

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFECIONAL DE**  
**ECONOMÍA**



**“Propuesta Estratégica para la Implementación del Servicio de Capacitación en el Colegio  
de Economistas de Cajamarca”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**ECONOMISTA**

**PRESENTADO POR:**

Marina Rocío Cachi Machuca

**ASESORA:**

M. CS. Janeth Esther Nacarino Díaz

Cajamarca, junio de 2017

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación está dedicado a:

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

A mis padres por ser el pilar fundamental en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su apoyo incondicional y por su amor.

A mis abuelitas, hermanos y sobrinos por quererme, estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho.

A mis amigos que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional y que hasta ahora hemos seguido apoyándonos en la elaboración de nuestras tesis. Gracias por su limitado respaldo.

## **AGRADECIMIENTO**

Retribuyo profundamente a Dios, mis padres, amigos, asesora y decano del colegio de Economistas de Cajamarca por su apoyo incondicional en la ejecución del trabajo de investigación; quienes confiaron en mi trabajo y permitieron que sea una realidad.

## ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>3</b>
<b>ÍNDICE GENERAL</b> .....	<b>4</b>
<b>ÍNDICE DE CUADROS</b> .....	<b>6</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	<b>7</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>8</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>9</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO</b> .....	<b>11</b>
<b>1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>11</b>
1.1.1. Situación problemática .....	<b>11</b>
1.1.2. Selección y delimitación del problema.....	<b>12</b>
1.1.3. Formulación del problema .....	<b>12</b>
1.1.4. Justificación del estudio.....	<b>13</b>
1.1.5. Limitaciones del problema.....	<b>14</b>
<b>1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>14</b>
1.2.1. Objetivo general .....	<b>14</b>
1.2.2. Objetivos específicos.....	<b>15</b>
<b>1.3. HIPÓTESIS</b> .....	<b>15</b>
<b>1.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b> .....	<b>16</b>
<b>1.5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>17</b>
1.5.1. Tipo de Investigación .....	<b>17</b>
1.5.2. Métodos de estudio.....	<b>17</b>
1.5.3. Unidades de análisis .....	<b>17</b>
1.5.4. Objeto de estudio.....	<b>17</b>
1.5.5. Población y muestra .....	<b>18</b>
<b>1.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>19</b>
1.6.1. Recopilación de datos.....	<b>19</b>
1.6.2. Procesamiento de datos .....	<b>20</b>
1.6.3. Análisis e interpretación de datos.....	<b>20</b>

<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	21
<b>2.1. ANTECEDENTES</b> .....	21
<b>2.2. BASES TEÓRICAS</b> .....	31
2.2.1. Capacitación.....	31
2.2.2. Identificación de la institución .....	41
<b>2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS</b> .....	47
<b>CAPITULO III: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b> .....	49
<b>CAPITULO IV: PROPUESTA ESTRATÉGICA DE CAPACITACIÓN</b> .....	62
4.1. Detección de las necesidades de capacitación.....	63
4.2. Diseño y producción del programa de capacitación .....	63
4.2.1. Contenido del programa de capacitación.....	64
4.3. Ejecución del programa de capacitación.....	68
4.4. Evaluación de la capacitación .....	70
4.4.1. Evaluación de reacción .....	71
<b>CONCLUSIONES</b> .....	73
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	75
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	76
<b>ANEXOS</b> .....	78

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>CUADRO 01: IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN .....</b>	<b>49</b>
<b>CUADRO 02: CAPACITACIÓN .....</b>	<b>51</b>
<b>CUADRO 03: IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>52</b>
<b>CUADRO 04: ASISTIRÍA A UNA CAPACITACIÓN.....</b>	<b>53</b>
<b>CUADRO 05: CONOCIMIENTOS SUFICIENTES .....</b>	<b>55</b>
<b>CUADRO 06: TEMAS DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>56</b>
<b>CUADRO 07: PARTICIPACIÓN PROACTIVA .....</b>	<b>57</b>
<b>CUADRO 08: DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN .....</b>	<b>58</b>
<b>CUADRO 09: FRECUENCIA DE LA CAPACITACIÓN .....</b>	<b>60</b>
<b>CUADRO 10: PROPUESTA ANUAL DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>68</b>
<b>CUADRO 11: LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN .....</b>	<b>70</b>
<b>CUADRO 12: EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>71</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>GRAFICO 01: IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN .....</b>	<b>50</b>
<b>GRAFICO 02: CAPACITACIÓN .....</b>	<b>51</b>
<b>GRÁFICO 03: IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN.....</b>	<b>52</b>
<b>GRÁFICO 04: ASISTIRÍA A UNA CAPACITACIÓN .....</b>	<b>54</b>
<b>GRÁFICO 05: CONOCIMIENTOS SUFICIENTES.....</b>	<b>55</b>
<b>GRÁFICO 06: TEMAS DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>56</b>
<b>GRÁFICO 07: PARTICIPACIÓN PROACTIVA.....</b>	<b>57</b>
<b>GRÁFICO 08: DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN .....</b>	<b>59</b>
<b>GRÁFICO 09: FRECUENCIA DE LA CAPACITACIÓN.....</b>	<b>60</b>

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se ha realizado con la finalidad de hacer una “Propuesta Estratégica para la Implementación del Servicio de Capacitación en el Colegio de Economistas de Cajamarca”. Teniendo como objetivo general diseñar una propuesta estratégica para la implementación del servicio de capacitación a los agremiados del Colegio de Economistas de Cajamarca. Es una investigación de tipo descriptiva; donde se utilizó como técnica e instrumento de recolección de datos un análisis bibliográfico y una encuesta por cuestionario la cual se aplicó a 180 colegiados, esto permitió realizar un modelo como propuesta de capacitación. Esta investigación pretende dejar tanto a la Universidad como al colegio, para que sirva como sustento para investigaciones futuras y así mismo que esta propuesta sea una herramienta encaminada a mejorar el desempeño eficaz del colegiado tanto en lo profesional como en lo laboral. Se llegó a las conclusiones siguientes: que es de suma importancia implementar el servicio de capacitación en el colegio; ya que esto permitirá la actualización de los agremiados en nuevos temas acordes con los cambios tecnológicos que repercutan en mayores y nuevas oportunidades; así mismo se mejorara la actitud de los agremiados con respecto a la organización, participación y en la toma de decisiones del colegio.

Palabras claves: capacitación, diagnostico, formación profesional, propuesta.



## **ABSTRACT**

The present research work it has been realized with the finality of making a "Strategic Proposal for the Implementation of the Training Service at the College of Economists of Cajamarca". Having as a general objective to design a strategic proposal for the implementation of the training service to the members of the college of Economists of Cajamarca. It is a research of descriptive type; where it was used as technique and instrument of collection of data a bibliographic analysis and a survey by questionnaire which was applied to 180 collegiate, this allowed perform a model as a proposal training. This research aims to leave both to the University and the college, so that serve as a basis for future research and also that this proposal is a tool aimed at improving the effective performance of the collegiate both professionally and working. The following conclusions were reached: that it is extremely important to implement the training service in the college; as this will allow the updating of the members in new topics commensurate with the technological changes that have repercussions in greater and new opportunities; as well as the attitude of the members with respect to the organization, participation and in the decision making of the college.

**Keywords:** training, diagnosis, professional training, proposal.

## INTRODUCCIÓN

En un mundo tan cambiante como el nuestro; donde el comportamiento se modifica y nos enfrentamos constantemente a situaciones de ajuste, adaptación, transformación y desarrollo; la capacitación es de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redundando en beneficios para la empresa o institución, la capacitación también ayuda a alcanzar altos niveles de motivación, productividad, integración, compromiso y solidaridad. La capacitación en las instituciones debe ser una actividad sistemática, planificada y permanente, para desarrollar e integrar el recurso humano, y lograr de esta manera los objetivos organizacionales. Es por esta razón que se realiza la presente investigación en el Colegio de Economistas de Cajamarca, para satisfacer las necesidades de capacitación y así fortalecer la participación de los agremiados.

El presente trabajo de investigación “Propuesta Estratégica para la Implementación del Servicio de Capacitación en el Colegio de Economistas de Cajamarca”. Consta de cuatro capítulos los cuales se detallan a continuación: Capítulo I: Planteamiento Metodológico. Donde se describe la situación problemática, así mismo se plantean los objetivos de la investigación, se plantea la hipótesis y operacionalización de variables. Capítulo II: Marco Teórico. Donde se presentan los antecedentes, las bases teóricas que lo fundamentan y la identificación de la institución. Capítulo III: Análisis e Interpretación de Resultados. Donde se hace la representación gráfica y la interpretación de los datos de la encuesta. Capítulo IV: Propuesta Estratégica de Capacitación. En base a los resultados obtenidos, se ha realizado un modelo como propuesta de capacitación, el cual favorezca el desarrollo e integración del colegiado abarcando todas sus expectativas. Finalmente se incluyen las conclusiones y sugerencias de la presente investigación.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

#### 1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

##### 1.1.1. Situación problemática

Un problema que existe en el Colegio de Economistas de Cajamarca es la ausencia de capacitación y que hasta la actualidad no se ha realizado ninguna capacitación referida a la formación profesional del colegiado; debido a la morosidad que existe de los aportes mensuales que se realizan y por la falta de coordinación y/o comunicación que existe en dicha institución.

La carencia de esta impide que el colegiado tenga la capacidad y puedan responder a las necesidades vigentes de la sociedad; así mismo la falta de capacitación impide el desarrollo en su formación profesional que les permita ser modelos de gestión de calidad competitiva.

Pues toda institución ya sea pública o privada necesita del servicio de capacitación ya que el recurso más importante para cualquier empresa u organización son las personas (capital humano). Por ello, la capacitación es esencial para todos los profesionales o trabajadores de una organización, ya que esta influye directamente en la competitividad, calidad y desarrollo de las personas y organizaciones en el ámbito económico y social.



La capacitación del recurso humano es importante para lograr la eficiencia y eficacia en cualquier sector de la economía, es una de las principales herramientas en la empresa para enfrentar los retos actuales y futuros.

### **1.1.2. Selección y delimitación del problema**

**Geográficos:** se investigará en la ciudad de Cajamarca, Perú, en el Colegio de Economistas para determinar cuáles son las principales necesidades de capacitación de los agremiados y que propuesta estratégica se puede diseñar para su implementación.

**Selección:** Colegio de Economistas de Cajamarca.

**Temporales:** se analizará la situación actual del Colegio de Economistas de Cajamarca, para conocer la problemática existente.

**Selección:** Año 2015.

### **1.1.3. Formulación del problema**

¿Qué propuesta estratégica se puede diseñar para la implementación del servicio de capacitación a los agremiados del Colegio de Economistas de Cajamarca?

#### **Sistematización del problema**

¿Cuáles son las necesidades de capacitación de los agremiados del Colegio de Economistas de Cajamarca y que etapas se deben seguir para su implementación?



¿Qué propuesta permite satisfacer las necesidades de capacitación de los  
agremiados del Colegio de Economistas de Cajamarca?

#### **1.1.4. Justificación del estudio**

##### **1.1.4.1. Justificación Teórica**

El presente estudio es importante a nivel teórico porque, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos de capacitación, se busca explicar que el recurso para cualquier empresa u organización son las personas, por ello la capacitación es esencial para todos los profesionales o trabajadores de una organización, ya que esta influye directamente en la competitividad, calidad y desarrollo de las personas y organizaciones en el ámbito económico y social.

##### **1.1.4.2. Justificación Práctica**

Con el presente estudio se espera que la implementación del servicio de capacitación a los economistas colegiados contribuya a fortalecer sus competencias que no son solamente proveer los medios de hacer “mejores” elecciones sino más bien concertar la atención de las instituciones, las relaciones, entre los individuos y grupos sociales, donde la gente puede decidir las cosas individual o colectivamente; ya que el economista dispone de un método de análisis, que lo habilita para aplicar sus conocimientos en la explicación, predicción y evaluación de la toma de decisiones en la empresa privada o en la gestión pública.



### **1.1.4.3. Justificación Metodológica.**

En el siguiente estudio realizado se propone un modelo para la implementación del servicio de capacitación en el Colegio de Economistas de Cajamarca.

### **1.1.4.4. Justificación Personal.**

El presente trabajo realizado es de importancia, ya que servirá para poner en práctica los conocimientos adquiridos en la Universidad.

### **1.1.5. Limitaciones del problema**

Las limitaciones que se puede tener para la realización de la investigación sería el tiempo, presupuesto, escasa información y que los colegiados no quisieran recibir la capacitación por falta de comunicación e interés ya que existe morosidad en cuanto a aportes mensuales que realiza cada colegiado.

## **1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. Objetivo general**

Diseñar una propuesta estratégica para la implementación del servicio de capacitación a los agremiados del Colegio de Economistas de Cajamarca.



### 1.2.2. Objetivos específicos

- ✓ Determinar las necesidades de capacitación de los agremiados del Colegio de Economistas de Cajamarca y describir las etapas que se deben seguir para su implementación.
- ✓ Elaborar una propuesta que permita satisfacer las necesidades de capacitación de los agremiados del Colegio de Economistas de Cajamarca.

### 1.3. HIPÓTESIS

El diseño de una propuesta estratégica para la implementación del servicio de capacitación a los agremiados del Colegio de Economistas de Cajamarca permitirá fortalecer sus capacidades.

*Fortalecimiento de capacidades del colegiado = f (Propuesta de capacitación)*



#### 1.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	CONCEPTO	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
<p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p>Fortalecimiento de capacidades</p>	<p>Proceso a través del cual los individuos, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen o mantienen las capacidades para establecer y lograr sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo.</p>	<p>Proceso de liberar, fortalecer y mantener la capacidad de las personas, las organizaciones y la sociedad en general para la gestión exitosa de sus asuntos.</p>	<p>Capacitación en temas como: Sistema Nacional de Inversión Pública, Finanzas y Financiamiento, Estrategias para Comercialización, Gestión Pública. Medido a través de un cuestionario.</p>	<p>Elabora proyectos de inversión. Gestiona eficientemente los recursos. Planifica. Realiza investigaciones de campo. Analiza el entorno económico. Apoya en el proceso de planificación y formulación de políticas.</p>
<p><b>Variable Independiente:</b></p> <p>Propuesta de capacitación</p>	<p>Proceso estructurado y organizado por medio del cual se suministra información y se proporcionan habilidades a una persona para que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado.</p>	<p>Definir o determinar la denominación de curso. Definir los objetivos de la capacitación, es decir que se va a lograr con ello. Definir el contenido temático del curso, que temas abordara.</p>	<p>Elaboración, Producción y transformación.  Desempeño profesional y laboral.</p>	<p>Habilidades profesionales. Evaluación de conocimientos. Resuelve con rapidez los problemas de su entorno. Cuida la imagen personal. Es eficaz.</p>





## **1.5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Tipo de Investigación**

El presente estudio de investigación es de tipo descriptivo; ya que se describirán las características que identifican las condiciones actuales del colegio y además se analizará la información que se obtengan de las encuestas con el fin de hacer un diagnóstico de la propuesta estratégica para la implementación del servicio de capacitación en el Colegio de Economistas de Cajamarca.

### **1.5.2. Métodos de estudio**

Se utilizará el método inductivo ya que se ha iniciado con la observación de fenómenos particulares para luego llegar a premisas generales; es decir, se ha empezado a encuestar a cada colegiado de la muestra seleccionada.

### **1.5.3. Unidades de análisis**

Son todos los agremiados que pertenecen al Colegio de Economistas de Cajamarca.

### **1.5.4. Objeto de estudio**

El objeto de estudio de la presente investigación es el Colegio de Economistas de Cajamarca.



### 1.5.5. Población y muestra

Debido a que se conoce el número de colegiados que conforman el Colegio de Economistas de Cajamarca, estadísticamente se dice que es una población finita y que una vez dada ésta condición se podrá aplicar una fórmula<sup>1</sup> que a continuación se presenta y se describen sus elementos que la integran:

$$n = \frac{S^2}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{S^2}{N}}$$

Dónde:

n = Es el tamaño de la muestra

N = El tamaño de la población, que son 337 colegiados.

S = La desviación estándar, o sea la probabilidad de que ocurra el evento que en éste estudio es = 50 %, porque no hay estudios ni información previos.

E = Es el margen de error que se esté dispuesto a aceptar en el estudio, que será igual a 5 %.

Z = Es el área bajo la curva de una distribución normal y su valor dependerá del margen de confiabilidad que se requerirá tenga la información obtenida, en este caso será del 95 %, por lo tanto el valor será de Z = 1.96.

Sustituyendo los valores en la formula se obtiene:

---

<sup>1</sup> Bernal T., César Augusto, *Metodología de la investigación para administración y economía*, pp. 163 y 164.



$$n = \frac{0.5^2}{\frac{0.05^2}{1.96^2} + \frac{0.5^2}{337}}$$

n = 180 significa, que éste será el número de colegiados a los que se les aplicará el cuestionario de la encuesta.

## 1.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### 1.6.1. Recopilación de datos:

En la presente investigación, para la recopilación de datos se realizó un análisis bibliográfico. **Velásquez, A. & Rey, N. (1999)**, en su libro Metodología de la Investigación Científica, lo definen como la aplicación de los principios del análisis clásico al estudio de documentos impresos, generalmente esta tarea suele concentrarse en libros, revistas, informes de investigación, tesis y estadísticas. El cual puede realizarse por varios medios como: búsqueda en internet, búsqueda en bibliotecas, análisis de las referencias bibliográficas de otras publicaciones o temas relacionados; este análisis bibliográfico permitió obtener la información pertinente y actualizada de acuerdo al tema de estudio; así mismo fue de mucha utilidad en la investigación.

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue una encuesta dirigida a los agremiados del Colegio de Economistas de Cajamarca. **Velásquez, A. & Rey, N. (1999)**, definen a la encuesta como el método de recopilación de datos acerca de hechos objetivos, opiniones, conocimientos, etc., basado en una interacción directa (la entrevista) o indirecta (el cuestionario) entre el investigador



(encuestador) y el encuestado (el que responde). La encuesta fue realizada a través de un cuestionario. Formulario impreso que los individuos responden por si mismos sirviendo de instrumento para obtener la información deseada, sobre todo a escala masiva. El mismo está compuesto por preguntas previamente elaboradas que son significativas para la investigación y se aplica al universo o muestra de las unidades de análisis. A través del cual se obtuvieron valiosos datos e información necesarios para la investigación.

**1.6.2. Procesamiento de datos:** Para el procesamiento de datos se empleó el paquete de Microsoft Office, con los programas Word (procesador de texto) para realizar la redacción de la presente investigación; y Excel (hoja de cálculo) para procesar dichos datos obtenidos, y poder hacer las representaciones gráficas necesarias.

**1.6.3. Análisis e interpretación de datos:** Los resultados serán presentados en tablas y gráficos con el fin de transmitir la información obtenida de la encuesta por cuestionario de manera más comprensible, estos resultados serán presentados en graficas de pastel con su respectiva interpretación.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES

A continuación se muestra trabajos realizados en otras instituciones de diferentes países, los cuales han servido como guía para realizar el presente trabajo de investigación:

**Farez, B. & León, R. (2015). Diagnóstico de necesidades y elaboración del plan de capacitación para Farmacias FYBECA regional Austro, periodo 2014 (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, Ecuador.** En su trabajo tienen como objetivo diseñar un Plan de Capacitación para Farmacias FYBECA en temas que agreguen valor en el ejercicio de las funciones de los colaboradores y a la organización, los cuales generen impacto positivo en la ejecución de las tareas en los puestos de trabajo. Concluyen que un aspecto importante que se debe considerar en la propuesta es una adecuada planificación de la logística de los procesos de capacitación y formación, esta información está alineada a generar efectividad en costos, tiempos de ejecución, generación de valor a la empresa y al cliente externo. Y que en el crecimiento personal la capacitación tiene una gran influencia ya que esto genera seguridad en el individuo que recibe la capacitación.



**González, A. (2014). Diagnóstico de Necesidad de Capacitación, para la empresa Supermercados la Canasta (Tesis de pregrado). Instituto Tecnológico de Sonora, México.** En su trabajo tiene como objetivo desarrollar un diagnóstico de necesidad de capacitación para una empresa de sector comercial “La Canasta”, que ayude a descubrir las necesidades de la empresa para la mejora de las actividades y aumento de utilidades. Concluye que es importante en una organización el tener personal capacitado para las diferentes situaciones o percances que se puedan presentar, hacerlo capaz para resolver dichos problemas de la manera más efectiva para la empresa. Y que este diagnóstico de necesidad de capacitación le proporcionará a la empresa La Canasta conocimientos sobre las áreas y temas que más requieran de una capacitación éste con el motivo de que los empleados de la empresa adquieran más conocimientos sobre sus actividades laborales de sus puestos y en general en las actividades de la empresa esto traerá beneficios significativos para la empresa en lo referente a la capacitación de los empleados.

**Acosta, L. (2013). Propuesta de un Plan de Capacitación Dirigido al Personal de Ventas de Proveduria de Servicios y Suministros Industriales, (Provesica Oriente C.A) Maturin 2013 (Tesis de pregrado). Universidad de Oriente, Venezuela.** Tiene como objetivo proponer un Plan de Capacitación Dirigido al Personal de Ventas de Proveduria de Servicios y



## “PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA”

---

Suministros Industriales, (Provesica Oriente C.A) y determinar las principales necesidades de capacitación en la organización. Concluyendo que es importante conocer las necesidades de la empresa para así hacer el análisis, y proceder a determinar cuáles son las causas que definen el buen o mal desempeño de la organización. La capacitación es importante realizarla de una manera constante para la mejora de experiencia laboral, actualizar los conocimientos, aumentar la competitividad y confiabilidad tanto del personal de ventas como el de la empresa. Observó que la falta de capacitación refleja en los trabajadores fallas y errores en el lugar de trabajo, el bajo rendimiento laboral, por esta razón se busca aplicar el plan de capacitación para obtener mejores habilidades, destrezas y actualizar los conocimientos en lo que respecta a su cargo en el departamento de ventas. Estos resultados evidencian que la población nunca ha recibido capacitación por parte de la empresa, lo cual se considera como una debilidad en la confiabilidad de la empresa. Esto significa que la detección de las necesidades es importante para el impacto del plan que se propone, apoya a sus miembros para desempeñar su trabajo actual, y sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y colaborar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades.

**Mérida, M. (2013). Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del Personal de la Dirección de Área de Salud de la Cabecera Departamental de Huehuetenango (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.** Tiene como objetivo determinar las necesidades de capacitación



existentes en el personal de la Dirección del Área de Salud de la cabecera departamental de Huehuetenango. Concluyendo en la investigación realizada que un alto porcentaje de los colaboradores de la Dirección del Área de Salud no se sienten identificados con la entidad, es decir; no existe un verdadero sentido de pertenencia entre institución y colaborador. También el estudio revela que un número significativo de colaboradores operativos y administrativos, no han recibido instrucciones sobre la ejecución de tareas que tienen a su cargo y cuando existieron, fueron de manera verbal, además la mayoría de encuestados operativos comentan la inexistencia de un manual de funciones, dificultando la ejecución de tareas ya que no se cuenta con especificaciones claras sobre las tareas que deben realizar. Dentro de las nuevas prácticas administrativas, el factor humano es el principal recurso de una empresa y su influencia es decisiva en el desarrollo, progreso y éxito de la misma. Por tal razón es importante promover su capacitación para que realicen un trabajo de acuerdo con los objetivos de la organización, para ello es preciso conocer los requerimientos en cuanto a tipos, métodos y categorías básicas de capacitación que son fundamentales en la actividad laboral de los empleados.

**Aguirre, N., Chicas, K. & Quintanilla, E. (2012). Plan de Capacitación Dirigido a los Empleados para Mejorar la Atención a los Usuarios de la Alcaldía Municipal de la Ciudad de Perquín, Departamento de Morazán, año 2012 (Tesis de pregrado). Universidad de El Salvador, El Salvador.**





Teniendo como objetivo diseñar un plan de capacitación para mejorar la atención a los usuarios en la Alcaldía municipal de Perquín, Departamento de Morazán. Concluyendo que ningún empleado al momento de ocupar su cargo fue capacitado, si no que aprendió sus funciones principalmente por la orientación de un compañero de trabajo, se lo explico el jefe o lo aprendió en el cargo. Es una necesidad organizacional de la municipalidad establecer un plan de capacitación para los empleados que laboran en dicha institución ya que es de suma importancia la implementación de dicho plan para ofrecer un mejor servicio al usuario, de mayor calidad y más eficiente.

**Barrientos, C. (2012). Análisis de la detección de las necesidades de capacitación en un centro de investigación (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Querétaro, México.** Tiene como objetivo identificar y analizar los criterios aplicados por los líderes en la etapa de detección de necesidades del proceso de capacitación, en diversas áreas operativas de un Centro de Investigación. El desarrollo de este estudio se conformó respecto a tres ejes de análisis: el proceso de capacitación, las políticas institucionales y el liderazgo ejercido. Concluye que las entrevistas evidenciaron que la capacitación se considera una actividad importante, ya que contribuye al mejoramiento del desempeño de los investigadores en sus funciones. Que incluye el desarrollo personal, la adquisición y reforzamiento de habilidades para investigación y actualización de conocimientos.



**Bravo, Y. & Vásquez, J. (2012). Diagnóstico de necesidades y propuesta de capacitación para la empresa ESFEL S.A. Esmaltes Ferro ELJURI (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, Ecuador.** Concluyen que los trabajadores de la empresa ESFEL S.A. no han accedido a un programa de capacitación anteriormente, únicamente ha recibido charlas sobre seguridad industrial, organizadas por parte del Comité de Seguridad, el cual está conformado por representantes de cada departamento. Los trabajadores y jefes de departamento, han expresado en las encuestas, la necesidad de recibir capacitación sobre temas de seguridad laboral y relaciones humanas. La empresa ESFEL S.A. no cuenta con un departamento específico, que se encargue de administrar los recursos humanos, esta responsabilidad se le ha encargado a la Contadora General, quien cumple las funciones de Jefe de Personal. Tal razón, lleva a inferir que designar doble tarea a una sola persona, imposibilita que se destine el tiempo suficiente para la planificación de programas de capacitación para el personal.

**Villalta, B. (2012). Propuesta de un Modelo de Capacitación y Desarrollo al Personal Docente de la Universidad de Oriente en la ciudad de San Miguel (Tesis de pregrado). Universidad de Oriente, El Salvador.** Concluye que uno de los problemas que enfrenta la Universidad en la calidad de la enseñanza, es el desempeño del docente, que muchas veces no implementan técnicas adecuadas de enseñanza por carecer de capacitaciones específicas, por no tener formación pedagógica adecuada, por impartir



materias que no van de acuerdo con su profesión y algunas veces por no tener suficientes conocimientos de una área específica. En el trabajo realizado se plantea si un programa de desarrollo del Recurso Humano contribuye a lograr la efectividad laboral del personal administrativo. Se pretende que con la implementación del modelo se amplíe el grado de conocimientos del docente, mejorar el nivel de enseñanza, incrementando así el prestigio de la institución y favoreciendo al sector estudiantil en recibir una enseñanza más eficiente y competitiva.

**Oquendo, B. (2010). Programa de Capacitación para una Empresa de Servicios de Soluciones para el Manejo de Documentos (Tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.** Su trabajo de investigación tiene como objetivo mejorar la actitud y aptitud de los colaboradores, con la ejecución del programa de capacitación, estableciendo el seguimiento requerido para su cumplimiento y mejora continua, con el objetivo de reducir las quejas de los clientes y alcanzar los objetivos que se tienen establecidos. Concluye que en la empresa objeto de estudio, no existe un programa de capacitación estructurado, actualizado y que responda a las necesidades reales de los colaboradores, lo cual se refleja en la disminución del índice de satisfacción de los clientes, disminución en las ventas y desmotivación de los colaboradores; y que la capacitación que ha proporcionado la empresa, se realiza sin efectuar un diagnóstico de las necesidades de capacitación, base para enfrentar de mejor manera las



deficiencias en el desempeño de los colaboradores. Así mismo no se realiza el seguimiento oportuno a cada una de las actividades establecidas en el programa de capacitación y no se consideran los factores necesarios para la ejecución del mismo.

**Barrientos, O., Escobedo, S., Landa, H. & Lozano, Sara L. (2009). Detección de necesidades de capacitación en el Departamento de Mercaderías de la Empresa 7-Eleven México Mercados 200 y 202 (Tesis de pregrado). Instituto Politécnico Nacional, México.** El presente trabajo tiene como objetivo determinar las necesidades de capacitación en el Departamento de Mercaderías con el propósito de mejorar el desempeño de los trabajadores. Concluye que el factor humano juega un papel fundamental en la competitividad de las empresas, es importante destacar que es necesario que se empiecen a gestar cambios que permitan incrementar el desempeño del personal para hacer frente al mundo globalizado de hoy en día. Por ello la Detección de Necesidades de Capacitación es de gran importancia en aquellas empresas que quieran perdurar y que quieran competir en el mercado nacional e internacional, ya que estas empresas deben poner en práctica todas las herramientas necesarias para formar trabajadores que sean competitivos ya que estos son los encargados del manejo de los demás recursos de la empresa, de tal manera que de ellos depende que la empresa se mantenga y se desarrolle dentro del mundo globalizado, en el cual el nivel de exigencia y la lucha por mantenerse cada vez es mayor. Es por eso que es importante el



desarrollo del personal y para esto la Detección de Necesidades de Capacitación juega un papel de gran importancia.

**García, F. (2005). Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del Personal Académico del Instituto de Ciencias Económicas – Administrativas (Tesina de pregrado). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México.** El presente trabajo tiene como objetivo detectar las necesidades de capacitación del personal académico del Instituto de Ciencias Económicas Administrativas, promoviendo programas institucionales de superación y actualización tanto profesional como didáctico / pedagógica que permita elevar el nivel académico de la institución. Se concluye que la capacitación en una organización, independientemente de cual sea su giro, se requiere como parte fundamental de una constante actualización hacia su personal con el propósito de lograr adquirir, los suficientes conocimientos que le permitan tanto su desarrollo profesional así como de la empresa. Y que una Institución de Educación Superior tiene el compromiso de preparar profesionistas con la calidad suficiente para su desarrollo en el campo laboral. El Diagnostico de Necesidades, no es más que una pequeña parte del proceso para llevar a cabo la capacitación y actualización de los docentes; por ello es importante conocer las necesidades de cada docente para que en base a ello se tenga la posibilidad de aproximarse acertadamente y creando programas de capacitación y actualización más convenientes para los docentes.



De esta manera esta investigación sirve de apoyo, ya que expresa la importancia de llevar a cabo el diagnóstico de necesidades de capacitación puesto que se logró alternar con el docente y conocer las necesidades de cada uno de ellos y en base a ello se tenga la posibilidad de aproximarse acertadamente, creando programas de capacitación y actualización más convenientes, ya que se pudo plasmar una programación de cursos adecuada a sus expectativas, tal y como los docentes reflejaron en sus respuestas; lo cual sirve de guía y base para reforzar los fundamentos teóricos de la presente investigación.

**Garza, R. (2002). La Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento como base para el Mejoramiento de los trabajadores (Tesis de maestría). Universidad Autónoma Nuevo León, México.** Su trabajo de investigación tiene como objetivo demostrar como la capacitación y el adiestramiento son base para el mejoramiento del desempeño y cambio de actitudes de los trabajadores de todos los niveles dentro de las organizaciones, utilizando como instrumento de información la detección de necesidades de capacitación. Concluyendo que el proceso de capacitación que actualmente demandan las empresas, y por lo tanto sus trabajadores, es indudablemente un factor de éxito; sin embargo, este factor no es el mismo. Ahora en nuestra realidad y sobre todo con condiciones económicas y políticas muy especiales, la Capacitación y el Desarrollo de personal debe estar a la altura de las circunstancias y dar una respuesta apropiada. Por ello



para hacer productos de calidad o realizar un servicio de calidad, se necesita de personas de calidad y esto solo se logrará en la medida en que seamos congruentes no solo con los salarios, sino con los procesos de desarrollo del personal.

Las investigaciones anteriores muestran cuán importante es la capacitación dentro de las organizaciones y como esta ayuda al buen funcionamiento, la toma de decisiones y el desarrollo personal de los capacitados. Por ello el Colegio de Economistas de Cajamarca, por ser una institución pública, cuyo objetivo es promover la investigación que permita la participación de los colegiados sobre la problemática económica nacional, internacional y regional, tenga colegiados altamente capacitados para desempeñarse como agentes de cambio en un mercado altamente competitivo y globalizado.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Capacitación**

**Chiavenato (2007)** define a la capacitación como el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por el medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

Según Chiavenato los principales objetivos de la capacitación son:



- ✓ Prepara a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
- ✓ Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.
- ✓ Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación o moverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.

#### **2.2.1.1. Tipos de Capacitación**

**Gutiérrez (2004)** menciona que existen dos tipos de capacitación:

**Capacitación para el trabajo.** Esta permite que el individuo adopte conocimientos y destrezas relativas al puesto que va a desarrollar, la manera de operar la empresa, el tipo de organización, los objetivos, tipos de planes y programas, etc. Lo que le facilita adecuarse más prontamente al empleo o nueva área.

**Capacitación en el trabajo.** Consiste en aportar al trabajador conocimientos que apoyen o enriquezcan los que ya posee, esto con el fin de desempeñar de mejor manera las funciones que le han sido encomendadas mediante el desarrollo de sus habilidades, con el fin de aumentar su productividad o postularse para una promoción. (**Farez Muñoz 2015, p. 19**)





### 2.2.1.2. Modalidades de Capacitación

**Formación:** Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

**Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico tecnológicos en una determinada actividad.

**Especialización:** Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad. **Perfeccionamiento:** Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

**Complementación:** Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

### 2.2.1.3. Importancia de la capacitación

La capacitación de personal es un proceso que se relaciona con el mejoramiento y el crecimiento de las aptitudes de los individuos y de los



grupos que forman parte de la organización. Esta no se puede subestimar. Con frecuencia los directivos consideran que es variable en tiempo de bonanza económica, pero que lo primero que se debe reducir o eliminar cuando hay problemas económicos. A menudo esta visión a corto plazo ocasional que las organizaciones sufran las consecuencias a largo plazo. Casi todas las organizaciones progresistas invierten gran cantidad de dinero en recursos humanos; sin embargo, no se ocupan de ellos tanto como debieran. Este es un error que puede eliminarse mediante la capacitación; es decir, mediante el perfeccionamiento de las aptitudes del personal de todos los niveles, tanto el sector privado como el sector público y otros segmentos de nuestra sociedad están reconociendo cada vez más la importancia de capacitar e impulsar el desarrollo de los recursos humanos. (Rodríguez Joaquín 2007, p. 252)

#### **2.2.1.4. Beneficios de la Capacitación**

Según Werther y Davis (2008), la capacitación auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden contribuir al desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades.

##### **Para las organizaciones**

- ✓ Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas
- ✓ Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles



## “PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA”

---

- ✓ Eleva la motivación de la fuerza de trabajo
- ✓ Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización
- ✓ Fomenta la autenticidad, la apertura y la confianza
- ✓ Mejora la relación jefes-subordinados
- ✓ Ayuda en la preparación de guías para el trabajo
- ✓ Proporciona información respecto a necesidades futuras a todo nivel
- ✓ Agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas
- ✓ Contribuye a la formación de líderes y dirigentes
- ✓ Incrementa la productividad y la calidad del trabajo
- ✓ Ayuda a mantener bajos los costos en muchas áreas
- ✓ Elimina los costos de recurrir a consultores externos
- ✓ Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflicto

### **Para el individuo**

- ✓ Ayuda en la toma de decisiones y la solución de problemas
- ✓ Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo
- ✓ Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas
- ✓ Incrementa el nivel de satisfacción con el puesto
- ✓ Permite el logro de metas individuales
- ✓ Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos
- ✓ Elimina los temores a la incompetencia



### **En las relaciones humanas (internas y externas)**

- ✓ Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y para vivir en ella
- ✓ Mejora la comunicación entre grupos
- ✓ Hace viables las políticas de la organización
- ✓ Alimenta la cohesión de los grupos
- ✓ Ayuda en la orientación de nuevos empleados
- ✓ Proporciona una mayor atmósfera para el aprendizaje
- ✓ Proporciona información de las disposiciones oficiales en muchos campos. (Mérida Bolaños 2013, p. 40)

De acuerdo con lo anterior, una capacitación adecuada, puede brindar beneficios en tres áreas. Si los economistas colegiados se capacitan de acuerdo a las necesidades de capacitación que se detecten, pueden garantizarse mejores resultados tanto en lo profesional como en la calidad de sus actividades laborales.

#### **2.2.1.5. Costo – Beneficio de la capacitación**

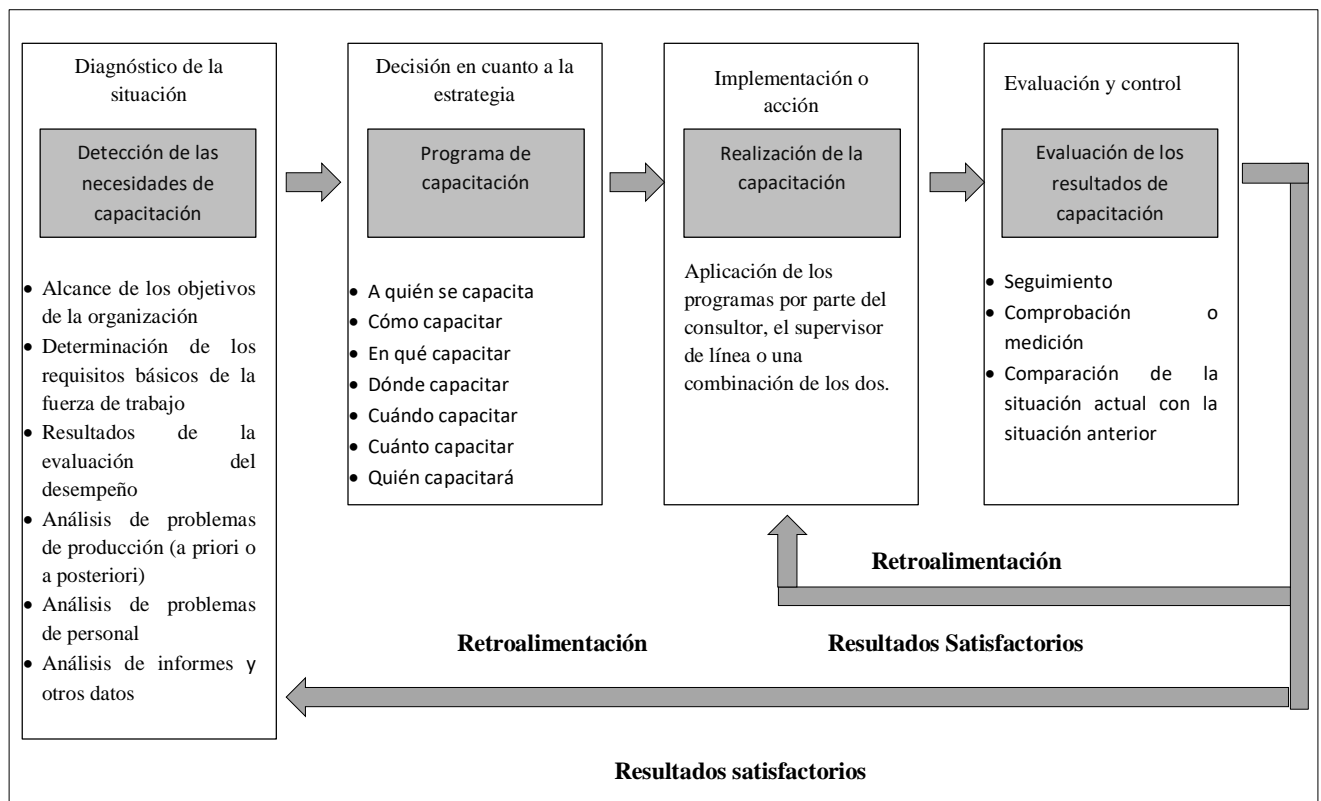
**Chiavenato (2007)**, considera a la capacitación como una inversión empresarial destinada a capacitar un equipo de trabajo, para reducir o eliminar la diferencia entre el desempeño actual y los objetivos. Es un esfuerzo dirigido hacia el equipo, con la finalidad de que él mismo, alcance los objetivos empresariales de manera más económica posible. En las instituciones públicas

la capacitación no debe verse simplemente como una obligación que emana de la ley, pues es una inversión con beneficios para la empresa o institución, los trabajadores y finalmente la población que recibe los servicios. **(Mérida Bolaños 2013, p. 41)**

### 2.2.1.6. Etapas del proceso de capacitación

La capacitación implica un proceso de cuatro etapas, las cuales se muestran en la figura siguiente:

**FIGURA 01: PROCESO DE CAPACITACIÓN**



**Fuente:** Chiavenato, Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración, México, Mc Graw-Hill, 1998

**Elaboración:** Propia



Como se muestra en la figura anterior la **primera etapa Detección de Necesidades de Capacitación (DNC)**, es considerada la más importante, ya que es el punto de partida de las acciones de capacitación. La determinación de las necesidades le da sentido a la dimensión del resto de las etapas del proceso, por lo que se debe realizar una investigación cuidadosa para decidir si lo precedente es capacitar al personal o establecer diferentes etapas hasta logra la meta propuesta. Se toma en cuenta que el objetivo primario de toda capacitación es mejorar tanto el desempeño individual como el de la organización, por lo que es crucial identificar la información que debe ser dirigida y asimilada en el proceso. Cuando la DNC se realiza de manera sólida se identifican necesidades verdaderas, urgentes y estratégicas, lo cual evita atender demandas y deseos caprichosos que la capacitación seguramente no satisfaga, (Mendoza, 2005).

Pues al realizar el DNC se detecta los problemas actuales de la organización (Colegio) y los desafíos a futuro que deberá enfrentar. Como la globalización, problemas actuales y los desafíos ambientales, competir con uno o más entidades nuevas donde los integrantes de la organización experimental renovadas necesidades de capacitarse.

**En la segunda etapa programa de capacitación**, la organización debe de considerar estratégicamente el uso adecuado de los recursos y tomar conciencia en el diseño del programa. El éxito de los programas de capacitación depende de algo más que la capacidad de la organización para



identificar sus necesidades; se basa en tomar la información que se obtuvo del análisis de necesidades y utilizarla para diseñar programas de capacitación de alto nivel, (Sherman, 1998). En la etapa de diseño se ligan la evaluación de necesidades con los requerimientos y objetivos de cada programa, así como las decisiones administrativas que se deben hacer para soportar los programas de capacitación.

**La tercera etapa ejecución del programa**, se selecciona el mejor método entre varios aplicables. Una consideración fundamental es determinar cuáles son apropiados para los conocimientos, habilidades y capacidades que se han de aprender.

**Keith Davis (1996)** menciona que el contenido del programa se determina de acuerdo con la evaluación de necesidades y los objetivos de aprendizaje. Puede proporcionar la enseñanza de habilidades específicas, suministrar conocimientos necesarios o influir en las actitudes. Sin considerar el contenido, el programa debe llenar las necesidades de la organización y de los participantes. Cuando los objetivos no se contemplan, el programa no redundará en pro de la organización. Si los participantes no perciben el programa como una actividad de interés y relevancia para ellos, su nivel de aprendizaje dista mucho del nivel óptimo.



Finalmente, **la cuarta etapa evaluación** debe realizarse para determinar no solo la eficacia de la capacitación recibida, sino del proceso mismo. Existen varios métodos para evaluar hasta qué punto los programas de capacitación mejoran el aprendizaje, afectan en el comportamiento en el trabajo e influyen en el desempeño final de la organización. Además, permite que se incluyan aspectos sobre los recursos monetarios destinados para la capacitación, particularmente estableciendo el beneficio en función de la inversión y no referirlo como un costo financiero, (Sherman, 1998). Hay razones evidentes para evaluar el programa de capacitación, desde la perspectiva del entrenador y de la organización. Una de ellas es respecto al desempeño del capacitador, permitiéndole aplicar mejoras en futuras participaciones. Otra, es referente al costo-efectividad, para determinar la rentabilidad del proceso. Una más, es para referenciar la efectividad del programa global de capacitación tanto para el personal como para la organización, (Infante. s.f.). Es recomendable establecer un mecanismo sistemático de evaluación del proceso para resaltar el objetivo de efectividad de la capacitación. Así mismo, considerando la efectividad en la organización, puede realizarse en dos etapas, una inmediatamente después de la ejecución del programa, y otra en algún periodo posterior. La primera ofrece información para corregir aspectos urgentes del curso o entrenamiento aplicado, mientras la segunda refuerza los indicadores de cambios en desempeño del personal o la institución, (Clavelle, 2008). **(Barrientos Villalobos 201, p. 14, 15, 16, 17)**





## 2.2.2. Identificación de la institución

### 2.2.2.1. Colegio Profesional

Un colegio profesional o colegio oficial es una corporación de derecho público de carácter gremial integrada por quienes ejercen las llamadas profesiones liberales y que suelen estar amparados por el estado.

Sus miembros asociados son conocidos como colegiados. Cuando se dedican a actividades manuales o artesanas se emplea el nombre tradicional de gremios.

**1. Objetivos y características:** La finalidad de los colegios profesionales es la ordenación del ejercicio de las profesiones, la representación exclusiva de las mismas, y la defensa de los intereses profesionales de los colegiados.

El colegio debe velar por el cumplimiento de una buena labor profesional, donde la práctica ética del trabajo se constituye como uno de los principios comunes que ayudan a definir los estatutos de cada corporación. Estos estatutos, redactados en la mayoría de los colegiados profesionales, aluden al desarrollo de la actividad correspondiente a cada profesión, donde se marcan pautas de actuación de manera unánime con éticas y que contribuyen al bien social de la profesión.



**2. Colegiación:** Para acceder a una colegiación, debemos estar en posesión de la titulación exigida por la ley de nuestra profesión y cumplir con los estatutos que tenga cada colegiado. Esta colegiación se ha ampliado a las sociedades profesionales, sin que en ningún caso, se pueda impedir la colegiación como tal de una persona jurídica.

Por otra parte, los colegios profesionales se pueden organizar mediante delimitaciones territoriales sub-estatales. En estos casos, la colegiación en un colegio de rango menor, permite desempeñar la profesión en todo el territorio.

### **3. Funciones**

- ✓ Todas las funciones que redunden en beneficio de sus colegiados y usuarios.
- ✓ Todas las funciones que le encomienden la administración pública junto con la representación que se le otorgue para el cumplimiento de las leyes.
- ✓ Actuar y participar en los consejos u organizaciones consultivos de la administración pública junto con la representación que se les otorgue para el cumplimiento de las leyes.
- ✓ Estar representados en los patrones universitarios y presencia en la redacción de planes de estudios y centros donde imparten titulaciones adheridas al colegio.



- ✓ Designación de peritos judiciales para las materias que incumban al colegio.
- ✓ Procurar la armonía y colaboración entre los colegiados, impidiendo la competencia desleal entre los mismos.
- ✓ Presencia en las juntas arbitrales y organismos de consumo.
- ✓ Gestión de cobros honorarios cuando el colegiado así lo solicite.
- ✓ Visar los trabajos profesionales de los colegiados en términos de su propia ley.

Como podemos ver la mayoría de las funciones tienen una misión educativa, formadora y dar un formato de derecho público a una estructura idéntica a una asociación, ya que es obligatorio e imprescindible para desempeñar la profesión.

#### **2.2.2.2. Colegio de Economistas de Cajamarca**

El colegio de economistas de Cajamarca es persona jurídica de derecho privado que representa en el departamento de Cajamarca a la profesión del economista, gozando de plena autonomía económica, financiera, organizacional y administrativa; regido por su estatuto y por las normas legales vigentes.

Es una institución que no persigue fines de lucro y procura mediante el esfuerzo y la ayuda mutua el servicio a sus integrantes y a la comunidad.



## “PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA”

---

Actualmente su sede y ámbito es la ciudad de Cajamarca ubicado en el pasaje Libertad N° 144.

**Visión:** El Colegio de Economistas de Cajamarca al 2020, se proyecta como una institución importante para el desarrollo económico, aportando profesionales altamente que contribuyan al crecimiento económico de nuestro país y de la región Cajamarca.

**Misión:** Somos una institución que contribuye a la formación y perfeccionamiento de sus profesionales economistas privilegiando la capacitación continua para un excelente desempeño, proyectándolos como agentes de cambio en un mercado altamente competitivo y globalizado.

### **Objetivos:**

1. Contribuir en la formación y perfeccionamiento profesional de nuestros colegiados promoviendo programas de capacitación profesional que permitan la actualización de nuestros colegiados en los nuevos temas de la economía, teorías, técnicas e instrumentos.
2. Promover la investigación que permitan la participación de nuestros colegiados sobre la problemática económica nacional, internacional y regional.
3. Establecer convenios con instituciones regionales, nacionales e internacionales a fin de establecer intercambios científicos, tecnológicos.



4. Mejorar la gestión del Colegio de Economistas que le permita realizar alianzas estratégicas para mejorar los servicios de previsión y bienestar social de sus colegiados.

**Fines:**

El colegio tiene fines en lo profesional, cultural y social, siendo los siguientes:

- ✓ Representar a la profesión del economista en el departamento de Cajamarca y ante el consejo directivo nacional del colegio de economistas del Perú, defendiendo y cautelando sus derechos.
- ✓ Participar activamente en todas las acciones y eventos que conducen al desarrollo económico, social y cultural de la región y del país.
- ✓ Estudiar, investigar y emitir opinión técnica acerca de los problemas económicos y financieros de interés local, regional y nacional.
- ✓ Brindar asesoría técnica a personas naturales, instituciones y empresas, así como a estudiantes y graduados.
- ✓ Fomentar el perfeccionamiento de sus miembros a través de la organización de eventos de carácter técnico y de investigación acerca de la realidad económica y financiera de la región del país.
- ✓ Publicar y difundir en los sectores públicos y privados a través de un órgano oficial del colegio los avances de la ciencia económica.



## “PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA”

---

- ✓ Colaborar con la escuela académica profesional de economía de la universidad del departamento de Cajamarca en los aspectos curriculares y en el perfeccionamiento de los conocimientos profesionales.
- ✓ Fomentar el espíritu de solidaridad, ética y superación profesional del economista.
- ✓ Fomentar y mantener relaciones fundamentales con instituciones afines.

**Estructura orgánica:** su estructura está dividido en dos organismos:

- a. **La asamblea general de asociados**, que es el órgano supremo del colegio y está integrado por todo los economistas hábiles, llamados también colegiados.
- b. **El consejo directivo**, que es el órgano ejecutivo y está integrado por un decano, un vice decano, un director secretario, un director tesorero, un director de defensa y capacitación profesional, y un director fiscal.

**Decano:** Econ. Nelson Demetrio Mendo Chávez

**Vice Decano:** Eddy Franklin Ramírez Andia

**Director Secretario:** Econ. Edwin Horacio Fernández Rodríguez

**Director Tesorero:** Aña Yesenia Muñoz Peralta

**Director de Defensa y Capacitación Profesional:** Econ. Olver Miguel Ventura Chuquilin



### 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

**Capacitación:** Es una inversión a largo plazo, es una de las más rentables que puede emprender una organización. Si a la empresa la hacen sus trabajadores, a estos los hace la capacitación. Aunque los trabajadores tengan maravillosas aptitudes, si carecen de formación, son como diamantes en bruto, que necesitan de la talla para mostrar su verdadero valor.

**Capacidades:** Capacidad se refiere a los recursos y actitudes que tiene un individuo, entidad o institución, para desempeñar una determinada tarea o cometido. Amartya Sen la capacidad concierne a la vida humana, no exactamente a la manera como las vidas humanas suceden de hecho, sino al grado de libertad de que se dispone para llevar otro tipo de vida.

**Colegiado:** Es el cuerpo u organismo constituido en colegio. Este término, a su vez, tiene origen en el verbo colligere (“reunir”). Entre los distintos significados de colegio, cabe mencionar que puede tratarse de la sociedad de personas que comparten un oficio o profesión.

**Economistas:** Es un profesional experto en economía teórica o aplicada, que estudia y analiza tanto las causas como consecuencias de los fenómenos económicos que involucran costes y, a través del cual estructura, interpreta y elabora modelos y leyes.



## “PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA”

---

**Formación Profesional:** Preparar intelectual, moral o profesionalmente a una persona o un grupo de personas; es decir son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.





### CAPITULO III

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presentan los cuadros estadísticos que contienen los resultados de la encuesta aplicada a los miembros seleccionados del Colegio de Economistas de Cajamarca.

Los datos obtenidos constituyen la base fundamental para el conocimiento a fondo de la problemática planteada y de esta manera realizar el diagnóstico de las necesidades de capacitación que existen en el colegio.

#### ENCUESTA APLICADA A LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA

**OBJETIVO.-** Esta encuesta está orientada a recolectar datos de nuestra realidad; que ponga en evidencia, las necesidades de contar con el servicio de capacitación en el Colegio de Economistas de Cajamarca.

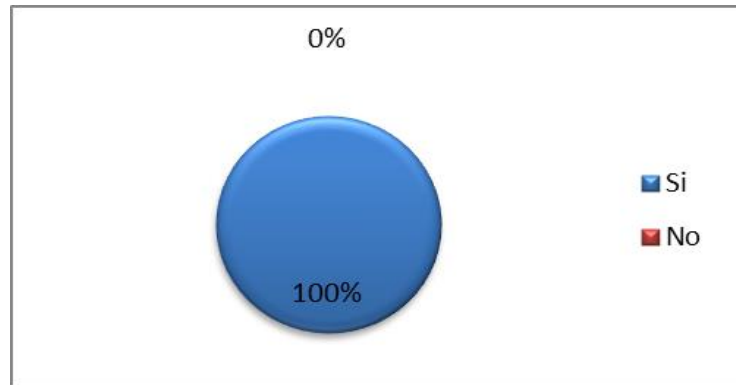
##### 1. ¿Usted considera importante la capacitación?

**Objetivo:** Conocer cuán importante es la capacitación para los colegiados.

#### CUADRO 01: IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	180	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

### GRAFICO 01: IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN



Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia

Todos los colegiados consideran que la capacitación es importante en un mundo tan cambiante como el nuestro, ya es una herramienta que mejora la actitud, la calidad y la productividad de las personas.

El 100% de los colegiados consideran que la capacitación es importante, ya que esta les ayudara a reforzar sus conocimientos y así estar actualizados ante los cambios de la realidad, así mismo mejora su rendimiento profesional y es una forma de superarse ante los avances tecnológicos.

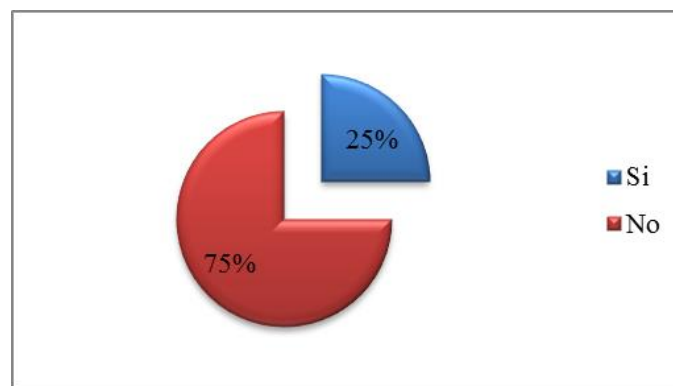
### 2. ¿Recibió por parte del Colegio de Economistas alguna capacitación después que usted se colegio?

**Objetivo:** Saber si el colegiado ha recibido alguna capacitación.

### CUADRO 02: CAPACITACIÓN

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	45	25%
No	135	75%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

### GRAFICO 02: CAPACITACIÓN



Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia

Un factor importante es el manejo de capacitaciones por ende se hizo una encuesta a los colegiados donde los resultados indican que la menor parte de los colegiados si recibió alguna capacitación por parte del Colegio de Economistas de Cajamarca y eso fue hace muchos años anteriores. Mientras que un porcentaje mayor indica que nunca recibió alguna capacitación después de colegiarse; esto se debe a la morosidad existente en el colegio y la falta de coordinación e interés.

Según el cuadro y el gráfico 02 se observa que un 25% de los miembros del Colegio de Economistas de Cajamarca si han recibido alguna capacitación después



“PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA”

de colegiarse, y un porcentaje 75% manifestó que no han recibido ninguna capacitación por parte del colegio.

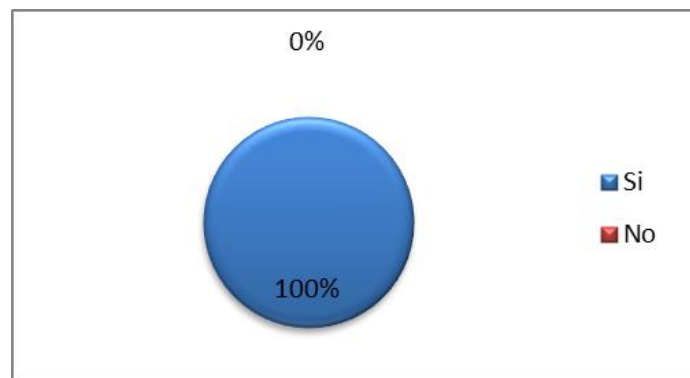
**3. ¿Cree Ud. necesaria la implementación del servicio de capacitación en el Colegio de Economistas de Cajamarca?**

**Objetivo:** Determinar si los colegiados consideran necesaria la implementación del servicio de capacitación.

**CUADRO 03: IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	180	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 03: IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN**



Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia



“PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA”

---

Todos los colegiados consideran que la implementación del servicio de capacitación si es necesaria porque, hoy en día la mayoría de las profesiones han llegado a un grado de avance tal, que todo aquel profesional que a pesar de haber estudiado, no se capacite, actualice y se perfeccione con las nuevas técnicas e informaciones, va perdiendo lugar con relación al que si lo hace, independiente de que si el trabajo o la sociedad se lo exija.

El 100% de los colegiados contestó que la implementación del servicio de capacitación si es necesaria, porque permite mantener la actualización de los conocimientos ante los cambios tecnológicos.

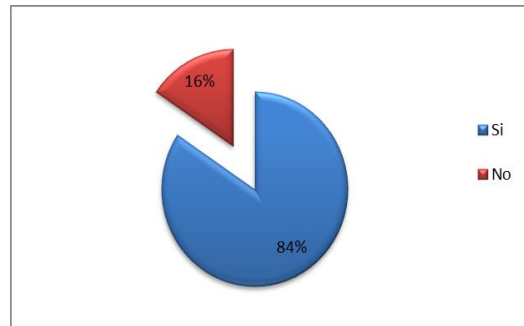
**4. ¿Usted estaría dispuesto(a) a acudir a un evento de Capacitación ofrecida/proporcionada por el Colegio de Economistas de Cajamarca?**

**Objetivo:** Determinar si los colegiados asistirían a un evento de capacitación.

**CUADRO 04: ASISTIRÍA A UNA CAPACITACIÓN**

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	152	84%
No	28	16%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

#### GRÁFICO 04: ASISTIRÍA A UNA CAPACITACIÓN



Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia

La mayor parte de los encuestados si participarían en los eventos de capacitación dirigidos por el colegio porque, esto le ayudará a aprovechar las oportunidades de crecimiento profesional y así mismo estar a la par con las ofertas de trabajo, mientras que un menor porcentaje de colegiados no participarían, ya que ellos trabajan fuera de Cajamarca y es difícil que puedan asistir a alguna capacitación.

De los colegiados encuestados un 84% si estarían dispuestos a asistir a un evento de capacitación, mientras que el 16% manifestó que no acudirían a un evento de capacitación.

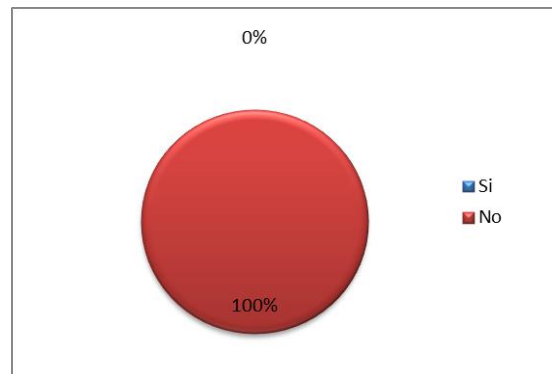
#### 5. ¿Considera que los conocimientos con que usted cuenta son suficientes para el desempeño de sus actividades laborales?

**Objetivo:** Conocer si los colegiados necesitan del servicio de capacitación.

### CUADRO 05: CONOCIMIENTOS SUFICIENTES

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	180	100%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

### GRÁFICO 05: CONOCIMIENTOS SUFICIENTES



Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia

Los colegiados opinan que no cuentan con todos los conocimientos suficientes para desempeñarse en sus trabajos, ya que este es un mundo cambiante y con diferentes realidades, donde tienen que estar actualizados.

El 100% de los colegiados encuestados son conscientes de que es necesaria la actualización en conocimientos.

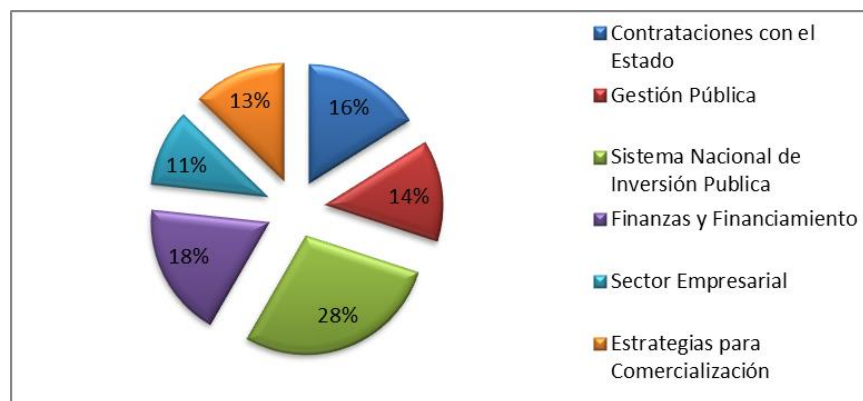
### 6. ¿Qué tema Usted considera como importante para ser incluido dentro del programa de capacitación?

**Objetivo:** Determinar en qué temas se puede capacitar a los colegiados.

**CUADRO 06: TEMAS DE CAPACITACIÓN**

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Contrataciones con el Estado	29	16%
Gestión Pública	25	14%
Sistema Nacional de Inversión Publica	51	28%
Finanzas y Financiamiento	33	18%
Sector Empresarial	19	11%
Estrategias para Comercialización	23	13%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 06: TEMAS DE CAPACITACIÓN**



Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia

Los resultados demuestran que la mayor parte de colegiados encuestados consideran que un tema importante para la capacitación es el Sistema de Inversión Pública, ya que el colegio participa activamente con las entidades Públicas donde estas requieren de personal capacitado en dicho tema; así mismo para los colegiados los temas en Estrategias para comercialización, Gestión Pública, Finanzas y financiamiento, Contrataciones con el Estado y el Sector Empresarial tienen casi el mismo nivel de importancia.





Un 28% de los encuestados consideran que un principal tema para la capacitación debe ser Sistema de inversión pública, mientras un 11% opina que el Sector Empresarial también es un tema importante.

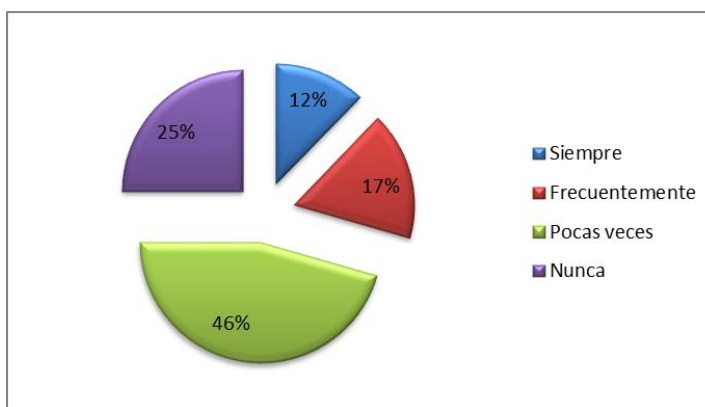
### 7. ¿Participa proactivamente en las decisiones que afectan al Colegio de Economistas de Cajamarca?

**Objetivo:** Determinar si los colegiados tienen interés en las decisiones que el colegio pueda tomar.

**CUADRO 07: PARTICIPACIÓN DEL COLEGIADO**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	22	12%
Frecuentemente	31	17%
Pocas veces	82	46%
Nunca	45	25%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 07: PARTICIPACIÓN DEL COLEGIADO**



Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia



## “PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA”

La mayoría de los colegiados no participan proactivamente en las decisiones del colegio y esto se debe al tiempo limitado que tienen porque ellos trabajan fuera de la ciudad de Cajamarca y en mucho de los casos las fechas establecidas de reuniones del Colegio de Economistas de Cajamarca, no coinciden con sus horarios de trabajo; por lo que los colegiados no pueden establecer acuerdos que les lleven a un mismo fin, y este un problema que presenta el colegio, al cual se debe dar una solución.

Un 46% de los colegiados pocas veces han participado proactivamente en las decisiones del colegio, un 25 % nunca han participado, mientras un 17% participa frecuentemente y un 12% siempre participa proactivamente en las decisiones del colegio.

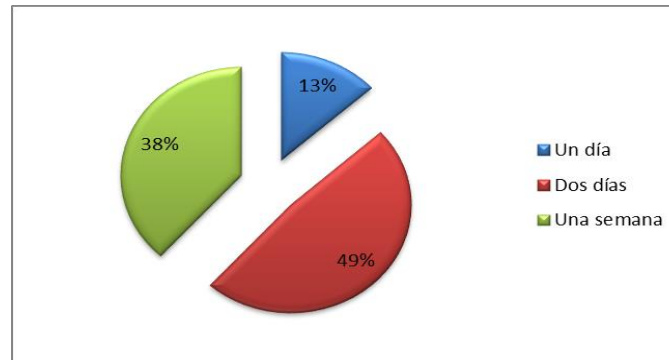
### 8. ¿Qué duración le gustaría que tuviera las actividades de capacitación?

**Objetivo:** Determinar qué tiempo debe durar la capacitación.

**CUADRO 08: DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Un día	24	13%
Dos días	87	48%
Una semana	69	38%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

### GRÁFICO 08: DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN



Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia

La mayoría de colegiados opinan que la capacitación debe durar entre dos días y una semana, mientras un porcentaje menor opina que la capacitación debe durar un día, ya que por su trabajo solo pueden asistir durante ese tiempo.

De los colegiados encuestados un 49% considera que la capacitación debe durar dos días, mientras que un 38% opina que debe durar una semana y un 13% manifestó que la capacitación debe durar un día.

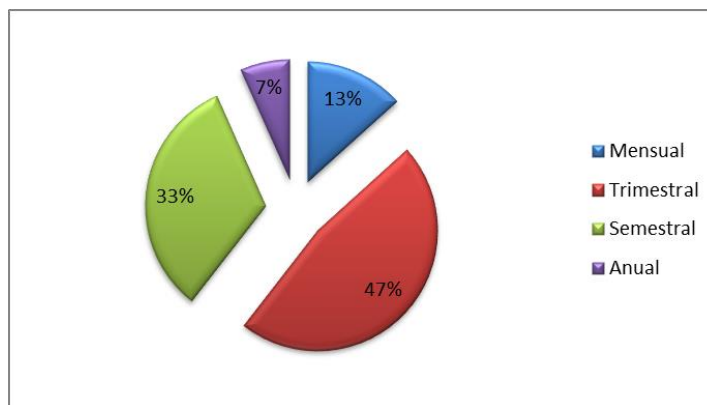
### 9. ¿Con qué frecuencia considera que es apropiado llevar a cabo las actividades de capacitación?

**Objetivo:** Determinar después de que tiempo se debe llevar a cabo una capacitación.

**CUADRO 09: FRECUENCIA DE LA CAPACITACIÓN**

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Mensual	24	13%
Trimestral	85	47%
Semestral	59	33%
Anual	12	7%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>

**GRÁFICO 09: FRECUENCIA DE LA CAPACITACIÓN**



Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia

El mayor porcentaje de los colegiados encuestados consideran que la capacitación debe ser trimestral, para que puedan tener la preparación necesaria y especializada que les permita enfrentarse en las mejores condiciones a su tarea diaria; así mismo otro porcentaje de los colegiados opina que la capacitación debe ser semestralmente teniendo en cuenta el tipo de capacitación ya que si es un curso este debe ser mensualmente, o puede ser semestralmente ya que los colegiados consideran esta opción por el tiempo de disponibilidad con que cuentan; y un 15% prefiere que la capacitación sea anual ya que trabajan fuera de Cajamarca.



## “PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA”

---

Un 47% de los colegiados encuestados considera que la capacitación debe realizarse trimestralmente, mientras que un 33% opina que la capacitación debe ser semestralmente, un 13% de los colegiados dicen que las capacitaciones se deben llevar a cabo mensualmente y un 12% considera que la capacitación debe ser anualmente.



## CAPITULO IV

### PROPUESTA ESTRATÉGICA DE CAPACITACIÓN

A través de la encuesta que se aplicó, se conocieron las necesidades de capacitación para los colegiados. Esto implicó determinar las reales necesidades de capacitación a fin de lograr que esta sea una herramienta encaminada a mejorar el desempeño de los colegiados, bajo los conceptos de competitividad, integridad, guiados por la visión, misión y objetivos del Colegio de Economistas de Cajamarca.

En base a los resultados obtenidos acerca de los cursos así como horarios, días, entre otros, se ha realizado un modelo como propuesta de capacitación, el cual favorezca al desarrollo e integración del colegiado abarcando todas sus expectativas, así mismo se aporten profesionales altamente que contribuyan al crecimiento económico de nuestro país y de la región Cajamarca, tal como se especifica en la visión del colegio.

Por ello no se debe de considerar al proceso de capacitación como un hecho que se da una sola vez, este debe ser continuo, que busque conocimientos y habilidades para estar preparados ante este mundo cambiante y competitivo. Y de esta manera avanzar, hacia mejores oportunidades ya sea laborales como profesionales.

A continuación se presentan las fases necesarias para la implementación y seguimiento del programa, las cuales permitirán corregir el proceso cuando sea necesario, adaptándolo a las necesidades del colegio y del colegiado:



#### **4.1. Detección de las necesidades de capacitación**

Es la primera fase del proceso de capacitación, que permitió investigar los antecedentes del problema, mediante la encuesta que se aplicó se conocieron las necesidades de capacitación para los colegiados.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta, los temas de mayor interés son Sistema Nacional de Inversión Pública, Finanzas y Financiamiento, Contrataciones con el Estado, Gestión Pública, Estrategias para Comercialización y Sector Empresarial.

#### **4.2. Diseño y producción del programa de capacitación**

Un “programa de capacitación es, un conjunto de tácticas a seguir, para la enseñanza-aprendizaje de los trabajadores, estructurado por área específica o por tipo de puesto, y cuya reunión constituye un plan”.

El diseño y producción “tiene como propósito estructurar los medios didácticos y soportes técnicos para hacer efectivos los procesos de enseñanza-aprendizaje, el diseño es pues, una etapa o fase de suma importancia, de él dependen, en gran medida, la calidad y efectividad de los cursos que se lleven a cabo”. **(García Piñon 2005, p. 72)**



#### **4.2.1. Contenido del programa de capacitación**

##### **4.2.1.1. Objetivo general**

Cubrir las necesidades de capacitación que han presentado los colegiados, la cual permita lograr su actualización en nuevos temas de la economía, teorías, técnicas e instrumentos y así contribuir en su formación y perfeccionamiento profesional.

##### **4.2.1.2. Objetivos específicos**

- ✓ Implementar un programa de capacitación basado en las necesidades detectadas de los colegiados que mantenga actualizados sus conocimientos, en el progreso de sus campos laborales, con especial atención sobre los cambios tecnológicos y la adaptación de los colegiados a estas nuevas oportunidades.
- ✓ Mejorar la actitud de los colegiados con respecto a la organización, participación y en la toma de las decisiones del colegio; así mismo en el cumplimiento del pago de sus cuotas.
- ✓ Formar economistas con principios éticos y morales sustentados en la transparencia y responsabilidad social, que contribuyan en el crecimiento y desarrollo de nuestra región y del país.

##### **4.2.1.3. Metas**

Que al 2017 el Colegio de Economistas de Cajamarca cuente con un programa de capacitación basado en las necesidades de sus colegiados.





Capacitar a todos los colegiados y lograr cubrir sus expectativas profesionales y personales.

#### **4.2.1.4. Estrategias**

- ✓ Implementar una campaña de difusión, para dar a conocer los cursos de actualización, a través del internet, carteles, así como por escrito haciéndole llegar a los colegiados.
- ✓ Realizar un cuestionario a los colegiados, donde le permita evaluar el contenido del curso así como al ponente que lo impartió, con el fin de atender a las necesidades que ellos requieren, y poder mejorar brindándoles un programa de capacitación actualizado y de calidad.
- ✓ Buscar ponentes con un currículum factible para lograr que los cursos impartidos cumplan las expectativas de los colegiados.
- ✓ Para lograr la total participación e interés de los colegiados, se los convocará a una junta donde conocerán un poco más de los cursos, así mismo obtendrán folletos con información tanto del contenido como del ponente.

Así mismo se debe considerar las siguientes estrategias:

- ✓ Tener siempre presente la calidad de la capacitación.
- ✓ Innovación permanente, la innovación es base del éxito.
- ✓ Tener una visión de futuro, lo que es bueno hoy día, probablemente no sea dentro de unos años. Hay que anticiparse ante los hechos. La



capacitación es un proceso permanente y cada día es de mayor importancia.

- ✓ Monitorear permanentemente la realidad, ver qué cosas hay y que cosas nuevas surgen.
- ✓ Estar a la vanguardia de la tecnología, que permita al colegiado estar preparado ante un entorno económico como el actual.
- ✓ Que los agremiados del colegio sean su activo principal, tener un compromiso con el colegio para poder seguir adelante con los objetivos y metas trazadas.
- ✓ Tener una cultura enmarcada por los valores de la ética profesional.

#### **4.2.1.5. Acciones**

- ✓ Diseñar todos los eventos de integración, motivación, adiestramiento, capacitación, para su impartición por primera vez o para actualización.
- ✓ Diseñar los materiales didácticos audio, escrito, visuales, para los participantes e instructores.
- ✓ Evaluar la calidad técnica y didáctica de los materiales producidos.
- ✓ Planear y diseñar la estrategia e instrumentos de evaluación de los materiales producidos, asimismo formular y aplicar todos los instrumentos de evaluación necesarios.
- ✓ Evaluar continuamente la calidad técnica y la vigencia de los contenidos de los materiales y cursos.



#### **4.2.1.6. Análisis de la situación del alcance que tiene la capacitación dentro del colegio**

Las oportunidades de tener un programa de capacitación son: actualización permanente del colegiado, calidad y modernización que favorecerá a mantener el prestigio del colegio y lograr la integración de los colegiados.

Las debilidades del programa serían que los temas de los cursos no sean del interés total de gran parte de los colegiados, que no haya presupuesto para llevar a cabo el programa, los contenidos del programa no estén completos, no tener un área específica para que reciban la capacitación.

#### **4.2.1.7. El perfil que deben cubrir los ponentes son los siguientes:**

- ✓ Tener una destacada práctica profesional (currículo)
- ✓ Contar con un nivel de estudios de Maestría como mínimo.
- ✓ Poseer una formación académica acorde a su disciplina.
- ✓ Tener la suficiente destreza pedagógica para transmitir su experiencia profesional.
- ✓ Tener experiencia mínima de 5 años capacitando en temas de interés del colegiado.

#### **4.2.1.8. La programación de los cursos**

Los cursos de capacitación se han clasificado en base a las necesidades detectadas para el año 2017 los cuales se realizarán trimestralmente. Así



“PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA”

mismos se realizó un diseño de formato para el programa de capacitación, que se muestra a continuación:

**CUADRO 10: PROPUESTA ANUAL DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN**

Nº	Nombre del Curso	Especialista	Fecha estimada	Metodología	Duración	Lugar	Responsable
1	Sistema Nacional de Inversión Pública	Un encargado del Ministerio de Economía y Finanzas	Abril 2017	Diplomado	6 meses	Auditorio CECA	Decano y el Director de Defensa y Capacitación Profesional
2	Finanzas y Financiamiento	Un encargado del Banco Central de Reserva del Perú	Julio 2017	Curso	2 Días	Aula Magna UNC	Decano y el Director de Defensa y Capacitación Profesional
3	Contrataciones con el Estado	Un encargado de la OSCE	Octubre 2017	Curso	2 Días	Aula Magna UNC	Decano y el Director de Defensa y Capacitación Profesional
4	Gestión Pública	Profesor de la Universidad del Pacífico	Diciembre 2017	Diplomado	6 meses	Auditorio CECA	Decano y el Director de Defensa y Capacitación Profesional

Fuente: Encuesta  
Elaboración: Propia

### 4.3. Ejecución del programa de capacitación

Para llevar a cabo todas las actividades del programa de capacitación será necesario utilizar las siguientes acciones para verificar todos los procedimientos:

- ✓ Designar a una persona, quien revisará e informará sobre el desarrollo y cumplimiento del programa.
- ✓ Preparar una lista de actividades, para garantizar que todos los aspectos del programa se consideren.



## “PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA”

---

- ✓ Realizar reuniones con el Consejo Directivo con el fin de evaluar los avances del programa.
- ✓ Difundir en el colegio los eventos de capacitación a fin de promover la participación de los colegiados.
- ✓ Certificar y registrar la participación de los colegiados en cada evento de capacitación.
- ✓ Coordinar la participación de los involucrados (capacitados, ponentes, autoridades, expertos, etc.).
- ✓ Verificar antes de cada evento, la presencia de todo el equipo y material solicitado, como la disponibilidad del local para el evento de capacitación.
- ✓ Para hacer efectiva la coordinación del evento de capacitación, se informara a todos los involucrados con la suficiente anticipación.
- ✓ Todos los programas de capacitación estarán sustentados en los diagnósticos de las necesidades de capacitación.
- ✓ Para ser partícipe de los cursos de capacitación, el colegiado interesado deberá solicitarlo con anticipación y llenar los requisitos de inscripción señalados para cada curso.
- ✓ Para que el colegiado se haga merecedor al reconocimiento de su participación al curso deberá contar con un mínimo de 80% de asistencia y permanencia, con lo cual obtendrá su constancia y/o Certificado del curso, registrado y validado ante las autoridades correspondiente, de lo contrario no se entregara ningún documento.



A continuación se muestra un formato de una lista de verificación para la capacitación:

**CUADRO 11: LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN**

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN					
Capacitación:		Fecha del Evento:			
		Responsable:			
Nº	Descripción	Fecha límite para terminar la actividad	Pendiente	Realizado	No Aplica
1.	Tener el programa de la capacitación	2 meses (antes)			
2.	Coordinar la participación de (los) especialistas	2 meses (antes)			
3.	Convocar a los participantes	1 mes (antes)			
4.	Reservar el lugar para la capacitación	1 mes (antes)			
5.	Coordinar disponibilidad de equipos (proyector, laptop, etc.)	1 mes (antes)			
6.	Recopilar o elaborar material de apoyo	2 semanas (antes)			
7.	Coordinar materiales para el curso (lapiceros, libretas, etc.)	1 semanas (antes)			
8.	Coordinar transporte y hospedaje de especialistas	1 mes (antes)			
9.	Coordinación de refrigerios para participantes y comidas para los especialistas	1 semanas (antes)			
10.	Confirmar asistencia de los participantes	3 días (antes)			
11.	Dar seguimiento al impacto de la capacitación	6 meses (después)			

Fuente: Oquendo Chuquej  
Elaboración: Propia

**4.4. Evaluación de la capacitación**

En una definición de Fernández Arena citado por García Piñon, dice que: la Evaluación es la revisión objetiva, metódica y completa de la satisfacción de los propósitos que generaron un currículo o un plan de capacitación y desarrollo de recursos humanos, en cuanto a sus características, estructura, alcances, actores involucrados en él, contenidos, etc.



Para poder llevar a cabo la evaluación de la capacitación se propone, utilizar la siguiente técnica:

#### **4.4.1. Evaluación de reacción**

Permite indagar de los participantes aspectos como:

- ✓ El programa de capacitación
- ✓ La calidad y relevancia de los temas tratados
- ✓ Las habilidades del instructor
- ✓ Adecuación y efectividad de la metodología

Esta verificación servirá para ajustar y mejorar los siguientes eventos de capacitación; para ello se sugiere utilizar el siguiente formato:

#### **CUADRO 12: EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**

**Objetivo:** Conocer su opinión respecto a la actividad de capacitación en que usted ha participado. La información que proporcione servirá para mejorar futuras actividades. Se le agradecerá su participación siguiendo las instrucciones del llenado. La información es confidencial, por lo que no es necesario anotar sus datos personales.



**“PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA”**

Del Diplomado, Curso				
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Se alcanzaron los objetivos				
La utilidad laboral fue				
La utilidad personal fue				
Los temas contemplaron una secuencia lógica				
Los temas estudiados tienen un equilibrio teórico-práctico				
Satisfacción de expectativas				
La calidad de los materiales fue				
La utilidad de los materiales fue				

Del Ponente				
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Dominio del tema				
Habilidad didáctica				
Capacidad de comunicación				
Capacidad para motivar al grupo				
Propicio la participación del grupo				
El uso de los recursos audiovisuales fue				
Su trato hacia los participantes fue				
Inició y concluyó puntualmente				
Aclaró dudas				

De la coordinación y otros servicios				
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
La calidad de trabajo fue				
La actividad anterior al curso fue adecuada (promoción, inscripción, entrega de materiales, etc.)				
El ambiente donde se desarrolló la capacitación fue adecuado y cómodo				
La iluminación del lugar fue suficiente				
La entrega de reconocimientos fue oportuna				

Apreciación General del Curso
1. Lo que más me gustó fue:
2. Lo que menos me gustó fue:
3. Mis sugerencias tendientes a mejorar el curso son:
4. Me gustaría participar en los siguientes cursos de capacitación:





## CONCLUSIONES

El trabajo de investigación realizado estuvo enfocado en diseñar una propuesta estratégica para la implementación del servicio de capacitación en el Colegio de Economistas de Cajamarca; y que sea una herramienta encaminada a mejorar el desempeño profesional y laboral del colegiado. Este proceso de capacitación debe ser continuo y actualizado de acuerdo a las necesidades que exige este mundo cambiante y competitivo.

Con el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de las encuestas, se pudo determinar las necesidades de capacitación del colegiado, pues todos consideran que la capacitación es importante en un mundo tan cambiante como el nuestro, ya es una herramienta que mejora la actitud, la calidad y la productividad de las personas. Y que la implementación de este servicio es necesaria, porque permite mantener la actualización de los conocimientos ante los cambios tecnológicos.

Mediante la encuesta realizada se pudo determinar qué temas de capacitación son de interés para el colegiado; entre los más importantes tenemos al Sistema de Inversión Pública, Finanzas y Financiamiento, Contrataciones con el Estado y Gestión Pública.

Los resultados evidencian que la mayoría de los colegiados no participan proactivamente en las decisiones del colegio; por lo que no pueden establecer acuerdos que les lleven a un mismo fin, y este un problema que presenta el colegio, al cual se debe dar una solución.



## “PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA”

---

Es de suma importancia implementar el servicio de capacitación en el colegio; ya que esto permitirá la actualización de los agremiados en nuevos temas acordes con los cambios tecnológicos que repercutan en mayores y nuevas oportunidades; así mismo se mejorara la actitud de los agremiados con respecto a la organización, participación y en la toma de decisiones del colegio.



## RECOMENDACIONES

Siendo el Colegio de Economistas de Cajamarca una institución que contribuye a la formación y perfeccionamiento de sus agremiados debe contar con un programa de capacitación dinámico y flexible para un excelente servicio a sus integrantes y la comunidad.

Se recomienda utilizar el programa de capacitación que se propone para la ejecución de la capacitación, el cual está basado en las necesidades de los colegiados. Y así mismo hacer el seguimiento oportuno para una actualización permanente del colegiado, de calidad que favorezca a mantener el prestigio del colegio e integración de sus agremiados.

Se debe elaborar un diagnóstico de necesidades de capacitación anualmente como mínimo, previo al diseño del programa de capacitación, con el propósito de conocer las actuales necesidades de capacitación de los colegiados.

Establecer la participación proactiva del colegiado mediante la implementación del servicio de capacitación, pues esto permitirá su integración y participación en las decisiones del colegio como cumplir con sus pagos respectivos de cuotas.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Acosta, L. (2013). Propuesta de un Plan de Capacitación Dirigido al Personal de Ventas de Proveduria de Servicios y Suministros Industriales, (Provesica Oriente C.A) Maturin 2013 (Tesis de pregrado). Universidad de Oriente, Venezuela.
- ✓ Aguirre, N., Chicas, K. & Quintanilla, E. (2012). Plan de Capacitación Dirigido a los Empleados para Mejorar la Atención a los Usuarios de la Alcaldía Municipal de la Ciudad de Perquín, Departamento de Morazán, año 2012 (Tesis de pregrado). Universidad de El Salvador, El Salvador.
- ✓ Barrientos, C. (2012). Análisis de la detección de las necesidades de capacitación en un centro de investigación (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Querétaro, México.
- ✓ Barrientos, O., Escobedo, S., Landa, H. & Lozano, Sara L. (2009). Detección de necesidades de capacitación en el Departamento de Mercaderías de la Empresa 7-Eleven México Mercados 200 y 202 (Tesis de pregrado). Instituto Politécnico Nacional, México.
- ✓ Bravo, Y. & Vásquez, J. (2012). Diagnóstico de necesidades y propuesta de capacitación para la empresa ESFEL S.A. Esmaltes Ferro ELJURI (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, Ecuador.
- ✓ Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Editorial McGraw Hill Interamericana S.A. 5° Edición. Santa Fe - Bogotá.



“PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA”

---

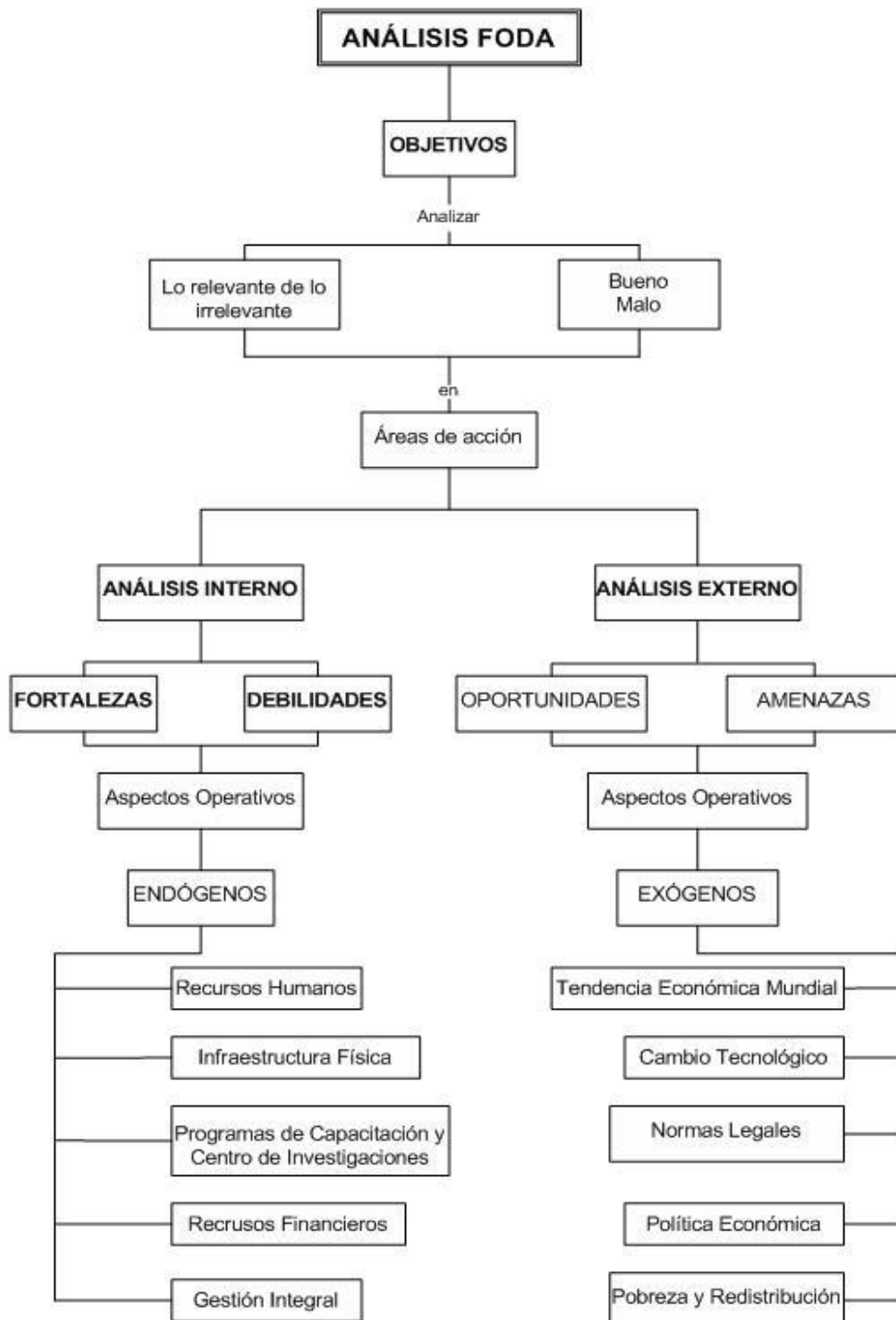
- ✓ Farez, B. & León, R. (2015). Diagnóstico de necesidades y elaboración del plan de capacitación para Farmacias FYBECA regional Austro, periodo 2014 (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, Ecuador.
- ✓ García, F. (2005). Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del Personal Académico del Instituto de Ciencias Económicas – Administrativas (Tesina de pregrado). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México.
- ✓ Garza, R. (2002). La Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento como base para el Mejoramiento de los trabajadores (Tesis de maestría). Universidad Autónoma Nuevo León, México.
- ✓ González, A. (2014). Diagnóstico de Necesidad de Capacitación, para la empresa Supermercados la Canasta (Tesis de pregrado). Instituto Tecnológico de Sonora, México.
- ✓ Mérida, M. (2013). Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del Personal de la Dirección de Área de Salud de la Cabecera Departamental de Huehuetenango (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- ✓ Oquendo, B. (2010). Programa de Capacitación para una Empresa de Servicios de Soluciones para el Manejo de Documentos (Tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- ✓ Velásquez, A. & Rey, N. (1999). Metodología de Investigación Científica. Editorial San Marcos Edición: 1999. Lima.
- ✓ Villalta, B. (2012). Propuesta de un Modelo de Capacitación y Desarrollo al Personal Docente de la Universidad de Oriente en la ciudad de San Miguel (Tesis de pregrado). Universidad de Oriente, El Salvador.



## ANEXOS

### ANEXO N° 01

#### ESQUEMÁTICA DEL ANÁLISIS FODA





## ANEXO N° 02

### LEY DEL PROFESIONAL ECONOMISTA

#### LEY 15488

#### LEY DEL ECONOMISTA

**Artículo 1.-** La profesión de economista se rige por las disposiciones de la presente ley. Su ejercicio con efecto público y privado queda reservado a las personas que tengan título profesional o credencial de registro según lo establecido en el Artículo siguiente:

**Artículo 2.-** Sólo podrán ejercer la profesión de economista:

1. Los que hayan adquirido el correspondiente título profesional otorgado por las Universidades Peruanas regidas por la Ley 13417;
  2. Los graduados de Doctor en Ciencias Económicas, Ciencias Políticas y Administrativas, en Ciencias Políticas y Económicas y en Ciencias Políticas y Comerciales de las Universidades Peruanas regidas por la Ley 13417;
  3. Los titulados o graduados en Universidades y Escuelas de cultura superior del extranjero, previa revalidación de sus estudios en algunas de las Facultades de Ciencias Económicas y Comerciales de las Universidades Peruanas regidas por la Ley 13417;
  4. Las personas no tituladas que hayan venido ejerciendo labores propias de la profesión de economista, siempre que cumplan lo dispuesto en la presente Ley;
- y



5. Los expertos contratados por el Estado e instituciones paraestatales, directa o exclusivamente en los asuntos relativos a sus respectivos contratos.

**Artículo 3.-** Son atribuciones del ejercicio de la profesión de Economista:

1. Realizar estudios e investigaciones para determinar la situación económica y financiera de las empresas comerciales, industriales, extractivas, agropecuarias, de servicio y, en general de aquellas que se desenvuelven en la esfera económica privada.
2. Realizar estudios de carácter económico, financiero administrativo y de planificación en las organizaciones públicas, a requerimiento de la respectiva autoridad:
3. Asesorar y dictaminar en el campo técnico-económico y financiero, en todas aquellas cuestiones relacionadas con problema de economía y finanzas que los particulares planteen ante las autoridades públicas.
4. Efectuar y autorizar dictámenes y peritajes sobre asuntos económicos, financieros y estadísticos en procedimientos judiciales y administrativos, cuando sean requeridos;
5. Realizar análisis e investigaciones de mercados; y
6. Desempeñar cargos docentes en las materias propias de la profesión.

**Artículo 4.-** Para desempeñar cargos relativos a la profesión de Economista al servicio del Estado, incluso en el servicio exterior, y de Instituciones Paraestatales, se requiere estar comprendido en los incisos del artículo 2º de esta ley, y estar El





**“PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA”**

---

Poder Ejecutivo al confeccionar el Presupuesto Funcional de la República, señalará específicamente los cargos que deberán ser servidos por Economistas.

Igual obligación tendrán las Instituciones Paraestatales que requieran de estos servicios.

**Artículo 5.-** En los estudios preparatorios de los contratos que Celebre el Estado y las Instituciones Paraestatales con personas jurídicas nacionales o extranjeras, sobre asuntos de orden económico, financiero o estadístico se dará intervención, en lo posible, a uno o más Economistas nacionales.

**Artículo 6.-** Las sociedades mercantiles, civiles y cooperativas que cuentan con un capital mayor de S/. 20'000,000.00 deberán contratar los servicios de un Economista por lo menos, para asesorarlas en las labores propias de su profesión.

**Artículo 7.-** El que sin tener título o credencial conforme al artículo 2º de esta ley, ejerciera la profesión de Economista o se anunciara públicamente como tal, así como el Economista que amparase con su nombre o encubriera el ejercicio de actividades propias del Economista a persona que carezca de título o credencial, será penado con multa de la renta de 15 a 60 días.

**Artículo 8.-** Los Economistas en actual ejercicio deberán inscribirse en el respectivo Colegio dentro del plazo de veinte días de promulgada esta ley. En lo sucesivo los Economistas cumplirán dicho requisito dentro de los treinta días de recibido el título universitario o de la respectiva revalidación.



**Artículo 9.-** Es obligatoria la colegiación de los Economistas a que se refiere esta ley, en las regiones en donde ejerzan actividades profesionales diez o más personas inscritas en el Registro correspondiente.

**Artículo 10.-** Son atribuciones del Colegio:

1. Vigilar la fiel observancia de las normas éticas de la profesión:
2. Propender al mejoramiento de la profesión y la ayuda mutua entre sus asociados;
3. Representar a la profesión ante los organismos públicos y privados;
4. Colaborar con el desarrollo económico del país, mediante estudios, investigaciones y publicaciones.
5. Mantener relación con instituciones similares, nacionales o extranjeras, mediante certámenes y congresos;
6. Absolver consultas que le fueran formuladas por los Poderes del Estado, relativos a materias económicas y financieras; y;
7. Colaborar con las facultades de Ciencias Económicas y Comerciales en todos los asuntos que tengan por objeto contribuir al mejoramiento de los sistemas de enseñanza y al perfeccionamiento de los conocimientos profesionales.

**Artículo 11.-** Son rentas del Colegio:

1. Los derechos que cobre por inscripción de sus asociados, y las cotizaciones que abonen los colegiados.



**“PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA”**

---

2. El cinco por ciento del importe de los honorarios de los Economistas, en los peritajes que produzcan en asuntos judiciales y administrativos; y,
3. El 1% del importe de los estudios económicos y financieros preparados por Economistas.

**Artículo 12.-** Las sanciones que pueden imponerse a los asociados por violación de las normas de ética profesional, serán las de amonestación y suspensión. Esta última sólo podrá ser impuesta por la Asamblea General, y por el término máximo de seis meses. La inhabilitación absoluta o relativa corresponde sólo al Poder Judicial, conforme al Código Penal.



**ANEXO N° 03**

**ENCUESTA APLICADA A LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE  
ECONOMISTAS DE CAJAMARCA**

**OBJETIVO.-** Esta encuesta está orientada a recolectar datos de nuestra realidad; que ponga en evidencia, las necesidades de contar con el servicio de capacitación en el Colegio de Economistas de Cajamarca.

**Marque o responda según lo que le pida cada Ítem:**

1. ¿Usted considera importante la capacitación?

Sí

No

Porque.....

2. ¿Recibió por parte del Colegio de Economistas alguna capacitación después que usted se colegio?

Sí

No

3. ¿Cree Ud. necesaria la implementación del servicio de capacitación en el Colegio de Economistas de Cajamarca?

Sí

No

Porque.....



“PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA”

---

4. ¿Usted estaría dispuesto(a) a acudir a un evento de Capacitación ofrecida/proporcionada por el Colegio de Economistas de Cajamarca?

Sí  No

5. ¿Considera que los conocimientos con que usted cuenta son suficientes para el desempeño de sus actividades laborales?

Sí  No

6. ¿Qué tema Usted considera como importante para ser incluido dentro del programa de capacitación?

.....

7. ¿Participa proactivamente en las decisiones que afectan al Colegio de Economistas de Cajamarca?

a. Siempre

b. Frecuentemente

c. Pocas veces

d. Nunca



“PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE  
CAPACITACIÓN EN EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE CAJAMARCA”

---

8. ¿Qué duración le gustaría que tuviera las actividades de capacitación?
- a. Un día
  - b. Dos días
  - c. Una semana
9. ¿Con qué frecuencia considera que es apropiado llevar a cabo las actividades de capacitación?
- a. Mensual
  - b. Trimestral
  - c. Semestral
  - d. Anual

**Gracias por su Colaboración**