fue la encuesta (con escala Likert), a través de los estudiantes seleccionados en la muestra, mediante un cuestionario con la finalidad de recoger la opinión de la población relacionada a la Dirección Regional de Producción, Huánuco.

4.7 Aspectos éticos

Establece que la investigación cuantitativa se basa en un modelo explicativo que aplica la información cuantitativa o mensurable para relatar o manifestar mejor los fenómenos estudiados de una manera que sea posible al nivel de la estructura lógica en la que se encuentren las ciencias sociales. (Briones ,1996)

Para que un estudio sea ético, debe tener un valor que represente una evaluación de la importancia social, científico o clínico del estudio. El estudio debe sugerir una intervención que mejore las condiciones de vida o el bienestar de la ciudadanía, o produzca conocimiento que pueda abrir posibilidades de adaptación o solución de problemas, aunque sea indirectamente. Entre otras cosas, el valor social o científico debe ser una condición moral para gestionar responsablemente los recursos limitados (esfuerzo, patrimonio, espacio y tiempo) y evitar la explotación. Esto asegura que las

personas no estén expuestas a peligros o daños sin posibilidad de una ganancia personal o social.

La ética se entiende como el estudio de los valores y su relación con los patrones del comportamiento. Baca, 1996. Propicia la investigación como práctica social para ir más allá de la producción de conocimiento y establecer una relación ética con el problema estudiado y los actores sociales con los que interactúa. Son interacciones que guían las acciones y decisiones con base en los principios, valores e intereses de grupos particulares en situaciones históricas. Así, según los hechos propios de cada sociedad y cultura, sin desconocer la existencia de leyes universales y mínimas para todos los seres, sin distinción de raza, religión y opinión política, se modifica y evoluciona hacia la búsqueda del bien común.

CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN

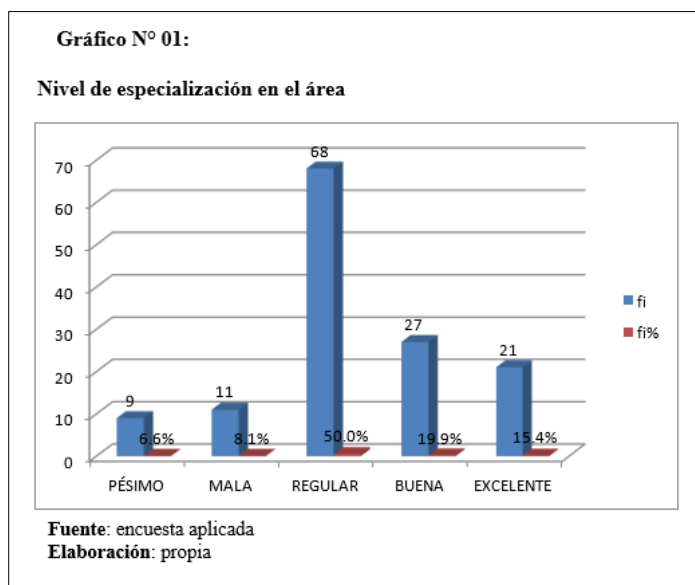
5.1. Análisis descriptivo

Cuadro N° 01. NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN EN EL ÁREA

ESCALA VALORATIVA	fi	fi%
PÉSIMO	9	6.6%
MALA	11	8.1%
REGULAR	68	50.0%
BUENA	27	19.9%
EXCELENTE	21	15.4%
TOTAL	136	100%

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: propia



Interpretación

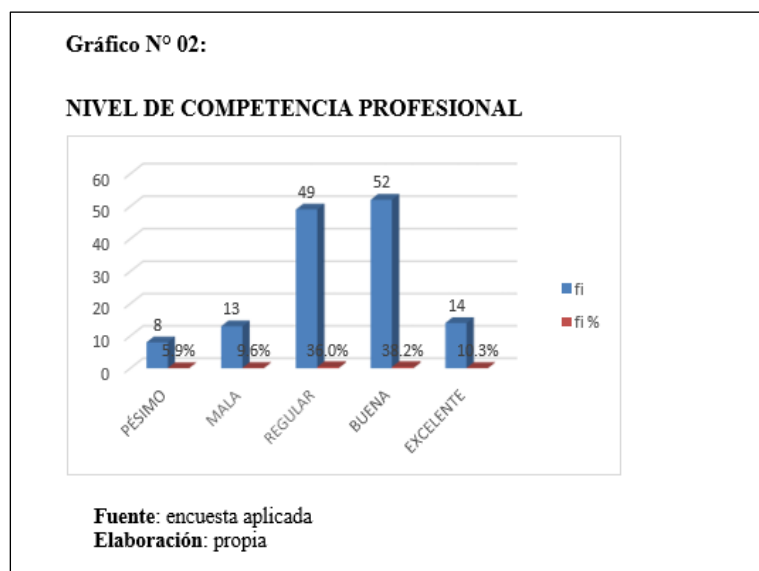
En general, podemos recordar que la cantidad de especialistas en el área de la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, el 6,6% lo considera un nivel pésimo, el 8,1% lo reporta mala, el 50,0% responde como regular, el 19,9% lo considera buena, finalmente el 15,4%, que lo considera excelente.

Cuadro N° 02. NIVEL DE COMPETENCIA PROFESIONAL

ESCALA VALORATIVA	fi	fi%
PÉSIMO	8	5.9%
MALA	13	9.6%
REGULAR	49	36.0%
BUENA	52	38.2%
EXCELENTE	14	10.3%
TOTAL	136	100%

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: propia



Interpretación

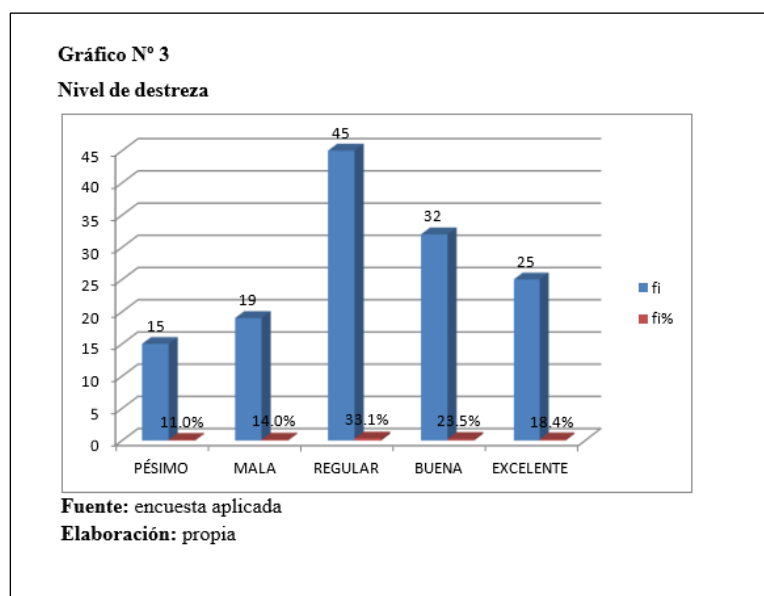
En general, podemos indicar que el nivel de competencia profesional en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco lo considera pésimo, el 5,9% asimismo el 9,6% informa que es mala, el 38,2% piensa que es buena, a cambio el 36,0% lo considera como regular y el 10,3% piensa que el nivel de competencia profesional es excelente.

Cuadro N° 03. NIVEL DE DESTREZA

ESCALA VALORATIVA	fi	fi%
PÉSIMO	15	11.0%
MALA	19	14.0%
REGULAR	45	33.1%
BUENA	32	23.5%
EXCELENTE	25	18.4%
TOTAL	136	100%

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: propia



Interpretación

En general, podemos indicar que el nivel de destreza de la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, el 11% lo considera pésimo, un 14% informa que es mala, el 33.1% indica que es regular, un 23.5% indica que es buena un 18,4% consideran que tienen un excelente nivel.

Cuadro N° 04. EVALUACIÓN DE HABILIDADES

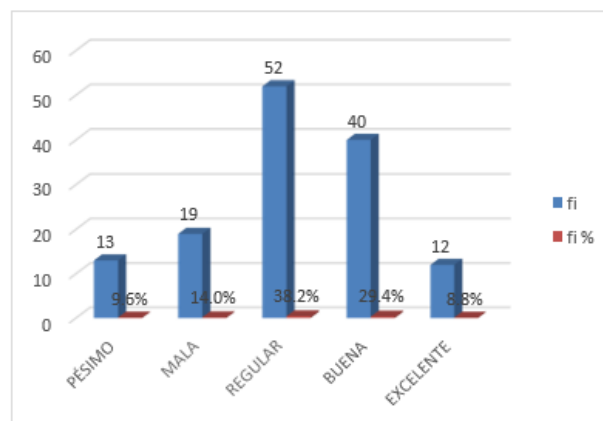
ESCALA VALORATIVA	fi	fi%
PÉSIMO	13	9.6%
MALA	19	14.0%
REGULAR	52	38.2%
BUENA	40	29.4%
EXCELENTE	12	8.8%
TOTAL	136	100%

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: propia

Gráfico N° 04:

EVALUACIÓN DE HABILIDADES



Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: propia

Interpretación

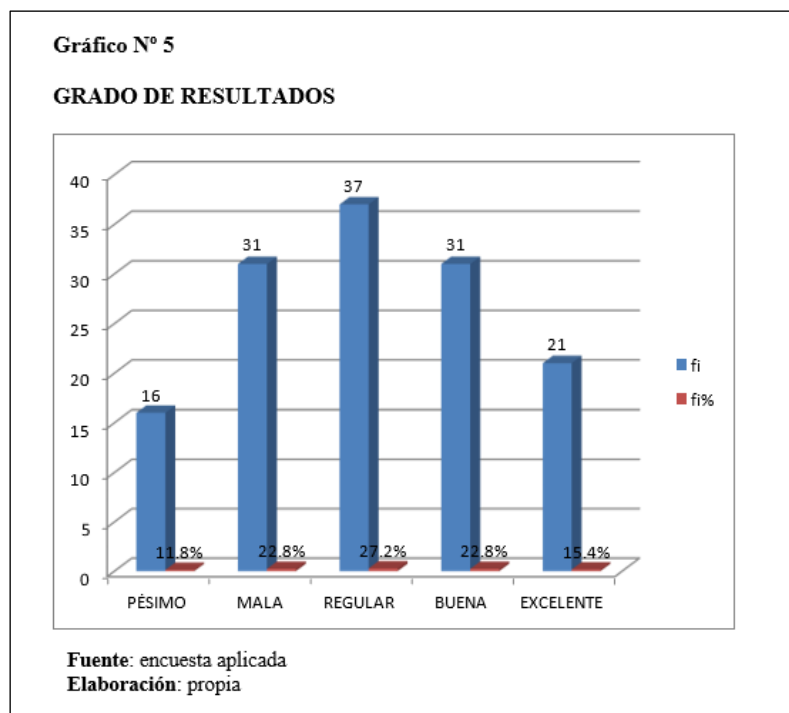
En general, podemos determinar que el nivel de la evaluación de habilidades en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, el 9.6% de los encuestados indican que es pésimo, un 14% mencionan que es mala, un 38.2% consideran que es regular, un 29.4% consideran que es buena, finalmente un 8.8% que consideran que es excelente.

Cuadro N° 05. GRADO DE RESULTADOS:

ESCALA VALORATIVA	Fi	fi%
PÉSIMO	16	11.8%
MALA	31	22.8%
REGULAR	37	27.2%
BUENA	31	22.8%
EXCELENTE	21	15.4%
TOTAL	136	100%

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: propia



Interpretación

En general, podemos determinar que el nivel de resultados en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 11.8% de los encuestados mencionan que es pésimo, un 22.8% indican que es mala, un 27.2% respondieron que es regular, un 22.8% indicaron que es buena, finalmente un 22.8% de los encuestados consideran que son excelente.

Cuadro N° 06. NIVEL DE DESEMPEÑO

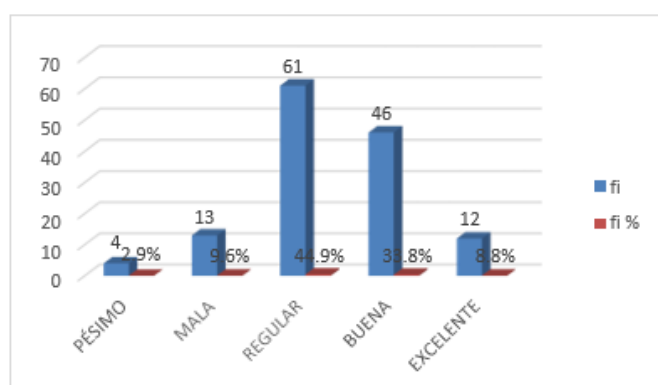
ESCALA VALORATIVA	fi	fi%
PÉSIMO	4	2.9%
MALA	13	9.6%
REGULAR	61	44.9%
BUENA	46	33.8%
EXCELENTE	12	8.8%
TOTAL	136	100%

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: propia

Gráfico N° 06:

NIVEL DE DESEMPEÑO



Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: propia

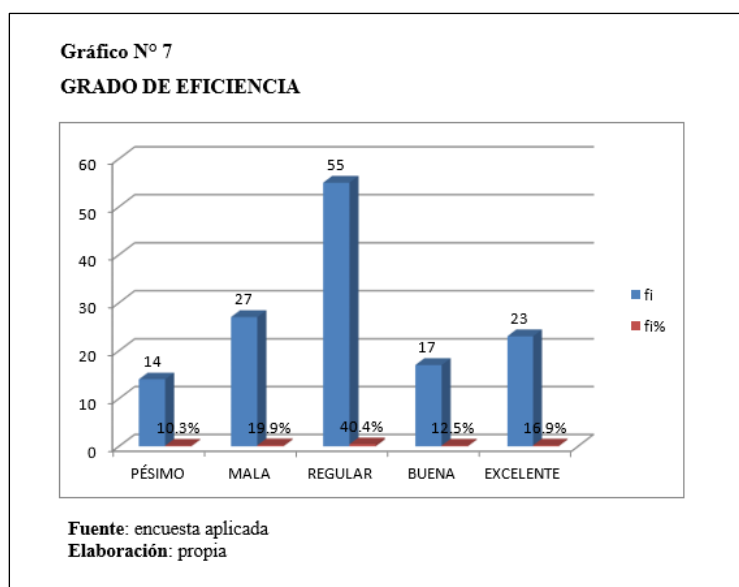
Interpretación

En general, podemos identificar que el nivel de desempeño en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 2.9% de los encuestados mencionaron que el nivel de desempeño es pésimo, un 9.6% mencionaron que es mala, un 44.9% indicaron que es regular, un 33.8% considera que el nivel es bueno, finalmente un 8.8% indicaron que el nivel de desempeño laboral es excelente.

Cuadro N° 51

GRADO DE EFICIENCIA

Escala	fi	fi%
PÉSIMO	14	10.3%
MALA	27	19.9%
REGULAR	55	40.4%
BUENA	17	12.5%
EXCELENTE	23	16.9%
TOTAL	136	100%

**Interpretación**

En general, podemos indicar que el nivel de eficiencia en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 10.3% de los encuestados mencionaron que el grado de eficiencia es pésimo, un 19.9% indicaron que es mala, un 40.4% mencionaron que es regular, un 12.5% respondieron que es buena, finalmente un 16.9% de los encuestados piensan que el grado de eficiencia es excelente.

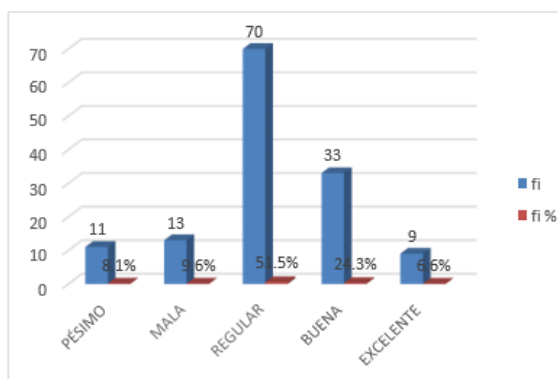
Cuadro N° 8.

NIVEL DE FRECUENCIA EN LA INSPECCIÓN PERIÓDICA

Escala Valorativa	fi	fi%
PÉSIMO	11	8.1%
MALA	13	9.6%
REGULAR	70	51.5%
BUENA	33	24.3%
EXCELENTE	9	6.6%
TOTAL	136	100%

Gráfico N° 08:

NIVEL DE FRECUENCIA EN LA INSPECCIÓN PERIÓDICA



Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: propia

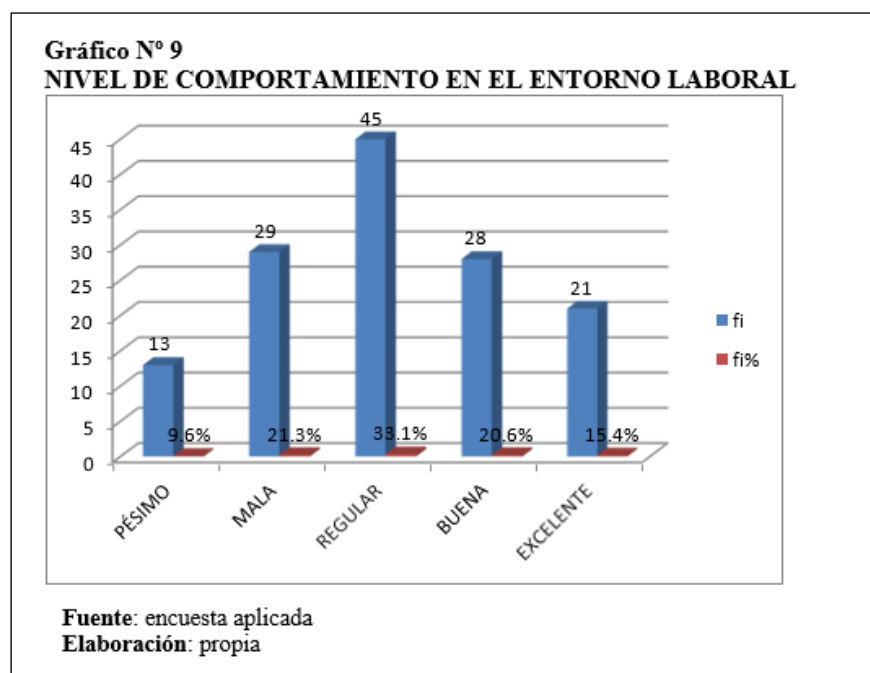
Interpretación

En general, podemos determinar respecto al nivel de frecuencia en la inspección periódica en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 8.1% mencionaron es pésimo, un 9.6% indicaron que es mala, un 51.5% considera que es regular, un 24.3% es buena, finalmente un 6.6% respondieron que el nivel de frecuencia en la inspección periódica es excelente.

Cuadro N° 53.

NIVEL DE COMPORTAMIENTO EN EL ENTORNO LABORAL

Escaia	fi	fi%
PÉSIMO	13	9.6%
MALA	29	21.3%
REGULAR	45	33.1%
BUENA	28	20.6%
EXCELENTE	21	15.4%
TOTAL	136	100%



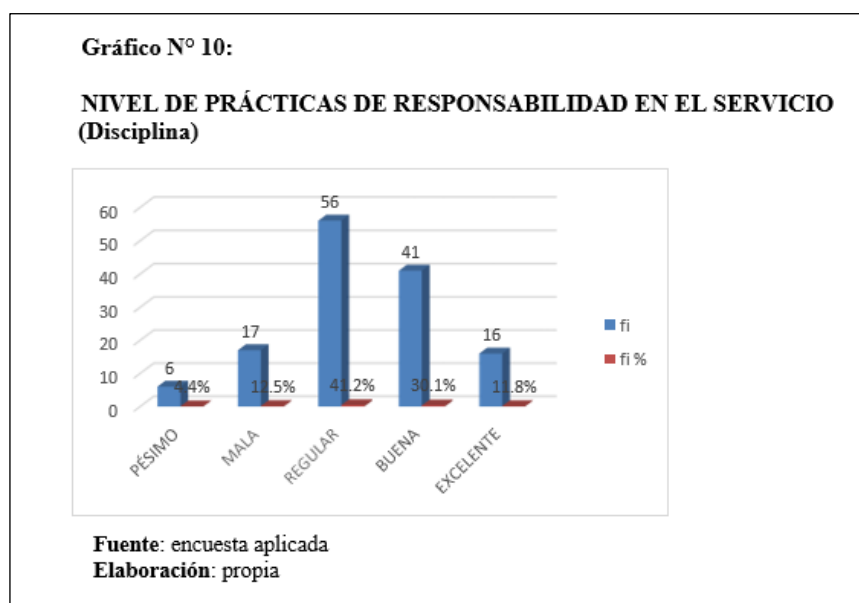
Interpretación

En general, podemos indicar que el nivel del comportamiento en el entorno laboral de la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 9.6% de los encuestados mencionaron que es pésimo, un 21.3% indicaron que es mala, un 33.1% mencionaron que es regular, un 20.6% consideran que es buena, finalmente un 15.4% de los encuestados respondieron que el nivel de comportamiento en el entorno laboral es excelente.

Cuadro N° 54

**NIVEL DE PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD EN EL SERVICIO
(Disciplina)**

Escala Valorativa	fi	fi%
PÉSIMO	6	4.4%
MALA	17	12.5%
REGULAR	56	41.2%
BUENA	41	30.1%
EXCELENTE	16	11.8%
TOTAL	136	100%



Interpretación

En general, podemos determinar que el nivel de prácticas de responsabilidad en el servicio (disciplina) en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 4.4% de los encuestados respondieron que es pésimo, un 12.5% mencionaron que es mala, un 41.2% indicaron que es regular, a su vez un 30.1% consideran que es buena, finalmente el 11.8% mencionaron que es excelente.

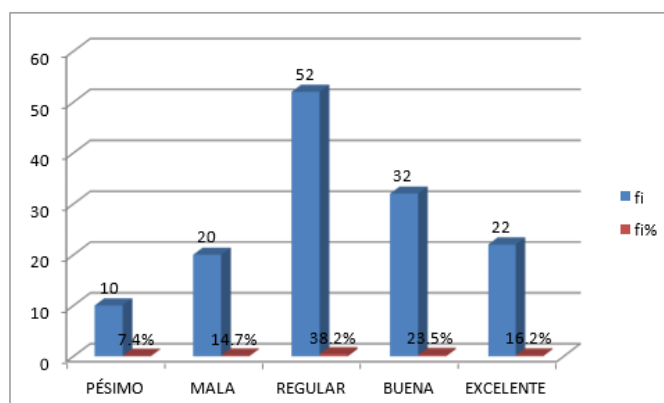
Cuadro N° 11

NIVEL TECNOLÓGICO EN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Escala	fi	fi%
PÉSIMO	10	7.4%
MALA	20	14.7%
REGULAR	52	38.2%
BUENA	32	23.5%
EXCELENTE	22	16.2%
TOTAL	136	100%

Gráfico N° 11

NIVEL TECNOLÓGICO EN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS



Fuente: encuesta aplicada
Elaboración: propia

Interpretación

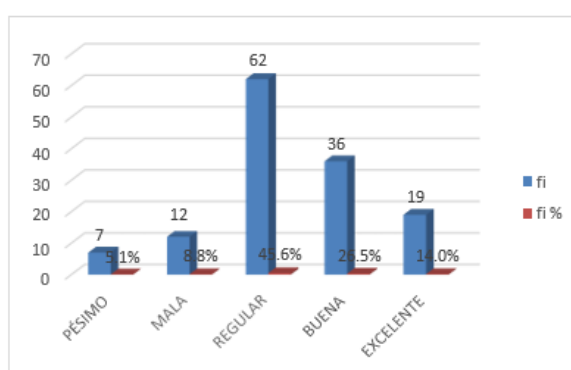
En general, podemos indicar que el nivel tecnológico en servicios administrativos en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 7.4% de los encuestados respondieron que es pésimo, un 14.7% mencionaron que es mala, un 38.2%, indicaron que es regular, un 23.5% respondieron que es buena y finalmente el 16.2% de los encuestados mencionaron que es excelente.

Cuadro N° 12

GRADO DE CELERIDAD EN EL SERVICIO ADMINISTRATIVO

Escala Valorativa	fi	fi%
PÉSIMO	7	5.1 %
MALA	12	8.8 %
REGULAR	62	45.6 %
BUENA	36	26.5 %
EXCELENTE	19	14.0 %
TOTAL	136	100 %

Gráfico N° 12:

GRADO DE CELERIDAD EN EL SERVICIO ADMINISTRATIVO

Fuente: encuesta aplicada
Elaboración: propia

Interpretación

En general, podemos determinar que el nivel de celeridad en el servicio administrativo en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 5.1% de los encuestados mencionaron que es pésimo, un 8.8% mencionaron que es mala, 45.6% indicaron que es regular, un 26.5% respondieron que es buena y finalmente un 14% de los encuestados mencionaron es excelente.

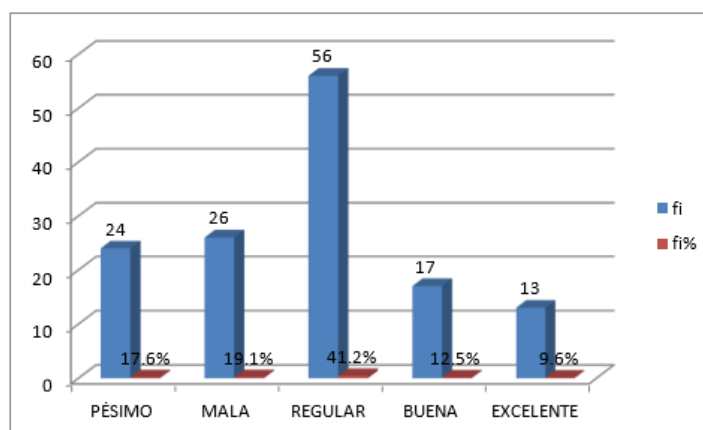
Cuadro N° 13

NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL SERVICIO ADMINISTRATIVO

Escala Valorativa	fi	fi%
PÉSIMO	24	17.6%
MALA	26	19.1%
REGULAR	56	41.2%
BUENA	17	12.3%
EXCELENTE	13	9.6%
TOTAL	136	100%

Gráfico N° 13

NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL SERVICIO ADMINISTRATIVO



Fuente: encuesta aplicada
Elaboración: propia

Interpretación

En general, podemos señalar que el nivel de satisfacción del servicio administrativo en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 17.6% de los encuestados respondieron que es pésimo, un 19.1% mencionaron que es mala, 41.2% indicaron que es regular, un 12.5% respondieron que es buena y finalmente un 9.6% de los encuestados mencionaron que es excelente.

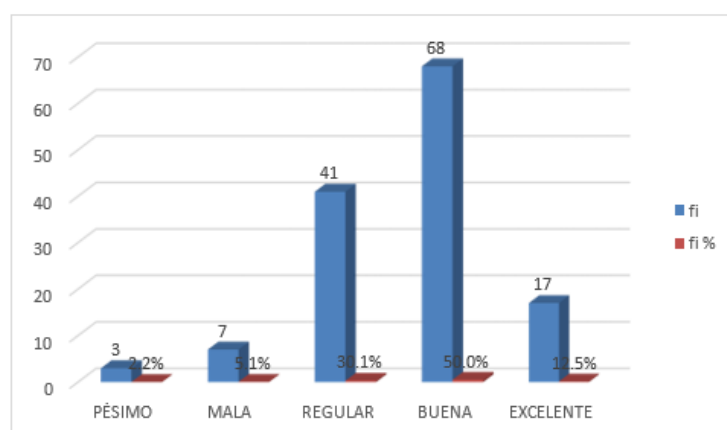
Cuadro N° 58

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE RESULTADOS PROGRAMADOS

Escala Valorativa	fi	fi%
PESIMO	3	2.2%
MALA	7	5.1%
REGULAR	41	30.1%
BUENA	68	50.0%
EXCELENTE	17	12.5%
TOTAL	136	100%

Gráfico N° 14:

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE RESULTADOS PROGRAMADOS



Fuente: encuesta aplicada

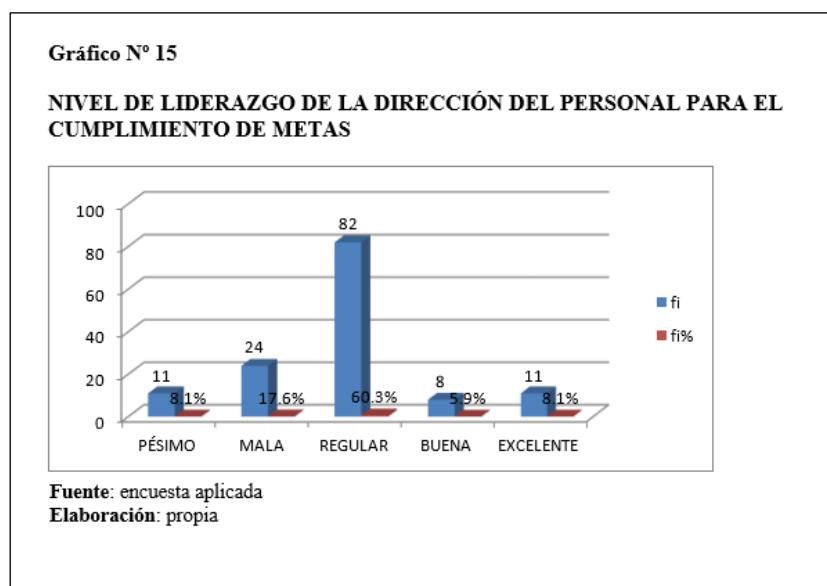
Elaboración: propia

Interpretación

En general, podemos señalar que el nivel de uso o manejo de estrategias en la Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 4.4% de los encuestados respondieron que es pésimo, un 16.2% mencionaron que es mala, 41.9% indicaron que es regular, un 28.7% respondieron que es buena, finalmente un 8.8% de los encuestados mencionaron que el nivel de uso o manejo de estrategias es excelente.

Cuadro N° 15
NIVEL DE LIDERAZGO DE LA DIRECCIÓN DEL PERSONAL PARA EL
CUMPLIMIENTO DE METAS

Escala Valorativa	fi	fi%
PÉSIMO	11	8.1%
MALA	24	17.6%
REGULAR	82	60.3%
BUENA	8	5.9%
EXCELENTE	11	8.1%
TOTAL	136	100%



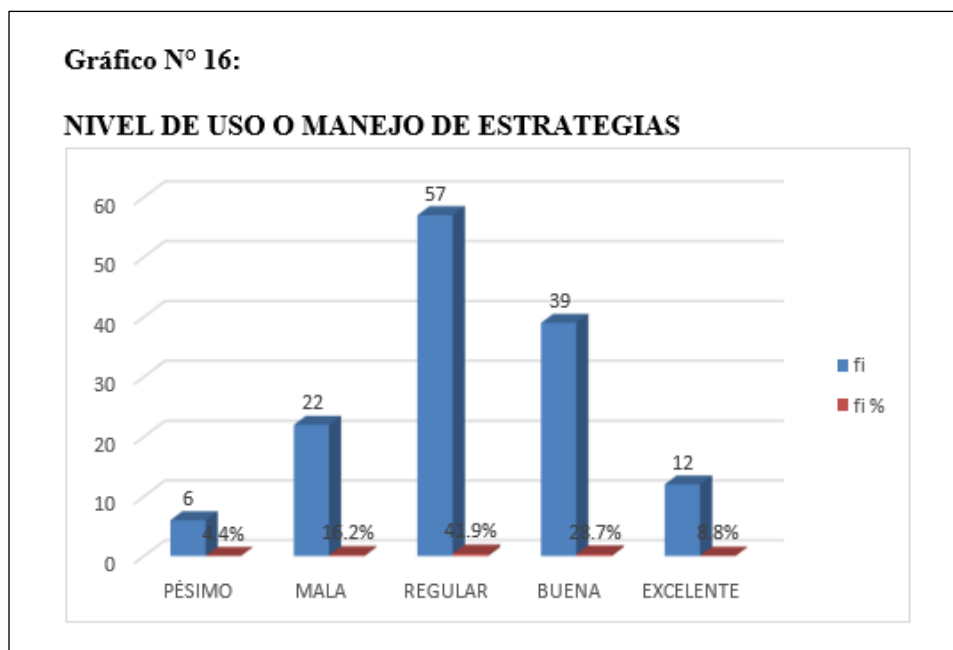
Interpretación:

En general: podemos señalar que el nivel de liderazgo de la dirección de personal para el cumplimiento de metas en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 8.1% de los encuestados respondieron el nivel de liderazgo de la dirección de personal para el cumplimiento de metas es pésimo: un 17.6% mencionaron que es mala, 60.3% indicaron que es regular, un 5.9% respondieron que es buena, finalmente un 8.1% de los encuestados mencionaron que el nivel de liderazgo de la dirección de personal para el cumplimiento de metas excelente.

Cuadro N° 16

NIVEL DE USO O MANEJO DE ESTRATEGIAS

Escala Valorativa	f _i	f _i %
PESIMO	12	3.7%
MALA	21	8.1%
REGULAR	73	00.3%
BUENA	11	12.5%
EXCELENTE	16	15.4%
TOTAL	136	100%

**Interpretación**

En general, podemos señalar que el nivel de uso o manejo de estrategias en la Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 4.4% de los encuestados respondieron que es pésimo, un 16.2% mencionaron que es mala, 41.9% indicaron que es regular, un 28.7% respondieron que es buena, finalmente un 8.8% de los encuestados mencionaron que el nivel de uso o manejo de estrategias es excelente.

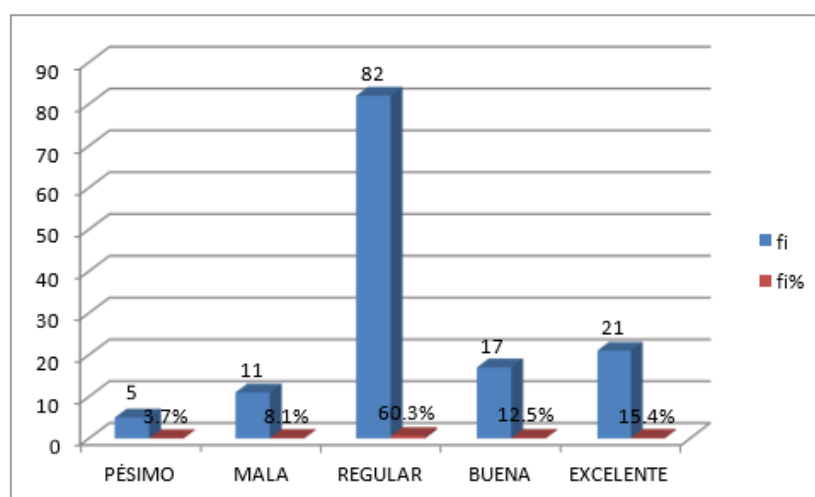
Cuadro N° 17

NIVEL DE CALIDAD DE LOS BENEFICIOS LABORALES

Escala Valorativa	fi	fi%
PESIMO	12	3.7%
MALA	21	8.1%
REGULAR	73	00.3%
BUENA	11	12.5%
EXCELENTE	16	15.4%
TOTAL	136	100%

Gráfico N° 17

NIVEL DE CALIDAD DE LOS SERVICIOS LABORALES

**Interpretación**

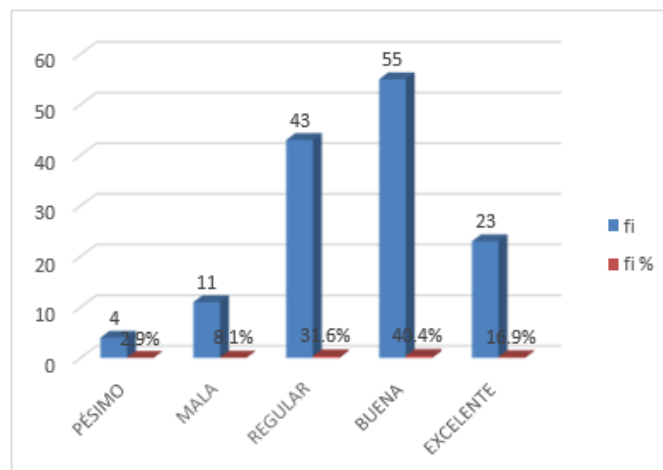
En general, podemos señalar que el nivel de calidad de los servicios laborales en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 3.7% de los encuestados respondieron que es pésimo, un 8.1% mencionaron que es mala, 60.3% indicaron que es regular, un 12.5% respondieron que es buena, finalmente un 15.4% de los encuestados mencionaron que el nivel de calidad de los servicios laborales es excelente.

Cuadro N° 18
GRADO DE SEGURIDAD LABORAL

Escala Valorativa	fi	fi%
PESIMO	4	2.9%
MALA	11	8.1%
REGULAR	43	31.6%
BUENA	55	40.4%
EXCELENTE	23	16.9%
TOTAL	136	100%

Gráfico N° 18:

GRADO DE SEGURIDAD LABORAL



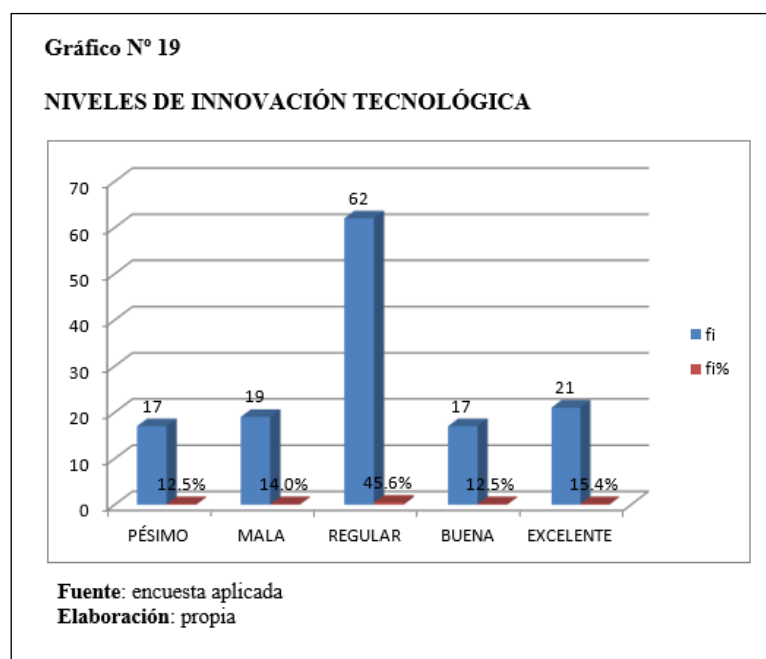
Fuente: encuesta aplicada
Elaboración: propia

Interpretación

En general, podemos señalar que el nivel de seguridad laboral en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 2.9% de los encuestados respondieron que es pésimo, un 8.1% mencionaron que es mala, 31.6% indicaron que es regular, un 40.4% respondieron que es buena y finalmente un 16.9% de los encuestados mencionaron que el grado de seguridad laboral es excelente.

Cuadro N° 19
NIVELES DE INNOVACION TECNOLOGICA

Escala Valorativa	fi	fi%
PÉSIMO	17	12.3%
MALA	19	14.0%
REGULAR	52	45.6%
BUENA	17	12.5%
EXCELENTE	21	15.4%
TOTAL	136	100%



Interpretación

En general, podemos señalar que el nivel de innovación tecnológica en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 12.5% de los encuestados respondieron que los niveles de innovación tecnológica son pésimos, un 14% mencionaron que es mala, 45.6% indicaron que es regular, un 12.5% respondieron que es buena y finalmente un 15.4% de los encuestados mencionaron que los niveles de innovación tecnológica son excelentes.

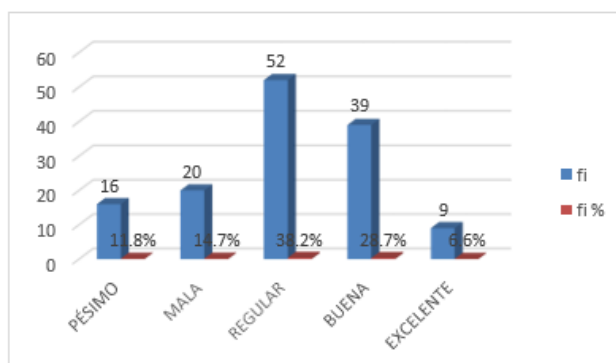
Cuadro N° 64:

NIVELES DE MODERNIZACIÓN EN INFRAESTRUCTURA

Escala Valorativa	fi	fi%
PESIMO	16	11.8%
MALA	20	14.7%
REGULAR	52	38.2%
BUENA	39	28.7%
EXCELENTE	9	6.6%
TOTAL	136	100%

Gráfico N° 20:

NIVELES DE MODERNIZACIÓN EN INFRAESTRUCTURA



Fuente: encuesta aplicada
Elaboración: propia

Interpretación

En general, podemos determinar que el nivel de modernización en infraestructura de la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 11.8% de los encuestados respondieron que los niveles de modernización en infraestructura es pésima, un 14.7% consideran que es mala, un 38.2% considera que es regular, a su vez el 28.7% buena y finalmente 6.6% de los encuestados indicaron que los niveles de modernización en infraestructura es excelente.

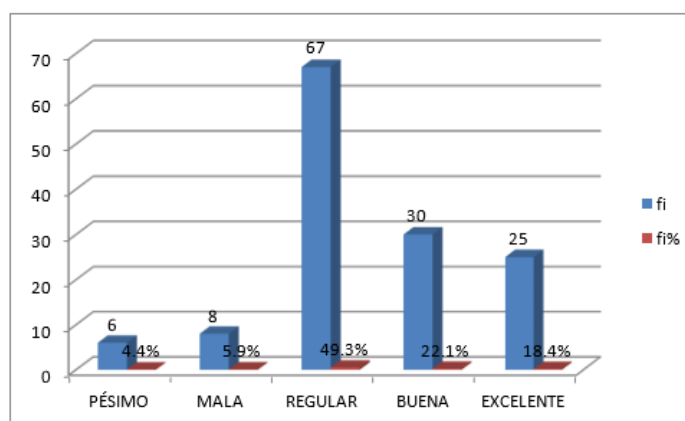
Cuadro N° 65

NIVELES DE IMPLEMENTACIÓN EN MAQUINARIA Y EQUIPO

Escala Valorativa	fi	fi%
PÉSIMO	6	4.4%
MALA	8	5.9%
REGULAR	67	49.3%
BUENA	30	22.1%
EXCELENTE	25	18.4%
TOTAL	136	100%

Gráfico N° 21

NIVELES DE IMPLEMENTACIÓN EN MAQUINARIA Y EQUIPO



Fuente: encuesta aplicada

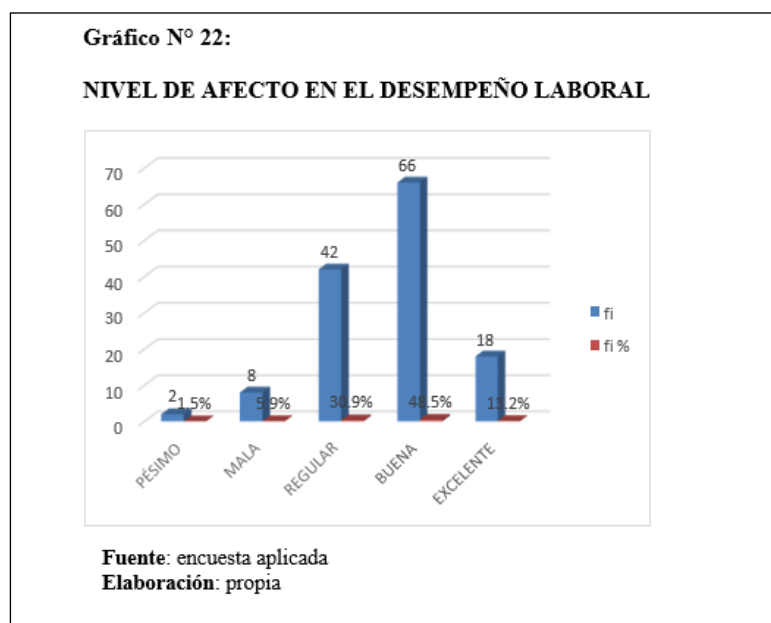
Elaboración: propia

Interpretación

En general, podemos indicar que el nivel de implementación en maquinaria y equipo en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 4.4% de los encuestados manifestaron que los niveles de implementación en maquinaria y equipo es pésimo, un 5.9% mencionaron que es mala, un 49.3% indicaron que es regular, seguidamente un 22.1% respondieron que es buena y finalmente un 18.4% de los encuestados mencionaron que los niveles de implementación en máquinas y equipo es excelente.

Cuadro N° 22
NIVEL DE AFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Escala Valorativa	fi	fi%
PESIMO	2	1.5%
MALA	8	5.9%
REGULAR.	42	30.9%
BUENA	66	48.5%
EXCELENTE	18	13.2%
TOTAL	136	100%



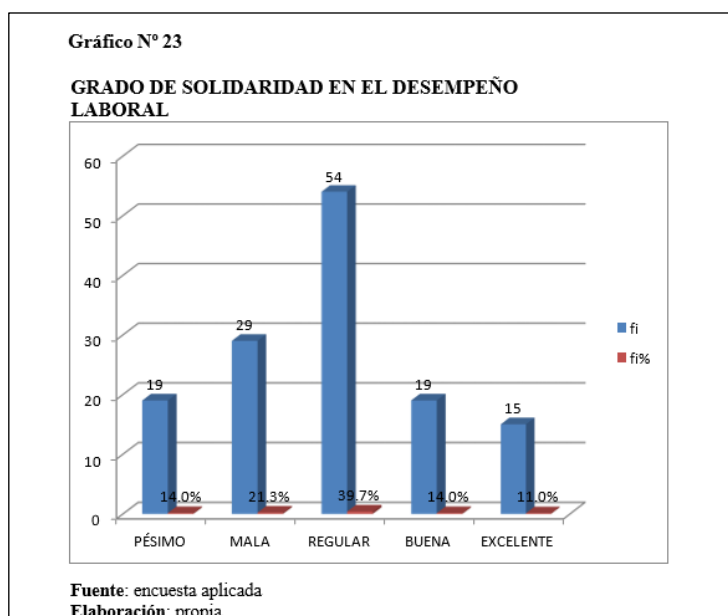
Interpretación

En general, podemos señalar que el nivel de afecto en el desempeño laboral en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 1.5% de los encuestados manifestaron que el nivel de afecto en el desempeño laboral es pésimo, un 5.9% indicaron que es mala, un 30.9% mencionaron que es regular, un 48.5% respondieron que es buena y finalmente un 13.2% mencionan que es excelente.

Cuadro N° 23

NIVEL DE SOLIDARIDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Escala Valorativa	fi	fi%
PESIMO	19	14.0%
MALA	29	21.3%
REGULAR	54	39.7%
BUENA	19	14.0%
EXCELENTE	15	11.0%
TOTAL	136	100%



Interpretación

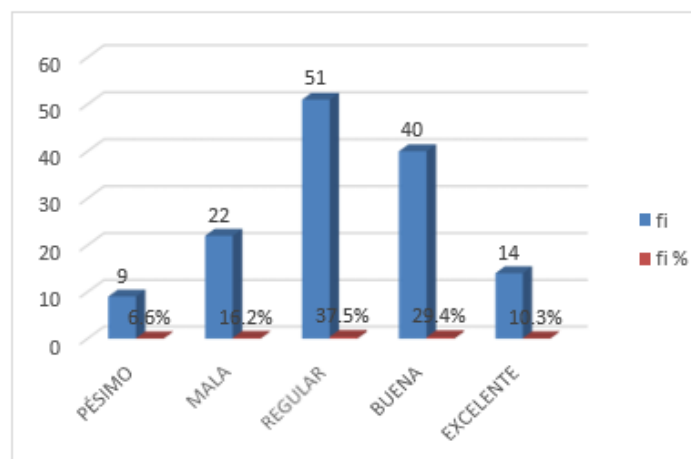
En general, podemos señalar que el nivel de solidaridad en el desempeño laboral en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 14% de los encuestados manifestaron que el grado de solidaridad en el desempeño laboral es pésimo, un 21.3% mencionaron que es mala, un 39.7%, indicaron que es regular, un 14% respondieron que es buena y finalmente un 11% de los encuestados indicaron que grado de solidaridad en el desempeño laboral es excelente.

Cuadro N° 24

NIVEL DE DESARROLLO PERSONAL

Escala	fi	fi%
Valorativa		
PÉSIMO	9	6.6%
MALA	22	16.2%
REGULAR	51	37.5%
BUENA	40	29.4%
EXCELENTE	14	10.3%
TOTAL	136	100%

Gráfico N° 24: NIVEL DE DESARROLLO PERSONAL



Fuente: encuesta aplicada
Elaboración: propia

Interpretación

En general, podemos señalar que el nivel de desarrollo personal en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 6.6% de los encuestados manifestaron que el nivel de desarrollo personal es pésimo, un 16.2% mencionaron que es mala, un 37.5% indicaron que es regular, a su vez un 29.4% consideran que es buena y finalmente un 10.3% indicaron que el nivel de desarrollo personal es excelente.

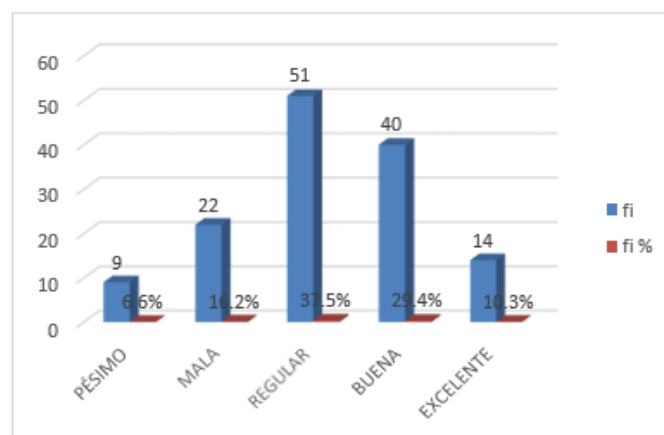
Cuadro N° 25

DESARROLLO DE CAPACIDADES OCUPACIONALES

Escala Valorativa	fi	fi%
PESIMO	8	5.9%
MALA	13	9.6%
REGULAR	49	36.0%
BUENA	52	38.2%
EXCELENTE	14	10.3%
TOTAL	136	100%

Gráfico N° 24: NIVEL DE DESARROLLO

PERSONAL



Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: propia

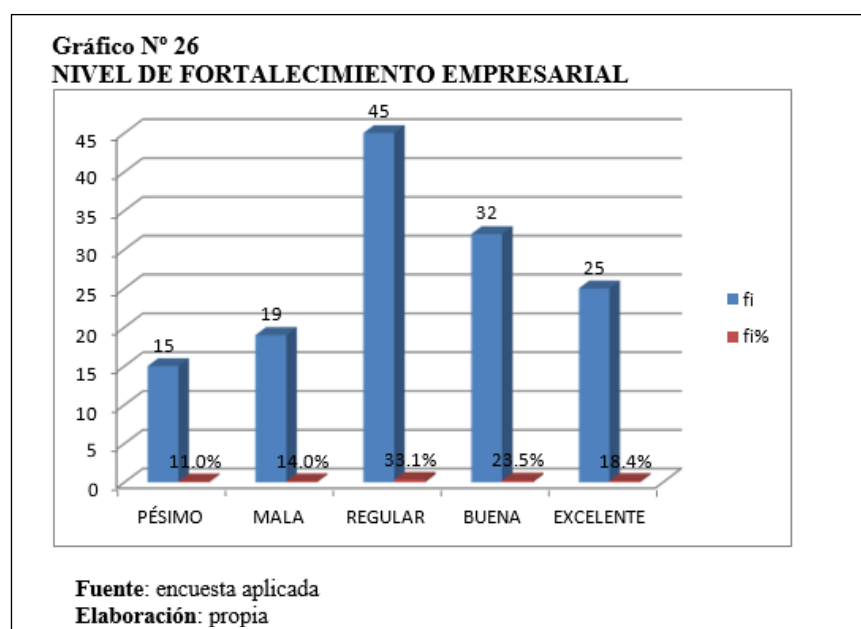
Interpretación

En general, podemos señalar cuanto al desarrollo de capacidades ocupacionales en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 5.9% de los encuestados manifestaron que el desarrollo de capacidades ocupacionales es pésimo, un 9.6% mencionaron que es mala, un 36% indicaron que es regular, seguidamente 38.2% respondieron que es buena y finalmente un 10.3% consideran que el nivel de desarrollo de capacidades ocupacionales es excelente.

Cuadro N° 26

NIVEL DE FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL

Escala	fi	fi%
PÉSIMO	15	11.0%
MALA	19	14.0%
REGULAR	45	33.1%
BUENA	32	23.5%
EXCELENTE	25	18.4%
TOTAL	136	100%

**Interpretación**

En general, podemos indicar que el nivel de fortalecimiento empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, un 11% de los encuestados manifestaron que el nivel de fortalecimiento empresarial es pésimo, un 14% mencionaron que es mala, un 33.1% indicaron que es regular, seguidamente un 23.5% respondieron que es buena y finalmente un 18.4% consideran que el fortalecimiento empresarial es excelente.

5.2. Discusión de teorías:

Su artículo científico gira en torno a las competencias profesionales: por Gilberto Rodríguez García: Aportes a la economía, enero de 2007. Universidad de Guadalajara. se observa que la razón para ampliar la información requerida es de calidad tranquila o informal, completar información y conocimiento de un tipo completamente diferente, conocimiento de rutina y conocimiento de gestión. El primero serán las habilidades técnicas, analíticas y computacionales. El segundo son aquellos que permitirían la previsión y el análisis de las situaciones que tenemos que enfrentar; un tercio se relaciona con la capacidad de lidiar con el problema. Para comunicar este contenido, debemos filtrar y comenzar con lo que identifica las habilidades humanas como una habilidad común. En segundo lugar, habla sobre lo que debe hacer un maestro de secundaria y cuando se trata de enseñanza desde el enfoque que pretende construir, tener y demostrar una educación significativa.

Personalmente diría que no se puede decir que el desarrollo de habilidades sea simplemente el resultado del proceso cognitivo, complementados con la práctica de realizar tareas específicas, porque las actitudes del individuo también intervienen como un elemento de gran importancia, presente en el proceso a realizar o desarrollar una habilidad que estimule o retrase el progreso en el proceso; Incluso los valores que los individuos interiorizan hacen que prioricen en sus vidas, lo que puede estimular o desalentar el desarrollo de ciertas habilidades.

De acuerdo a Lasida, a través de las competencias profesionales, podemos entender cuánto conocimiento, habilidades y actitudes son verificables y aplicadas al desempeño de las funciones de producción. Esto incluye revisar las calificaciones, teniendo en cuenta todas las cualidades que el empleado necesita en el trabajo. El objetivo es actualizar profesionalmente las relaciones laborales, la gestión de personal y fortalecer la capacitación entre el proceso de innovar en las entidades.

Acerca de Ducci (en Arellano 2002) Las competencias profesionales es la reconstrucción social de una formación significativa y útil para el ejercicio productivo en una situación laboral real, que se logra no sólo a través de la enseñanza, más o menos a través de la experiencia de aprendizaje en determinadas situaciones laborales.

Según Bunk (1994), el individuo tiene competencia profesional que invierte el concepto de competencia profesional si tiene los conocimientos, habilidades y competencias requeridas para ejercer la profesión son capaces de resolver problemas profesionales de forma independiente y flexible y son capaces de trabajar juntos en su ambiente laboral.

Según Llorente (s/a), Partiendo de la definición de competencias profesionales, Llorente asume que las competencias profesionales las posee una persona que aporta los conocimientos, habilidades y destrezas adecuadas para el ejercicio de la profesión, que tiene la capacidad de resolver problemas profesionales de una manera libre, es dócil y capaz de realizar su trabajo.

Según De la Garza, existe suficiente evidencia empírica de que las nuevas formas de organización laboral que violan los principios básicos de Taylor se basan en la tendencia general a organizar el trabajo flexible en el modelo de las nuevas tecnologías. Sus principales características son: flexibilidad en la división del trabajo, lo que significa movilidad interna con diferentes tareas; la flexibilidad de rendimiento en el lugar de trabajo significa que el trabajador transfiere sus conocimientos y habilidades directamente de la producción al conjunto completo de actividades asociadas con un proceso de producción en el que participa en determinadas condiciones en términos de entrada, salida, mejora de procesos y rotación de tareas (control, reparación y mantenimiento de equipos); romper la estructura rígida tradicional que separa las tareas de diseño / ejecución, proporcionando operación / monitoreo directo y producción / mantenimiento / control de calidad, creación de personal de trabajo en todos los niveles; crear reglas menos rígidas y específicas que se abran a iniciativas personales y colectivas (De la Garza, Valle 2003).

Marta Arana Encilla, Nuria Batista Tejeda y Álvaro Ramos Castro. Valores en el desarrollo de competencias profesionales: La competencia es solo que las personas saben, qué coraje tienen que hacer y, básicamente, por lo que son. Este artículo se basa en estudios realizados como tesis doctoral sobre valiosa educación y ciencia y tecnología desarrollada en universidades cubanas e implementada en prácticas educativas. Este artículo es la parte 4 presentado por un valioso panel educativo en la

Conferencia Iberoamericana de Tecnología y Talento. Se celebró en octubre de 2002 en Bogotá, Colombia. Llega a la conclusión: Educar sobre valores como cortar un diamante. Para lograr la plenitud de su expansión, debe estar plena y armonizada.

5.3. Prueba de hipótesis de bondad

Prueba de hipótesis: De los resultados de los cuadros 25 y 26 respectivamente se tiene:

Cuadro N° 25: DESARROLLO DE CAPACIDADES OCUPACIONALES

ESCALA VALORATIVA	Fi	fi%
PÉSIMO	8	5.9%
MALA	13	9.6%
REGULAR	49	36.0%
BUENA	52	38.2%
EXCELENTE	14	10.3%
TOTAL	136	100%

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: propia

Cuadro N° 26. NIVEL DE FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL

ESCALA VALORATIVA	fi	fi%
PÉSIMO	15	11.0%
MALA	19	14.0%
REGULAR	45	33.0%
BUENA	32	23.5%
EXCELENTE	25	18.4%
TOTAL	136	100%

Fuente: encuesta aplicada

Elaboración: propia

5.4 Análisis Inferencial y/o Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General:

H0: El Desarrollo de Capacidades Ocupacionales no se relaciona significativamente con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

H1: El Desarrollo de Capacidades Ocupacionales se relaciona significativamente con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

Correlación de Spearman:

RUBROS		Desarrollo de Capacidades	Fortalecimiento Empresarial
Desarrollo de Capacidades	Correlación de Spearman	1.00	0.889
	Sig (bilateral)	-.-	0.001
	n	136	136
Fortalecimiento Empresarial	Correlación de Spearman	0.889	1.00
	Sig. (Bilateral)	0.001	-.-
	n	136	136

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD:

Alfa de Cronbach	Numero de elementos
0.865	136

Por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna y se rechaza la Hipótesis Nula

Hipótesis Específicas:

H0: El desarrollo de capacidades ocupacionales no se encuentra en niveles significativos en la sede central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

H1: El desarrollo de capacidades ocupacionales se encuentra en niveles significativos en la sede central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN:

RUBROS		Desarrollo de Capacidades	Fortalecimiento Empresarial
Desarrollo de Capacidades	Correlación de Spearman	1.00	Q.S53
	Sig. (bilateral)		0.001
	n	13 ó	136
Fortalecimiento Empresarial	Correlación de Spearman	0.853	1.00
	Sig. (bilateral)	0.001	
	n	13 ó	136

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD:

Alfa de Cronbadi	Numero de elementos
G.89E	136

Hipótesis específicas:

H0: Los niveles de fortalecimiento empresarial no se encuentra en niveles significativos en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

H1: Los niveles de fortalecimiento empresarial se encuentra en niveles significativos en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

Correlación de Spearman:

RUBROS		Desarrollo de Capacidades	Fortalecimiento Empresarial
Desarrollo de Capacidades	Correlación de Spearman	1.00	0.542
	Sig. (bilateral)		0.001
	n	136	136
Fortalecimiento Empresarial	Correlación de Spearman	0.842	1.00
	Sig. (bilateral)	0.001	
	n	136	136

Estadística de Fiabilidad:

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.851	136

5.5. Aporte Científico de la Investigación

Consiste en tomar decisiones frente a la aparición de retos buscar cambios ya que los cambios son muy necesarios. Orientados a un enfoque dinámico sustentando en hacer que las cosas sucedan de un modo positivo. Propone un modelo pertinente con fases de cambio, lo cual comprende ocho pasos para alcanzar el éxito.

1. Crear un sentido de urgencia: Se debe considerar la urgencia como una necesidad de cambio de desarrollo de la Dirección Regional de Producción Huánuco.
2. Formar alianzas: Concientizar a los involucrados de que el cambio es necesario. Primero en el entorno de la Dirección Regional de Producción Huánuco y luego los requerimientos de los ciudadanos.
3. Visión de cambio: Vincular puntos de vista marcados para entender que un objetivo de cobrar sentidos bajo estrategias efectivas.
4. Comunicar la visión: Hablar y concientizar sobre la visión para mantener latente en la mente de los involucrados.
5. Eliminar obstáculos: Resistencia al cambio que deben ser eliminados.
6. Asegurar triunfos a corto plazo: Metas cortas para lograr la meta propuesta.
7. Construir cambios: Buscar mejoras y compromisos.
8. Anclar cambios: Se debe dar esfuerzos para garantizar el cambio para la solidez de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

CONCLUSIONES

1. El Desarrollo de Capacidades Ocupacionales se relaciona significativamente en un 88.9% con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, según la correlación de Spearman y 86.5% según Alfa de Cronvach.
2. El Desarrollo de Capacidades Ocupacionales se relaciona significativamente en un 84.2% con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, según la correlación de Spearman y 89.8% según Alfa de Cronvach.
3. El Desarrollo de Capacidades Ocupacionales se relaciona significativamente en un 88.9% con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, según la correlación de Spearman y 85.1% según Alfa de Cronvach.

Por tanto, se concluye que: El desarrollo de capacidades ocupacionales se encuentra en niveles significativos en la sede central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

Finalmente se concluye que: Los modelos de desarrollo de Capacidades Ocupacionales permiten una relación significativa con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

SUGERENCIAS

1. A los funcionarios de la Dirección Regional de Producción Huánuco, implantar el modelo propuesto de fortalecimiento de capacidades Ocupacionales con el objeto de del Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.
2. Implementación de programas de desarrollo de capacidades ocupacionales en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco de manera continua, tanto dirigido a los servidores y al ciudadano.
3. Con los ciudadanos implementar programas continuos de fortalecimiento empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco,
4. Finalmente implementar e implantar el modelo de desarrollo de Capacidades Ocupacionales permiten el con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

REFERENCIAS

- Hurtado J. (2007). Metodología de la investigación Holística. Tercera Edición. UNESCO/IESALC. Caracas – Venezuela.
- Villarini, J. (1996). Desarrollo humano integral basado en competencias: una perspectiva crítica. Universidad Autónoma de Santo Domingo, República Dominicana.
- Murcia, H. (2017). Creatividad e innovación para el desarrollo empresarial. En H. H. Cabra. Ediciones de la U.
- Perez, C. (2017). El negocio del fitness en Latinoamérica. Recuperado de: <https://coyunturaeconomica.com/negocios/negocio-fitness-latinoamerica>.
- Ojeda y Hernandez, A. (2012). Las competencias laborales: una construcción recíproca entre lo individual y lo grupal. Universidad Iberoamericana. México.
- Moreno, E. (1998). El Psicoanálisis y la Capacidad creativa en el ser humano. Aldea mayor Golf, Valla – España.
- Ruiz y Preciado, L. (2021). Fortalecimiento Empresarial del área administrativa para natural WAY Ciencia Fitness ubicada en el municipio de Facatativá. Colombia. Recuperado de: <https://blog.scielo.org/es>.
- Viteri y Albuja, E. (2013). Análisis y propuesta del fortalecimiento empresarial en el sector de la industria del calzado de cuero en el Cantón Cotacachi. caso: taller - Victoria Rosas. Imbabura, Ecuador. Recuperado de: <https://blog.scielo.org/es>.
- Sanchez y Serrano, L. (2019). Modelo de fortalecimiento empresarial aplicado a la empresa Mojica & Asociados proveedor de la Universidad de Santander. Colombia. Recuperado de: <https://blog.scielo.org/es>.
- Coacalla, E. (2016). El desarrollo de capacidades productivas comerciales en crianza de cuyes en el mejoramiento de las condiciones de bienestar en personas con discapacidad en los Distritos de Arapa y Pomata 2015. Puno, Perú. Recuperado de: www.alicia.concytec.gob.pe.

- Bacilio, R. (2019). Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento institucional en la Municipalidad Provincial de Pasco periodo 2018. Pasco, Perú. Recuperado de: www.https://alicia.concytec.gob.pe.
- Azaña y Cienfuegos, E. (2021). La relación entre las capacidades emprendedoras y la motivación al logro en los emprendedores de las zonas de Chosica y Huánuco en el año 2021. Chosica, Perú. Recuperado de: www.https://alicia.concytec.gob.pe.
13. Villar, J. (2018). Las Alianzas Estratégicas y los objetivos de Cooperación al desarrollo del sector agroindustria de la Dirección Regional de Producción (DIREPRO) de Huánuco 2018. Huánuco, Perú. Recuperado de https://repositorio.unheval.edu.pe/
- Cloud, B. (2021). El Financiamiento y Crecimiento Empresarial del Sector Agroindustrial – Productores de café y cacao en la Provincia de Leoncio Prado 2020. Huánuco, Perú. Recuperado de https://repositorio.unheval.edu.pe/.
- Apac, C. (2019). Tesis “El microcrédito y el desarrollo empresarial de las microempresas del sector ropa de vestir en el mercado modelo de Huánuco en el año 2019”. Huánuco, Perú. Recuperado de https://repositorio.unheval.edu.pe/.
- Hernandez, R. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta edición, Edit. Mc Graw Hill. Cuarta Edición México.
- Irigoin y Vargas, M. (2000). Cinterfor. Competencia Laboral. Oficina Internacional del Trabajo. Primera Edición. Montivideo – Uruguay.
- Mertens, L. (2000). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Universidad de Oxford, Gran Bretaña.
- Zayas P. (2000). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión ISSN. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá Colombia.

- Guerra, Y. (2003). Instrumentalidad del proceso de trabajo y servicio social. San José - Costa Rica.
- Lluch, X. (1996). La diversidad cultural en la práctica educativa. Ministerio de educación y cultura. Catalá – España.
- Theodore W. Inversión en capital humano. Colección JSTOR. Asociación Económica Estadounidense.
- Irwing, F. (1906). La naturaleza del capital y la renta. Universidad de Yale. Estados Unidos.
- Trujillo, L (2015). Fortalecimiento de las competencias laborales y la competitividad financiera en el Banco de la Nación agencia Huánuco - Perú.
- Moliner y Berenguer, B. (2005). El efecto de la satisfacción del cliente en la lealtad. Pontificia Universidad Javeriana Bogotá - Colombia.
- Mora, C (2011). La calidad del servicio y la satisfacción del consumidor. ESADE Business School. Universidad de los Andes – Venezuela.
- Serrano y Concepción, A. (1994). Modelo de Gestión de la calidad del servicio: Revisión y Propuesta de integración con la estrategia empresarial. Universidad de Cantabria – España.
- Briones, E. (1996). Educación ética en la Universidad a través del diálogo multicultural online. Huelva – España.
- Parasuraman, L. (1994). Calidad Total en la Gestión de Servicios. España.
- Buzzel y Gale (1987). Los principales PIMS enlazando estrategias para el rendimiento Laboral. Prensa Libre. New york – Estados Unidos.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (1997). Informe de desarrollo humano. Primera edición.
- García, G. (2007). Empresa basada en equipos humanos. Editorial Marcombo. Vasco España.
- Arrellano, R. (2002). El país empresario del mundo. Pearson Educación de México.
- Bunk (1994). La formación por competencias laborales. Editorial CAPLAB. Lima Perú.

ANEXOS

NAEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
GENERAL	GENERAL	GENERAL		Conocimiento	Nivel de especialización en el área	TIPO DE ESTUDIO: Investigación Básica	
¿De qué manera el Desarrollo de Capacidades Ocupacionales se relaciona con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, Año 2019?	Establecer de qué manera el Desarrollo de Capacidades Ocupacionales se relaciona con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.	H0: El Desarrollo de Capacidades Ocupacionales no se relaciona significativamente con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco. H1: El Desarrollo de Capacidades Ocupacionales se relaciona significativamente con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.	VARIABLE INDEPENDIENTE El desarrollo de capacidades ocupacionales	Habilidades	Nivel de destreza Evaluación de habilidades		Diseño No Experimental
				Capacidades	Grado de resultados	Grado de deficiencia	POBLACIÓN: Total = 136 Clientes internos y externos

ESPECÍFICAS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS		Desempeño	Nivel de desempeño
<p>¿De qué manera el Desarrollo de Capacidades Ocupacionales se relaciona con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, Año 2019?</p> <p>Capacidades Ocupacionales con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco, Año 2019?</p>	<p>Identificar las características de desarrollo de Capacidades Ocupacionales en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.</p>	<p>H0: El desarrollo de capacidades ocupacionales no se encuentra en niveles significativos en la sede central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.</p> <p>H1: El desarrollo de capacidades ocupacionales se encuentra en niveles significativos en la sede central de la Dirección Regional</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Fortalecimiento empresarial.</p>	Principios	Nivel de comportamiento en el entorno laboral
					Nivel de prácticas Responsabilidad en el servicio (DISCIPLINA)
				Modernización	Nivel tecnológico en Servicios Administrativos
					Grado de celeridad en el Servicio Administrativo
Eficiencia	Nivel de satisfacción del Servicio Administrativo				



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID:

FECHA: / /

TÍTULO: DESARROLLO DE CAPACIDADES OCUPACIONALES Y EL FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL EN LA SEDE CENTRAL DE LA DIRECCION REGIONAL DE PRODUCCION HUANUCO, AÑO 2016

OBJETIVO: Establecer de qué manera el Desarrollo de Capacidades Ocupacionales se relaciona con el Fortalecimiento Empresarial en la Sede Central de la Dirección Regional de Producción Huánuco.

INVESTIGADOR: HUAMAN MARINO

Consentimiento / Participación voluntaria

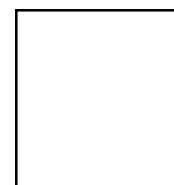
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



ANEXO 03

INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
ESCUELA DE POST GRADO



CUESTIONARIO N° 01

PRESENTACION: Señor (ita): para saludarles, y solicitarle tenga la gentileza de escribir el número según usted crea conveniente en el recuadro denominado números.

LEYENDA:

1: Excelente. 2. Bueno. 3. Regular. 4. Malo. 5. Pésimo. Como califica usted en términos generales los siguientes ítems:

VARIABLES	INDICADORES	Respuesta con números.
INDEPENDIENTE Desarrollo de Competencias Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de especialización en el área Nivel de competencia profesional 	
	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de destreza Evaluación de habilidades 	
	<ul style="list-style-type: none"> Grado de resultados Nivel de desempeño 	
	<ul style="list-style-type: none"> Grado de eficiencia Nivel de frecuencia en la Inspección periódica En términos generales desarrollo de competencias profesionales 	
DEPENDIENTE Calidad de Servicios Administrativos	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de comportamiento en el entorno laboral Nivel de prácticas Responsabilidad en el servicio (DISCIPLINA) 	
	<ul style="list-style-type: none"> Nivel tecnológico en Servicios Administrativos Grado de celeridad en el Servicio Administrativo 	
	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de satisfacción del Servicio Administrativo Nivel de cumplimiento de resultados programados 	
	<ul style="list-style-type: none"> 	
	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de liderazgo de la dirección del personal para el cumplimiento de metas Nivel de uso o manejo de estrategias 	
	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de calidad de los beneficios laborales Grado de seguridad laboral En términos generales la calidad de servicios administrativos 	

ANEXO 04



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE

Nombre del experto: MARCO ALBERTO SUAREZ POZO Especialidad: ECONOMISTA DNI: 22481480

Nº. Celular: 937217159

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

Nº.	VARIABLE	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
01	INDEPENDIENTE:	Nivel de especialización en el área	4	4	4	4
02	Desarrollo de	Nivel de competencia profesional	4	3	3	3
03		Nivel de destreza	4	4	4	4
04	Competencias profesionales	Evaluación de habilidades	4	4	4	3
05		Grado de resultados	3	3	3	3
06		Nivel de desempeño	3	3	3	3
07		Grado de eficiencia	4	4	4	4
08		Nivel de frecuencia en la inspección periódica	4	4	4	4
09		En términos generales desarrollo de competencias profesionales	4	4	4	4
10		Nivel de comportamiento en el entorno laboral	3	3	3	3
11	DEPENDIENTE:	Nivel de prácticas Responsabilidad en el servicio (DISCIPLINA)	3	3	3	3
12		Nivel tecnológico en Servicios Administrativos	4	4	4	3
13	Calidad de Servicios Administrativos	Grado de celeridad en el Servicio Administrativo	4	4	4	4
14		Nivel de satisfacción del Servicio Administrativo	4	4	4	3
15		Nivel de cumplimiento de resultados programados	4	4	4	4
16		Nivel de liderazgo de la dirección del personal para el cumplimiento de metas	4	4	4	4
17		Nivel de uso o manejo de estrategias	4	4	4	4
18		Nivel de calidad de los beneficios laborales	4	4	4	3
19		Grado de seguridad laboral	3	3	3	3
20		En términos generales la calidad de servicios administrativos	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE.

Nombre del experto: Leontina Lucía Cuyato Ayala Especialidad: Explicar el Desarrollo del DNI: 08213525
 N°. Celular: 948477669

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

N°.	VARIABLE	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
01	INDEPENDIENTE:	Nivel de especialización en el área	4	4	4	4
02	Desarrollo	Nivel de competencia profesional	3	3	3	3
03		Nivel de destreza	4	4	4	4
04	Competencias profesionales	Evaluación de habilidades	4	4	4	4
05		Grado de resultados	3	3	3	3
06		Nivel de desempeño	3	3	3	3
07		Grado de eficiencia	4	4	4	4
08		Nivel de frecuencia en la Inspección periódica	4	4	4	4
09	En términos generales desarrollo de competencias profesionales		4	4	4	3
10	DEPENDIENTE:	Nivel de comportamiento en el entorno laboral	3	3	3	3
11		Nivel de prácticas Responsabilidad en el servicio (DISCIPLINA)	3	3	3	4
12		Nivel tecnológico en Servicios Administrativos	4	4	4	4
13		Calidad de Grado de seriedad en el Servicio Administrativo	4	4	4	4
14		Servicios Nivel de satisfacción del Servicio Administrativo	4	4	4	4
15		Administrativos Nivel de cumplimiento de resultados programados	4	4	4	4
16		Nivel de liderazgo de la dirección del personal para el cumplimiento de metas	4	4	4	4
17		Nivel de uso o manejo de estrategias	4	4	4	4
18		Nivel de calidad de los beneficios laborales	3	3	3	3
19		Grado de seguridad laboral	4	4	4	4
20	En términos generales la calidad de servicios administrativos		4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE

Nombre del experto: Clayton Alvarado Lopez Especialidad: Dr. En Economía DNI: 22463672

Nº. Celular: _____

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

Nº.	VARIABLE	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
01	INDEPENDIENTE:	Nivel de especialización en el área	4	4	4	4
02	Desarrollo de competencias profesionales	Nivel de competencia profesional	3	3	4	4
03		Nivel de destreza	4	4	3	4
04		Evaluación de habilidades	4	4	4	4
05		Grado de resultados	3	3	3	2
06		Nivel de desempeño	3	3	4	3
07		Grado de eficiencia	4	4	4	4
08		Nivel de frecuencia en la Inspección periódica	4	4	4	4
09		En términos generales desarrollo de competencias profesionales	4	4	3	4
10		Nivel de comportamiento en el entorno laboral	3	4	3	3
11	DEPENDIENTE:	Nivel de prácticas Responsabilidad en el servicio (DISCIPLINA)	3	3	4	3
12	Calidad de Servicios Administrativos	Nivel tecnológico en Servicios Administrativos	4	3	4	4
13		Grado de celeridad en el Servicio Administrativo	4	4	4	4
14		Nivel de satisfacción del Servicio Administrativo	4	4	4	4
15		Nivel de cumplimiento de resultados programados	4	4	4	4
16		Nivel de liderazgo de la dirección del personal para el cumplimiento de metas	4	4	4	4
17		Nivel de uso o manejo de estrategias	4	4	4	4
18		Nivel de calidad de los beneficios laborales	3	3	3	3
19		Grado de seguridad laboral	4	4	4	4
20	En términos generales la calidad de servicios administrativos	4	4	4	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Firma y Sello



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE.

Nombre del experto: Dr. Roque Valderrama Jara Especialidad: Dr. en Economía DNI: 22490624
 N°. Celular: 952597492

Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

N°.	VARIABLE	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
01	INDEPENDIENTE:	Nivel de especialización en el área	4	4	4	4
02	Desarrollo de	Nivel de competencia profesional	3	3	3	3
03		Nivel de destreza	4	4	4	4
04	Competencias profesionales	Evaluación de habilidades	4	4	4	4
05		Grado de resultados	3	3	3	3
06		Nivel de desempeño	3	3	3	3
07		Grado de eficiencia	4	4	4	4
08		Nivel de frecuencia en la Inspección periódica	4	4	4	4
09		En términos generales desarrollo de competencias profesionales	4	4	4	4
10		Nivel de comportamiento en el entorno laboral	3	3	3	3
11	DEPENDIENTE:	Nivel de prácticas Responsabilidad en el servicio (DISCIPLINA)	3	3	3	3
12		Nivel técnico en Servicios Administrativos	4	4	4	4
13	Calidad de Servicios	Grado de orientación en el Servicio Administrativo	4	4	4	4
14		Nivel de satisfacción del Servicio Administrativo	4	4	4	4
15	Administrativos	Nivel de cumplimiento de resultados programados	4	4	4	4
16		Nivel de liderazgo de la dirección del personal para el cumplimiento de metas	4	4	4	4
17		Nivel de uso o manejo de estrategias	4	4	4	4
18		Nivel de calidad de los beneficios laborales	3	3	3	3
19		Grado de seguridad laboral	4	4	4	4
20		En términos generales la calidad de servicios administrativos	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()





VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE.

Nombre del experto: Dr. Ricardo Alejandro Quispe Especialidad: Logística Social y Bienestar DNI: 22403443
 N°. Celular: 993638979

Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

N°.	VARIABLE	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
01	INDEPENDIENTE:	Nivel de especialización en el área	4	4	4	4
02	Desarrollo de	Nivel de competencia profesional	3	4	4	4
03		Nivel de destreza	4	4	3	4
04	Competencias profesionales	Evaluación de habilidades	4	3	4	4
05		Grado de resultados	3	3	3	3
06		Nivel de desempeño	2	4	3	4
07		Grado de eficiencia	4	4	4	4
08		Nivel de frecuencia en la inspección periódica	4	4	4	4
09		En términos generales desarrollo de competencias profesionales	4	3	4	3
10	DEPENDIENTE:	Nivel de comportamiento en el entorno laboral	3	3	3	3
11		Nivel de prácticas Responsabilidad en el servicio (DISCIPLINA)	3	4	3	4
12	Calidad de	Nivel tecnológico en Servicios Administrativos	4	4	4	4
13		Grado de coherencia en el Servicio Administrativo	4	4	4	4
14	Servicios	Nivel de satisfacción del Servicio Administrativo	4	4	4	3
15	Administrativos	Nivel de cumplimiento de resultados programados	4	4	4	3
16		Nivel de liderazgo de la dirección del personal para el cumplimiento de metas	4	4	4	4
17		Nivel de uso o manejo de estrategias	4	4	4	4
18		Nivel de calidad de los beneficios laborales	4	3	3	3
19		Grado de seguridad laboral	4	4	4	4
20		En términos generales la calidad de servicios administrativos	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello

[Firma manuscrita]
DNI: 22403443

NOTA BIOGRÁFICA

Marino Solis Huaman, nació en el distrito de Baños, Provincia de Ambo, Departamento de Huánuco, Perú, es Economista por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán-UNHEVAL, concluyó sus estudios de Maestría en Gestión de Proyectos, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Ha seguido estudios en el Doctorado de Ciencias Económicas y Sociales en la Universidad Nacional de Hermilio Valdizán, Tiene experiencia en las diferentes ramas de la Gestión Pública, desde el año 2003, hasta la actualidad, desempeñándose honestamente: entre otros. En la actualidad viene desempeñándose como consultor independiente., entre otros. En la actualidad viene desempeñándose como consultor independiente.



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:30h**, del día **jueves 03 DE NOVIEMBRE DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Silvia Alicia MARTEL Y CHANG	Presidenta
Dr. Isidro Teodolfo ENCISO GUTIERREZ	Secretario
Dr. Jean Paul BERROSPI NORIA	Vocal

Asesor (a) de tesis: Mg. Jose RODRIGUEZ ASPAJO (Resolución N° 0502-2016-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Gestión y Negocios, con mención en Gestión de Proyectos, Don Marino SOLIS HUAMAN.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“DESARROLLO DE CAPACIDADES OCUPACIONALES Y EL FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL EN LA SEDE CENTRAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN HUÁNUCO, AÑO 2016”.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Dieciséis (16)
Equivalente a Bueno, por lo que se declara aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 7:40 pm horas de 03 de noviembre de 2022.

PRESIDENTE

DNI N° 22423118

SECRETARIO

DNI N° 22418408

VOCAL

DNI N° 22502824

Leyenda:
19 a 20: ExcelenteS
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 03266-2022-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“DESARROLLO DE CAPACIDADES OCUPACIONALES Y EL FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL EN LA SEDE CENTRAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN HUÁNUCO, AÑO 2016”**, realizado por el Maestría en Gestión y Negocios, con mención en Gestión de Proyectos, **Marino SOLIS HUAMAN** cuenta con un **índice de similitud del 15%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el **20,0%** establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 13 de octubre de 2022.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

NOMBRE DEL TRABAJO

DESARROLLO DE CAPACIDADES OCUPACIONALES Y EL FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL EN LA SEDE CENTRAL DE LA DIREC

AUTOR

MARINO SOLIS HUAMAN

RECUENTO DE PALABRAS

13591 Words

RECUENTO DE CARACTERES

75431 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

80 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.2MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 12, 2022 4:19 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 12, 2022 4:22 PM GMT-5

● 15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	GESTIÓN Y NEGOCIOS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS
Grado que otorga	MAESTRO EN GESTIÓN Y NEGOCIOS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	SOLIS HUAMAN MARINO							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	962648164
Nro. de Documento:	22664524					Correo Electrónico:	Msolish2018@gmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO			
Apellidos y Nombres:	RODRIGUEZ ASPAJO JOSE FRANCISCO			ORCID ID:	0000-0001-6461-4210	
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte		Nro. de documento:	22486872

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	MARTEL Y CHANG SILVIA ALICIA
Secretario:	ENCISO GUTIERREZ ISIDRO TEODOLFO
Vocal:	BERROSPI NORIA JEAN PAUL
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
DESARROLLO DE CAPACIDADES OCUPACIONALES Y EL FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL EN LA SEDE CENTRAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE PRODUCCIÓN HUÁNUCO, AÑO 2016
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN GESTIÓN Y NEGOCIOS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2022
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)
Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)			

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input checked="" type="checkbox"/> X
--	-----------------------------	-----------------------------	---------------------------------------



Información de la Agencia Patrocinadora:	
---	--

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	SOLIS HUAMAN MARINO		Huella Digital
DNI:	22664524		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 16/11/2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.