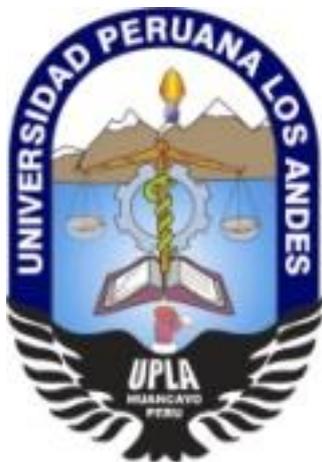


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DOTACIÓN DE PERSONAL EN LA ZONA REGISTRAL N° VIII SEDE - HUANCAYO, 2017

- Para Optar** : El Título Profesional de Licenciada en Administración.
- Autor(es)** : Jenifer Geovana Moreno Suarez.
- Asesor** : Mg. Juan Santiago Espinoza Montes.
- Línea de Investigación** : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos.
- Institucional** : Recursos.
- Fecha de inicio y culminación** : 07/03/ 2018 al 06/03/2019

Huancayo – Perú

2019

HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TESIS

Gestión por Competencias y Dotación de Personal en la Zona Registral N° VIII Sede -
Huancayo, 2017.

PRESENTADO POR:

Bach. Jenifer Geovana Moreno Suarez

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciada en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Aprobadas por el siguiente jurado:

PRESIDENTE

Grado Nombres y Apellidos

PRIMER MIEMBRO

Grado Nombres y Apellidos

SEGUNDO MIEMBRO

Grado Nombres y Apellidos

TERCER MIEMBRO

Grado Nombres y Apellidos

Huancayo, de de 2019

ASESOR:

Mg. Juan Santiago Espinoza Montes.

DEDICATORIA

A Carlos Moreno e Irma Suarez;

Mis papitos queridos, por todo el amor, la paciencia, y las fuerzas que me demuestran cada día, con la finalidad de formar hijos de bien para la sociedad.

A todos mis hermanos;

por estar siempre conmigo cuando los necesito, por el apoyo que me brindaron con amor y regaños en mi formación profesional.

A mis amigos;

Por compartir conmigo momentos de alegría y tristeza, que se quedarán grabadas en mi vida como experiencias vividas, hasta el final.

AGRADECIMIENTO

A Dios;

Por darme una familia maravillosa, por guiarme cada día bajo su sendero, por mostrarme el camino adecuado, por brindarme personas que cambian mi vida y sobre todo por darme salud y paz.

A la UPLA;

Por permitirme ser parte de ella, por la formación que recibí, por la experiencia que gané y por todos los valores que aportaron mi par ser un profesional diferente y con mucho éxito.

A la Facultad de CC.AA.CC.;

Por los cinco años que me albergaron en sus aulas universitarias, por los docentes que me brindaron un poco de su tiempo en mi formación profesional y por oportunidad que me dieron.

INDICE

HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS.....	ii
ASESOR:	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiii
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xvii
RESUMEN	xix
ABSTRAC	xx
INTRODUCCIÓN	xxi
CAPÍTULO I	23
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	23
I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: 23	
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:	23
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:	25
1.2.1. Problema General:	25
1.2.2. Problemas Específicos:	26
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:.....	26
1.3.1. Objetivo General:.....	26

1.3.2.	Objetivos Específicos:	27
1.4.	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:.....	27
1.4.1.	Justificación Teórica:	27
1.4.2.	Justificación Práctica:	28
1.4.3.	Justificación Metodológica:	28
1.4.4.	Justificación Social:	29
1.4.5.	Justificación de Conveniencia:	29
1.5.	DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:.....	29
1.5.1.	Delimitación Espacial:	29
1.5.2.	Delimitación Temporal:	30
1.5.3.	Delimitación Conceptual o Temática:	30
1.5.3.1.	Gestión por competencias:.....	30
1.5.3.2.	Dotación de personal:	30
CAPÍTULO II.....		31
MARCO TEÓRICO.....		31
II.	MARCO TEÓRICO:	31
2.1.	ANTECEDENTES DEL ESTUDIO:.....	31
2.1.1.	Antecedentes Internacionales:	31
2.1.2.	Antecedentes Nacionales:	34
2.2.	BASES TEÓRICAS:.....	37
2.2.1.	Gestión por competencias:.....	37

2.2.2. Dotación de personal:	43
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS:	52
2.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES:	57
2.4.1. Hipótesis de la investigación:	57
2.4.2. Variables de la investigación:	58
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:.....	59
CAPÍTULO III.....	61
METODOLOGÍA.....	61
III. METODOLOGÍA:.....	61
3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:	61
3.1.1. Método General:	61
3.1.2. Métodos Específicos:.....	62
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN:	63
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN:	63
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:	63
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA:.....	64
3.5.1. Población:	64
3.5.2. Muestra:	64
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:.....	65
3.6.1. Técnicas de recolección de datos:.....	65
3.6.2. Instrumentos de Recolección de datos:.....	66

3.6.3.	Evaluación de la validez y la confiabilidad del instrumento:	66
3.7.	PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	68
CAPÍTULO IV.....		70
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....		70
IV.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:	70
4.1.	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:.....	70
4.2.	PRESENTACIÓN DE LA ZONA REGISTRAL N° VIII – SEDE HUANCAYO:..	70
4.2.1.	Reseña histórica:	70
4.2.2.	Organigrama de la empresa:	72
4.2.3.	Proceso de dotación del personal en la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo:.....	72
4.3.	RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA PRIMERA VARIABLE:	87
4.3.1.	Competencias laborales:	87
4.3.2.	Competencias conductuales:.....	92
4.4.	RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA SEGUNDA VARIABLE:.....	97
4.4.1.	Análisis de puestos:.....	97
4.4.2.	Reclutamiento de personal:.....	100
4.4.3.	Selección de personal:.....	104
4.5.	PRUEBA DE HIPÓTESIS:.....	108
4.5.1.	Prueba de la Hipótesis General:.....	108
4.5.2.	Prueba de Hipótesis Específica 1:.....	110
4.5.3.	Prueba de Hipótesis Específica 2:.....	111

4.5.4.	Prueba de Hipótesis Específica 3:.....	113
4.5.5.	Prueba de Hipótesis Específica 4:.....	114
4.5.6.	Prueba de Hipótesis Específica 5:.....	116
4.5.7.	Prueba de Hipótesis Específica 6:.....	117
4.6.	Discusión de los resultados:	119
CONCLUSIONES		124
RECOMENDACIONES		126
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		127
ANEXOS		

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Competencias laborales.....	42
Figura 2: Competencias conductuales.	43
Figura 3: Análisis de puestos: Una herramienta básica de la administración de recursos humanos.	48
Figura 4: Proceso de reclutamiento de personal.	49
Figura 5: Selección con base en el puesto frente a selección con base en competencias.	50
Figura 6: Proceso de selección de personal	51
Figura 7: Organigrama Institucional de Sunarp.....	72
Figura 8: Bases de un concurso público de méritos 1ra hoja:(modalidad plazo indeterminado).	73
Figura 9: Bases de un concurso público de méritos 2da hoja: (modalidad plazo indeterminado).	74
Figura 10: Bases de un concurso público de méritos 3ra hoja: (modalidad plazo indeterminado).	75
Figura 11: Bases de un concurso público de méritos 4ta hoja: (modalidad plazo indeterminado).	76
Figura 12: Bases de un concurso público de méritos 5ta hoja: (modalidad plazo indeterminado).	77
Figura 13: Bases de un concurso público de méritos 6ta hoja: (modalidad plazo indeterminado).	78
Figura 14: Bases de un concurso público de méritos 7ta hoja: (modalidad plazo indeterminado).	79
Figura 15: Bases de un concurso público de méritos 8va hoja: (modalidad plazo indeterminado).	80

Figura 16: Bases de un concurso público de méritos 9na hoja: (modalidad plazo indeterminado).....	81
Figura 17: Bases de un concurso público de méritos 10ma hoja: (modalidad plazo indeterminado).....	82
Figura 18: Ficha de inscripción del postulante 1ra hoja: (modalidad plazo indeterminado)...	83
Figura 19: Ficha de inscripción del postulante 2da hoja: (modalidad plazo indeterminado) ..	84
Figura 20: Declaración jurada de identificación personal: (modalidad plazo indeterminado).	85
Figura 21: Declaración jurada de no tener parentesco: (modalidad plazo indeterminado).	86

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1:Operacionalización de la variable I.....	59
Cuadro 2:Operacionalización de la variable II.	60
Cuadro 3: Resultado de la validación de los expertos.	66
Cuadro 4: Método de análisis de las varianzas.	66
Cuadro 5: Resumen de procesamiento de datos en el SPSS.....	68
Cuadro 6: Estadística de fiabilidad en el SPSS.....	68
Cuadro 7: Direcciones a nivel nacional.	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: ¿Cómo colaborador en la empresa, se enfoca en un plan de trabajo antes de realizar sus responsabilidades?	87
Tabla 2: ¿Está de acuerdo que las estrategias que se desarrollan responden a las expectativas de la institución?	88
Tabla 3: ¿Es capaz de trabajar activamente en situaciones cambiantes y retadoras, con serenidad y dominio de sí mismo?.....	89
Tabla 4: ¿Cómo colaborador se siente preparado para brindar una buena atención a los usuarios de la institución?	90
Tabla 5: ¿Es necesario trabajar con sus compañeros y jefes bajo una filosofía del trabajo en equipo?.....	91
Tabla 6: ¿Es consciente que sus capacidades personales es la indicada para cumplir con las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo que ocupa?	92
Tabla 7: ¿Cómo colaborador está de acuerdo que con las evaluaciones que se dan, basadas en las competencias y características individuales?	93
Tabla 8: ¿El personal responsable debe identificar, en su área de trabajo, diversos problemas, sus causas, así como buscar soluciones viables con plena autonomía?.....	94
Tabla 9: ¿Está de acuerdo de que como colaborador, debe estar preparado para tomar decisiones, y dar solución a los problemas que se presentan en su área?	95
Tabla 10: ¿El liderazgo es una actividad que debe desarrollarla solo los jefes en la Institución?	96
Tabla 11: ¿Se encuentra de acuerdo con las tareas físicas y mentales que desarrolla dentro de su puesto de trabajo?.....	97
Tabla 12: ¿Las responsabilidades que se le encomienda diariamente en la institución responde a sus competencias?	98

Tabla 13: ¿Debería haber un requisito mínimo de educación, para cada puesto en la institución?	99
Tabla 14: ¿Las fuentes de reclutamiento de personal en la institución, brinda la oportunidad a la población en general?.....	100
Tabla 15: ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican en el Curriculum vitae, son importantes para el reclutamiento de personal?.....	101
Tabla 16: ¿Se desarrolla la publicación oportuna, y existe una transparencia adecuada en el reclutamiento de personal?	102
Tabla 17: ¿Las oportunidades y posibilidades en el reclutamiento de personal son las mismas para los postulantes de la fuente interna y la fuente externa?.....	103
Tabla 18: ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican en el Curriculum vitae, son importantes para para la selección de personal?	104
Tabla 19: ¿El proceso de selección de personal de la institución es transparente y libre para todas las personas que cumplen con los requisitos del puesto?.....	105
Tabla 20: ¿Está de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?	106
Tabla 21: ¿Las técnicas de selección de personal en la institución evalúa de forma adecuada a las personas de cada puesto?.....	107
Tabla 22: Correlación entre las variable la gestión por competencias y la dotación del personal.	109
Tabla 23: Significado de correlación.	109
Tabla 24: Correlación entre las competencias laborales y el proceso de análisis de puestos.	111
Tabla 25: Correlación entre las competencias laborales y el proceso de reclutamiento de personal.	112

Tabla 26: Correlación entre las competencias laborales y el proceso de selección de personal.	114
Tabla 27: Correlación entre las competencias conductuales y el proceso de análisis de puestos.	115
Tabla 28: Correlación entre las competencias conductuales y el proceso de reclutamiento de personal.	117
Tabla 29: Correlación entre las competencias conductuales y el proceso de selección de personal.	118

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: ¿Cómo colaborador en la empresa, se enfoca en un plan de trabajo antes de realizar sus responsabilidades?	87
Gráfico 2: ¿Está de acuerdo que las estrategias que se desarrollan responden a las expectativas de la Institución?	88
Gráfico 3: ¿Es capaz de trabajar activamente en situaciones cambiantes y retadoras, con serenidad y dominio de sí mismo?.....	89
Gráfico 4: ¿Cómo colaborador se siente preparado para brindar una buena atención a los usuarios de la institución?.....	90
Gráfico 5: ¿Es necesario trabajar con sus compañeros y jefes bajo una filosofía del trabajo en equipo?.....	91
Gráfico 6: ¿Es consciente que sus capacidades personales es la indicada para cumplir con las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo que ocupa?	92
Gráfico 7: ¿Cómo colaborador está de acuerdo que con las evaluaciones que se dan, basadas en las competencias y características individuales?.....	93
Gráfico 8: ¿El personal responsable debe identificar, en su área de trabajo, diversos problemas, sus causas, así como buscar soluciones viables con plena autonomía?.....	94
Gráfico 9: ¿Está de acuerdo de que como colaborador, debe estar preparado para tomar decisiones, y dar solución a los problemas que se presentan en su área?	95
Gráfico 10: ¿El liderazgo es una actividad que debe desarrollarla solo los jefes en la Institución?	96
Gráfico 11: ¿Se encuentra de acuerdo con las tareas físicas y mentales que desarrolla dentro de su puesto de trabajo?.....	97
Gráfico 12: ¿Las responsabilidades que se le encomienda diariamente en la institución responden a sus competencias?.....	98

Gráfico 13: ¿Debería haber un requisito mínimo de educación, para cada puesto en la institución?.....	99
Gráfico 14: ¿Las fuentes de reclutamiento de personal en la institución, brinda la oportunidad a la población en general?.....	100
Gráfico 15: ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican en el Curriculum vitae, son importantes para el reclutamiento de personal?.....	101
Gráfico 16: ¿Se desarrolla la publicación oportuna, y existe una transparencia adecuada en el reclutamiento de personal?	102
Gráfico 17: ¿Las oportunidades y posibilidades en el reclutamiento de personal son las mismas para los postulantes de la fuente interna y la fuente externa?.....	103
Gráfico 18: ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican en el Curriculum vitae, son importantes para para la selección de personal?.....	104
Gráfico 19: ¿El proceso de selección de personal de la institución es transparente y libre para todas las personas que cumplen con los requisitos del puesto?.....	105
Gráfico 20: ¿Está de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?	106
Gráfico 21: ¿Las técnicas de selección de personal en la institución evalúa de forma adecuada a las personas de cada puesto?	107

RESUMEN

Tomando en cuenta que las competencias hoy en día se han convertido en el eje fundamental del desarrollo personal y por ende el desarrollo de las organizaciones, el objetivo que persigue la investigación es: Determinar de qué manera la gestión por competencias, se relaciona con el proceso de dotación del personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017., por ello la determinamos como una investigación básica, de nivel correlacional y por el propósito que persigue es del diseño correlacional.

Para contrastar el objetivo general de la investigación se planteó la siguiente hipótesis: La gestión por competencias, se relaciona significativamente con el proceso de dotación del personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

Metodológicamente hablando, se usó el método científico como patrón acompañado de: el método analítico sintético, el método descriptivo y el método estadístico, la población estaba conformada en 320 colaboradores pertenecientes a la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo y la muestra de estudio fue de 132 colaboradores.

La parte más resaltante de nuestro trabajo es la conclusión final, y conforme al coeficiente Rho de Spearman, al 95% de confianza, existe una correlación positiva moderada con un valor de 0.499, y un p valor de 0.000 que resulta ser menor a 0.05; como consecuencia, se concluye en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis general. Por lo tanto, la gestión por competencias se relaciona significativamente con el proceso de dotación del personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

Palabra clave: Gestión por competencias; Dotación de personal.

ABSTRAC

Taking into account that today's competencies have become the fundamental axis of personal development and therefore the development of organizations, the objective pursued by research is: Determine how management by competencies is related to the process of staffing in the Registration Zone No. VIII Headquarters - Huancayo, in the period 2017., therefore we determine it as a basic research, correlational level and for the purpose that pursues is the correlational design.

To contrast the general objective of the research, the following hypothesis was put forward: Competency management is significantly related to the staffing process in the Registration Zone No. VIII Headquarters - Huancayo, in the 2017 period.

Methodologically speaking, the scientific method was used as a standard accompanied by: the synthetic analytical method, the descriptive method and the statistical method, the population was made up of 320 collaborators belonging to the Registration Zone No. VIII - Huancayo Headquarters and the study sample was of 132 employees.

The most outstanding part of our work is the final conclusion, and according to the Spearman's Rho coefficient, at 95% confidence, there is a moderate positive correlation with a value of 0.499, and a p value of 0.000 that turns out to be less than 0.05; As a consequence, it is concluded that there is enough statistical evidence to accept the general hypothesis. Therefore, the management by competences is significantly related to the process of staffing in the Registration Zone No. VIII Headquarters - Huancayo, in the period 2017.

Keyword: Management by competences; Staffing.

INTRODUCCIÓN

En esta era del conocimiento las organizaciones requieren de un modelo que permite que las personas estén alineadas al trabajo y la manera que se verifica, es mediante la selección, evaluación y desarrollo de los mismos, para así poder complementar los objetivos de la organización, este modelo de gestión del talento humano nos ayuda a manejar una mejor organización. En otras palabras, la gestión por competencias es un sistema de gestión que está conectado entre las estrategias y los objetivos de la organización, las capacidades que cuentan los trabajadores serán requeridas perfeccionará para así poder realizar las actividades de manera colectiva de tal forma que la organización se pueda estructurar, de igual manera en la realización del trabajo será el proceso, así complementarán para una organización deseada.

En este escenario las competencias laborales se presentan como aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante, las competencias laborales no son una probabilidad de éxito, son capacidades demostradas y reales. Mientras que las competencias conductuales, son aquellas experiencias y conductas que explican trabajos destacados y de manera general se conlleva en términos de rasgos personales, como la orientación al logro, la pro actividad, la severidad, la elasticidad, la creación, etc.

El motivo que me llevó a realizar la presente investigación fue que en la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo existe un déficit de profesionales capacitados para cumplir con las actividades que se les encomienden, todo esto podemos resumirlo en: El desconocimiento de sus deberes y derechos, que muchas veces causa la pérdida de los documentos, generando constantemente un desorden en el desarrollo de las actividades; Las quejas o reclamaciones de los clientes, por la demora en la entrega de los documentos, los errores de impresión cometidos por el personal responsable; El manejo inadecuado de los recursos, distorsionando el desempeño organizacional; y la falta de profesionalismo en el desarrollo de los documentos, siendo estas copias de copias de copias. Para ello se desarrolló la siguiente pregunta: ¿De qué

manera la gestión por competencias, se relaciona con el proceso de dotación del personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017? y para contrastarla se planteó la siguiente hipótesis: La gestión por competencias, se relaciona significativamente con el proceso de dotación del personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

De acuerdo al propósito que se persigue en el Capítulo I, titulado PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN; encontramos el planteamiento, la sistematización y la formulación del problema investigado, el planteamiento de los objetivos, las justificaciones (teórica, práctica, metodológica, social y por conveniencia) y las delimitaciones respectivas como el espacial atemporal y la conceptual.

En el Capítulo II, titulado MARCO TEÓRICO; podemos encontrar antecedentes de nuestra investigación a ni el nacional e internacional, las bases teóricas correspondientes a ambas variables, la definición conceptual, el planteamiento de la hipótesis y la operacionalización de las variables en estudio.

En el Capítulo III, titulado METODOLOGÍA: se presentan los aspectos metodológicos resaltando los métodos utilizados en el proceso, el tipo, nivel y diseño del proyecto de investigación, así como la especificación de la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la empresa.

Y en el Capítulo IV, titulado RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN; se realizó el análisis de los datos recolectados en el trabajo, donde presentamos los resultados descriptivos antes y después del coaching, de igual manera se presenta los resultados inferenciales como las tablas cruzadas, desarrolladas en el SPSS N° 24. Y para culminar se desarrolló las discusiones respectivas, las conclusiones y recomendaciones en relación directa a los objetivos planteados inicialmente.

La tesista.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:

Desde el surgimiento de los negocios ha existido la inquietud por crear una ventaja competitiva que lo diferencie de las competencias existentes y, a la vez, marcar un estilo que resulte exitoso en la obtención de beneficios. En la actualidad, varios factores han contribuido que el área del talento humano experimente una serie de cambios, entre ellos podemos distinguir: la jerarquía de los recursos humanos como un ente importante en la competitividad de las empresas, en el enfoque sistémico la gestión de recursos humanos y la necesidad de que exista una relación entre la gestión del talento humano y la estrategia organizacional.

Por lo tanto, la gestión por competencia se ha convertido en una metodología aplicada a la labor de guiar los recursos humanos de una empresa para lograr incorporar a la estrategia

de negocios. Así mismo podemos indicar que es una herramienta de gestión, que nos permitirá dirigir y manejar mejor la organización que tiene a cargo.

Así mismo, el personal en toda empresa, juega un papel muy importante por tres razones: primero porque no existe una empresa sin un ser humano que lo monitoree, segundo porque una empresa se diferencia por las personas que cuentan con habilidades diferentes para aplicar sus conocimientos en diferentes tareas y tercero porque mediante ellos los recursos de la empresa se pueden utilizar con efectividad.

Ante esta realidad hacemos referencia al artículo periodístico de la entrevista a Emerson Sifuentes director académico de SGS Academy (Sifuentes, 2017), quien nos dice que: “Países como Australia, Estados Unidos, Reino Unido, México, Canadá, Colombia y Chile están aplicando la Formación Basada en Competencias, una metodología que implica un sistema de enseñanza que brinda al trabajador las herramientas para desarrollarse efectivamente en sus funciones, de acuerdo con las necesidades específicas de la empresa” (...) así mismo, SGS Academy ha descubierto que las empresas en estos momentos afrontan un declive de profesionales técnicos para ocupar las necesidades de un personal y por lo tanto, tomando en cuenta la importancia que tiene para las organizaciones el tener un personal capacitado, ha desarrollado en el país el programa de formación de formadores en bases a Competencias, dirigido a todos los profesionales encargados de la formación de calidad educativa en el nivel superior, en donde se educaran con una metodología de especialistas reconocidos internacionalmente que llevan a cabo proyectos de gestión educativa en la región.

La Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo es un ente descentralizado independiente del sector Justicia y el órgano rector del Sistema Nacional de Registros Público, y mantiene entre sus principales atribuciones y funciones el de establecer políticas y normas técnicas registrales del registro público que integran el Sistema Nacional, encargado de planificar,

dirigir, coordinar, normar, organizar, y supervisar la inscripción y publicidad de actos, contratos en los Registros que conforma dicho Sistema.

Pero es preocupante que en una organización como la que mencionamos exista un déficit de profesionales capacitados para cumplir con las actividades que se les encomienden, todo esto podemos resumirlo en:

- El desconocimiento de sus deberes y derechos, que muchas veces causa la pérdida de los documentos, generando constantemente un desorden en el desarrollo de las actividades.
- Las quejas o reclamaciones de los clientes, por la demora en la entrega de los documentos, los errores de impresión cometidos por el personal responsable.
- El manejo inadecuado de los recursos, distorsionando el desempeño organizacional.
- La falta de profesionalismo en el desarrollo de los documentos, siendo estas copias de copias de copias.

Por todo ello la empresa se ha visto en la necesidad de fortalecerse para mantenerse en el estatus competitivo que la realidad exige y el propósito de nuestra investigación es presentarle una alternativa para mejorar la dotación de personal de acuerdo al puesto de trabajo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

1.2.1. Problema General:

¿De qué manera la gestión por competencias, se relaciona con el proceso de dotación del personal en la Zona Registral N° VIII Sede Huancayo, en el periodo 2017?

1.2.2. Problemas Específicos:

- a. ¿De qué manera las competencias laborales, se relaciona con el proceso de análisis de puestos en la Zona Registral N° VIII Sede - Huancayo, en el periodo 2017?
- b. ¿De qué manera las competencias laborales, se relaciona con el proceso de reclutamiento de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017?
- c. ¿De qué manera las competencias laborales, se relaciona con el proceso de selección de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017?
- d. ¿De qué manera las competencias conductuales, se relaciona con el proceso de análisis de puestos en la Zona Registral N° VIII Sede - Huancayo, en el periodo 2017?
- e. ¿De qué manera las competencias conductuales, se relaciona con el proceso de reclutamiento de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017?
- f. ¿De qué manera las competencias conductuales, se relaciona con el proceso de selección de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. Objetivo General:

Determinar de qué manera la gestión por competencias, se relaciona con el proceso de dotación del personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

1.3.2. Objetivos Específicos:

- a. Determinar de qué manera las competencias laborales, se relaciona con el proceso de análisis de puestos en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.
- b. Determinar de qué manera las competencias laborales, se relaciona con el proceso de reclutamiento de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.
- c. Determinar de qué manera las competencias laborales, se relaciona con el proceso de selección de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.
- d. Determinar de qué manera las competencias conductuales, se relaciona con el proceso de análisis de puestos en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.
- e. Determinar de qué manera las competencias conductuales, se relaciona con el proceso de reclutamiento de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.
- f. Determinar de qué manera las competencias conductuales, se relaciona con el proceso de selección de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

1.4.1. Justificación Teórica:

El presente trabajo de tesis se desarrolló con la finalidad de brindar a la empresa (directivos y colaboradores) el concepto claro de la gestión por competencias, una ciencia que toma en cuenta las habilidades, experiencias y actitudes que deben poseer los colaboradores y que intervienen en su desempeño dentro de la organización.

Al respecto (Alles, 2015) quien nos dice que la gestión por competencias es: “Modelo de Gestión que permite alinear a las personas que integran una organización (directivos y demás niveles organizacionales) en pos de los objetivos estratégicos. Implica un conjunto de procesos relacionados con las personas que integran la organización. Permite seleccionar, evaluar y desarrollar a las personas en relación con las competencias necesarias para alcanzar la estrategia organizacional” (p. 79).

1.4.2. Justificación Práctica:

El presente trabajo de tesis se llevó a cabo con el fin de aportar a la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo, de un modelo de gestión por competencias que le permita dotar el personal idóneo a cada una de las secciones de la empresa, con la única intención de que cada colaborador de las áreas, cumplan con algunas capacidades y destrezas, de cierta forma que superen sus preparación y prácticas del día a día. En el siguiente estudio *Human Age 2.0*, indica hace poco que estamos en el tiempo que el recurso humano tiene más ventaja con respecto al capital como primer eje distintivo. Así mismo, debemos recalcar que nuestra investigación no solo permitirá solucionar los problemas existentes, sino también servirá como manual práctico para otras organizaciones que deseen implementar un modelo de gestión por competencias en el talento humano.

1.4.3. Justificación Metodológica:

Esta investigación se desarrolló tomando en cuenta los cambios que exige el mercado en general, ya que, en los últimos años, las competencias se han convertido en el requisito notable ante la formación o los años de trabajo con el que se cuenta. Por lo tanto, se le diferencia como las competencias blandas ligadas con inteligencia emocional, facultad para direccionar, compañerismo, adaptación al cambio, etc. Por lo tanto, conscientes de la responsabilidad a la que nos enfrentamos, el desarrollo de

la presente investigación nos permitirá descubrir las competencias duras y competencias blandas necesarias para mejorar la etapa de preparación del colaborador para cada sección de trabajo en la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo, hacer un seguimiento de las actividades cotidianas para proponer algunas alternativas de mejora.

1.4.4. Justificación Social:

Con el desarrollo de la investigación se busca beneficiar y aportar de un instrumento actualizado en el proceso de gestión de personal de la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo, ya que de esta manera aseguraremos las competencias que se exigen en cada colaborador para cumplir eficientemente sus labores. De la misma manera servirá como modelo para todas las organizaciones que se decidan de implementar este modelo como medio para formular verdaderos equipos de trabajo.

1.4.5. Justificación de Conveniencia:

Se justifica el desarrollo del presente trabajo de investigación en el orden por conveniencia, porque el modelo de gestión de competencias, contribuirá positivamente en los resultados de la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo, específicamente en el proceso de dotación de personal. De la misma manera, porque de manera personal busco afianzar el conocimiento sobre el tema en estudio.

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

1.5.1. Delimitación Espacial:

La presente investigación se llevó a cabo en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, ubicada en el Jr. Atalaya N° 1250 distrito de El Tambo, provincia de Huancayo, Departamento de Junín.

1.5.2. Delimitación Temporal:

El análisis se efectuará tomando como base el primer trimestre del periodo 2018 (periodo en donde se realizan los concursos), de igual manera el desarrollo de la tesis será desde enero del 2018 hasta mayo del 2018, pero también responderá al tiempo que establezca la universidad mediante resolución de acuerdo al reglamento de Grados y Títulos.

1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática:

Los conceptos que primarán para el desarrollo de la presente investigación responderán a las variables en estudio, es decir; gestión por competencias y dotación de personal.

1.5.3.1. Gestión por competencias:

(Alles, 2015) nos dice que la gestión por competencias es: “Modelo de Gestión que permite alinear a las personas que integran una organización (directivos y demás niveles organizacionales) en pos de los objetivos estratégicos. Implica un conjunto de procesos relacionados con las personas que integran la organización. Permite seleccionar, evaluar y desarrollar a las personas en relación con las competencias necesarias para alcanzar la estrategia organizacional” (p. 79)

1.5.3.2. Dotación de personal:

La dotación de personal hace mención a las etapas de incorporar, colocar, dirigir, mantener, separar de la empresa; la dotación de nuevo colaborador es parte del área del talento humano, su aplicación es interna ya que se encargará de la capacitación de todo el personal y así mantener una empresa competitiva y eficiente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

II. MARCO TEÓRICO:

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO:

2.1.1. Antecedentes Internacionales:

- (Méndez, 2017) en su investigación titulada: *Gestión de Recursos Humanos por competencias en la Cooperativa de Ahorro y Crédito la Inmaculada Concepción R.L ubicada en la cabecera Departamental de Huehuetenango*, desarrollada en la Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Llegó a la siguiente conclusión: La Cooperativa no utiliza la planeación del talento humano y el proceso que se sigue para reclutar y elegir al personal, se lleva a cabo en la organización, pero de manera tradicional, se toma en cuenta el siguiente procedimiento: en caso de que exista un puesto disponible dentro de la organización, se lanza la anuncio de plazas, en el cual se sigue el cronograma donde se publica último día para la presentación de documentos, la cual es

publicada por diferentes medios de publicidad como , la siguiente etapa es evaluar de acuerdo al requerimiento y separar a los candidatos aptos y no aptos para pasar a la siguiente etapa de evaluaciones conocimientos y psicotécnicas, la última etapa de entrevista que la lleva a cabo el Consejo de administración, quienes se encargan de selección final y pasar a realizar contrato a los ganadores. Cabe mencionar que en la entrevista de selección no se lleva a cabo por competencias.

- (Sandoval, 2015) en su investigación titulada: *Sistema integrado de Gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la federación deportiva del Carchi*, desarrollada en la Universidad Regional Autónoma de los Andes. Tulcán, Ecuador. Llegó a la siguiente conclusión: El trabajo de investigación es de tipo cuantitativo y cuantitativa, de modelo bibliográfico y de diseño aplicada, mediante el cual podremos establecer momento de la situación, la deficiencia en la planificación en la sección del talento humano, como también no se llegó a un acuerdo sobre el procedimiento, requisitos, ni los pasos a seguir que logren preparar las habilidades del colaborador que trabaja en la empresa. Y por medio de la validación los encargados evalúan cuál de las alternativas son viables, los encargados de acuerdo a su práctica, formación e indagaciones decidieron poner en prácticas algunos criterios, logrando una alternativa establecida obteniendo un resultado de nivel muy bueno.
- (Mena, 2014) en su tesis titulada: *Propuesta de un Modelo de Gestión por Competencias orientado al personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca para el año 2014*, desarrollada en la Universidad Católica de Loja. Llega a la conclusión siguiente: Al desarrollar

la investigación se ha logrado alcanzar el objetivo general de la investigación de posgrado, que tuvo como objetivo desarrollar un plan de mejora continua, justificando el Modelo de Gestión por competencias, con el fin que el colaborador administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca, en el año 2014: por lo tanto la explicación de características del Modelo de Gestión por competencias, se dice que se pueden llevar a cabo al personal de la UPS Sede Cuenca, ya que tiene como objetivo plantear la preparación, formación, y habilidades para el logro de objetivos de la empresa.

- (Gómez & Mendoza, 2013) en su investigación titulada: *Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S.*, desarrollada en la Universidad de Cartagena. Llegan a las conclusiones siguientes: Al aplicar el modelo de competencias en la inducción del personal de la empresa, se toma en cuenta el número de cargos disponibles en la empresa y tener conocimiento de la cantidad de puestos, cuales son el perfil de dichos puestos para más adelante saber. El modelo de gestión tiene en cuenta y adjunta el procedimiento de convocatoria, determinar el desempeño e inducción, que faculte a la empresa procesar, promover y desenvolver al colaborar que se tiene, de igual manera un modelo de gestión por competencias para los colaboradores de la empresa en estudio realizó la segmentación de UNESCO, Edgar Morín y McClelland ellos plantean que las competencias son: saber, hacer y ser. Para su desarrollo se utilizó herramientas que accedan a visualizar las características del cargo y después se tomó en cuenta la lista de clasificación y para poder definir el perfil de cada uno de los puestos. Los beneficios que se logro es poder procesar, fomentar, incrementar y poder llevarlo a cabo. Por otro lado, hacemos mención que la investigación es de tipo descriptivo.

- (Munzenmayer, 2013) en su investigación titulada: *Análisis del modelo de gestión por competencias y creación de Plan de capacitación para fiordo Austral, Planta Salmonoil*, desarrollada en la Universidad Austral de Chile. Llega a la conclusión siguiente: Los resultados del trabajo desarrollado nos dice que los gerentes como los colaboradores en su mayoría llegan a una conclusión que la deficiencia en el trabajo es no llegar a un acuerdo, otro punto que no están de acuerdo es con el modelo de inducción pedidas por los encuestados en donde indican que toman como imponente el control y modelo de trabajo, así como un gran numero tiene dudas del proceso organizacional, así como incentivo, dominio y el compañerismo. En correlación con los antecedentes que se obtuvo a través del procedimiento de determinación de necesidad aplicando a la organización, se hizo la toma de información con respecto a la opinión de los trabajadores (ficha reinducción) en relación a las alternativas para reanimar el trabajo laboral, del mismo modo ver los índices de estudio de la muestra, procedimientos que no permiten desarrollar el trabajo: variables en los que se ve similitud imponente entre los distintos trabajadores.

2.1.2. Antecedentes Nacionales:

- (Cayotopa, 2017) en su investigación titulada: *Gestión por competencia para el talento humano en la empresa RTP SAC Chiclayo – 2015*, desarrollada en la Escuela de Administración de Empresa de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. Llegó a la siguiente conclusión: Las competencias Cardinales más requeridas para este tipo de perfiles fueron: Compromiso, Ética, Orientación a los resultados, Calidad de trabajo, Perseverancia, Iniciativa, Innovación; por otro lado, las competencias

Específicas más requeridas para este tipo de perfiles fueron: Alta adaptabilidad, Colaboración, Confiabilidad, Habilidad analítica, Liderazgo, Orientación al cliente interno (colaborador) y externo (usuario), Negociación, Comunicación, Trabajo en equipo, Capacidad de planificación y de organización. Como consecuencia de ello se demuestra la relación entre desempeño profesional y eficiencia del trabajo que con diferentes dimensiones e indicadores se miden a ambos paralelamente como proceso y resultados, en el ejercicio de las competencias laborales manifiestas en la empresa Grupo RTP SAC.

- (Casa, 2015) en su investigación titulada: *Gestión por competencias y desempeño laboral del administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015*, desarrollada en la Facultad de ciencias de la empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú. Llegó a la siguiente conclusión: Con relación al objetivo general: determinar la relación que existe entre Gestión por Competencias y Desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, se concluye que el valor “sig.” es de 0.000, que es menor al nivel de significancia de 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza de 95% que sí existe una relación significativa entre la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo. Del mismo modo el valor de correlación que existe entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral, utilizando el coeficiente de Pearson, es de 0,555 lo que significa que existe una correlación positiva moderada

- (Casma, 2015) en su investigación titulada: *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa Ferro Sistemas, Surco-Lima, año 2015*, desarrollada en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación. Lima, Perú. Llegó a la siguiente conclusión: Se determinó que el planeamiento estratégico de RR.HH. influyó en el proceso de reclutamiento, selección e incorporación del talento humano coincidiendo con Pardo & Porras (2011) que considera el punto de vista estratégico desde todas sus actuaciones hasta lograr la incorporación de los recursos; y se concluyó que cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz haciendo uso de planes estratégicos de desarrollo de talentos para alcanzar las competencias deseadas a fin de efectuar actividades eficientemente, este es el sentido, se debe implementar el modelo de dirección basado en gestión del talento humano por competencias que pueda ser prevista desde la planificación hasta el control de resultados.
- (Álvarez, 2015) en su investigación titulada: *Propuesta para determinar los perfiles de puestos por competencias en la Gerencia de Infraestructura orientado a mejorar la gestión de Recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Namora*, desarrollada en la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca, Perú. Llegó a la siguiente conclusión: Al desarrollar la forma como están compuestos los puestos por competencias, se llega a entender que es un método viable de la administración del Talento Humano, ya que por otro lado los conocedores de evaluación de los lugares de trabajo comunes se considera no solo la instrucción del postulante, se considera las aptitudes, destrezas, años de práctica en el área y valores, por tanto se toma en cuenta el rendimiento del

colaborador y no las etapas que ha logrado para llegar al puesto donde se encuentra.

- (Ortega, 2015) en su investigación titulada: *Las competencias laborales y el Clima Organizacional del Personal Administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima*, desarrollada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Llega a la conclusión siguiente: las competencias laborales se asocian al clima organizacional y un porcentaje alto, entonces podemos decir cuánto influyen desde su origen las competencias laborales podemos afirmar que si influye en el clima organizacional y en alto índice, por lo tanto las competencias laborales se asocian al clima organizacional de los colaboradores administrativos de la Universidad Tecnológica Privada de Lima, las actividades y las normas de personal según sus competencias laborales tienen efectos importantes sobre el clima de la organización para las personas. Al medir el clima organizacional, este puede ser positivo o negativo, y por ese mismo la empresa debe conocer cuáles son las cuestiones que pueden afectar negativamente en este aspecto para lograr encontrar la solución que lleve a mejorar el clima organizacional en la empresa. Por otro lado, hacemos mención que la investigación es de tipo cuantitativas-cualitativas.

2.2. BASES TEÓRICAS:

2.2.1. Gestión por competencias:

Para el desarrollo de las bases teóricas de la gestión por competencias, se resalta el trabajo desarrollado por (Alles, 2015) en su obra *Dirección estratégica de Recursos Humanos; Gestión por competencias*, quien nos indica las competencias, son cualidades de la personalidad, que derivan de la conducta, la cual traen consigo un desempeño positivo durante el desarrollo de las labores de trabajo. La gestión por

competencias se enfoca básicamente al desarrollo de lo que las personas realizan en ese momento y en lo que son capaces de realizar en futuro; esto implica que se debe trabajar conjuntamente con el área de recursos humanos, en lo cual se debe poner más énfasis a las personas para así poder mejorar sus capacidades de desarrollo.

(Alles, 2015) “Modelo de Gestión que permite alinear a las personas que integran una organización (directivos y demás niveles organizacionales) en pos de los objetivos estratégicos. Implica un conjunto de procesos relacionados con las personas que integran la organización. Permite seleccionar, evaluar y desarrollar a las personas en relación con las competencias necesarias para alcanzar la estrategia organizacional” (p. 79).

También hace mención que: “Gestión por competencias es una metodología aplicada a la tarea de conducir los recursos humanos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios. Es una herramienta de gestión, que ayuda a dirigir y manejar mejor la organización que tiene a su cargo” (p, 87). La autora nos indica la gestión por competencias es un ejemplo que permite a los colaboradores estén alineadas al trabajo y que la manera que se verifica es mediante la selección, evaluar y desarrollo, para así poder complementar así los objetivos de la organización, también nos menciona que ayuda a manejar una mejor organización.

De la misma manera se hace referencia que el desarrollo de las competencias en las personas hace que estas diferencien racionalmente el saber, el hacer y el saber hacer. (Cuesta, 2015) al respecto menciona que: “La gestión del desempeño por competencias se basa principalmente en la mejora del avance de las personas (serán capaces de hacer) en adelante. La administración del pensamiento estratégico y el dinamismo son relevantes.

La gestión por competencias en la actualidad es importante de comprender desde la Gestión de Recursos Humanos (GRH), siendo de mayor relevancia entre estrategia, sistema de trabajo y la cultura organizacional, junto al conocimiento alto a las habilidades de los trabajadores y el desarrollo” (p. 255). El autor nos menciona que la gestión por desempeño también conocido por la gestión por competencias, tiene que ver con el desarrollo de las personas que en el presente desarrollan sus capacidades y en la cual se puede utilizar estrategias para así poder incrementar su desarrollo en un futuro, y tener un mayor conocimiento sobre las potencialidades de las personas.

(Amigot & Martínez, 2013) “El modelo de la competencia se ocupa de la selección, la formación y la evaluación de los trabajadores. Para ello, los discursos propios de ese modelo ofrecen una serie de herramientas con el objetivo de poder reconocer las competencias en un individuo o grupo, fomentarlas y evaluarlas. Estos mecanismos, lejos de ser una simple herramienta de medición y valoración, tienden a adoptar un carácter normativo y pre formativo” (p. 1079). Los autores nos mencionan que la gestión por competencias es un modelo que no sólo se utiliza en la selección, formación y evaluación, sino también para medir y valorar a los colaboradores, mediante esta herramienta se puede evaluar individualmente o grupal las habilidades que cada uno posee.

En otras palabras, la gestión por competencias es un sistema de gestión que está conectado entre las estrategias y los objetivos de la organización, las capacidades que cuentan los trabajadores serán requeridas perfeccionará para así poder realizar las actividades de manera colectiva de tal forma que la organización se pueda estructurar, de igual manera en la realización del trabajo será el proceso, así complementarán para una organización deseada.

Dentro de esta definición (Rábago, 2010) hace referencia que: “El sistema de gestión por competencias indefectiblemente ha de estar bien conectado con las estrategias y los objetivos últimos de la organización. Es el establecimiento de las capacidades organizativas o funcionalidades humanas requeridas para los logros deseados. Tales capacidades son, por tanto, los aspectos que una organización debe saber hacer colectivamente para que la estrategia sea una realidad; y se descomponen en los siguientes elementos: la forma de organizarse (estructura), la realización del trabajo (proceso), los recursos necesarios (activos) y los hábitos de conducta requeridos (competencias)” (p. 35). Esto nos quiere decir que la gestión por competencias son las estrategias que ayudan a cumplir con los objetivos de la organización; se dividen en dos elementos esenciales que son la manera en la cual se organiza (estructura), y la forma de realizar el trabajo (procesos), los cuales necesitan recursos para poder lograr lo deseado por la organización.

En concordancia a lo mencionado (Ernst & Young Consultores, 2008) en el *Manual de Gestión por Competencias*, quienes mencionan que: “El concepto de las competencias no es nuevo, pero la gestión por competencias crece en importancia en el mundo empresarial: su aplicación ofrece la novedad de un estilo de dirección que prima el factor humano, en el que cada persona, empezando por los propios directivos, debe aportar sus mejores cualidades profesionales a la empresa. Este enfoque se basa en la comprensión de que toda organización está constituida por personas, que darán a la organización su dimensión real, además de marcar las diferencias competitivas” (p. 05).

Tomando en cuenta lo mencionado en la cita podríamos decir que para ser implantado exitosamente en las organizaciones requiere de un direccionamiento

global y de un talento humano capaz de integrar los equipos e interactuar con el entorno.

2.2.1.1. Dimensiones de la gestión por competencias:

Las dimensiones consisten en conjuntos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados. De acuerdo a (Alles, 2015) se clasifican a su vez en:

A. Competencias laborales:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) citado por (Alles, 2015) la establece como “Una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada” (p. 80). Dicho de otro modo, las competencias laborales son aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante, las competencias laborales no son una probabilidad de éxito, son capacidades demostradas y reales.

Al respecto el Consejo Mexicano de Normalización y Certificación de competencias laborales (CoNoCEr) citado por (Alles, 2015) nos hace mención que: “Es capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo” (p.80). Por lo tanto, se puede decir que las competencias laborales surgen a partir de conocimientos, habilidades, cualidades o aptitudes que son

movilizados para lograr un desempeño efectivo en una determinada organización.



Figura 1: Competencias laborales.

Fuente: Red Conocer de prestadores de servicio. Entidad de Certificación y Evaluación. Recuperado de: <http://certificacioncomce.mx/competencias>.

Por lo tanto, las competencias laborales dependen de las funciones que aplican los profesionales de tipo universitario, y en algunos países se han aprovechado en relación con la educación. Más allá del nivel educacional que abarque, en nuestra opinión, la principal diferencia que este plan de las capacidades tiene relación con la metodología de Gestión por competencias radica en el punto de partida.

B. Competencias conductuales:

Las competencias conductuales son habilidades o atributos personales de la conducta de una persona que puede definirse como característica de su comportamiento.

(Alles, 2015) “Son las capacidades sin complemento alguno, y a las que se detallaron en la OIT competencias laborales” (p. 80)

De acuerdo a (Lazzati, 2008) las competencias conductuales “son las competencias compartidas, que comprenden aspectos del comportamiento,

comunes a distintas áreas funcionales, incluyendo las competencias gerenciales” (p. 23).



Figura 2: Competencias conductuales.

Fuente: Enfoque Consult. Recuperado de: <http://www.enfoqueconsult.cl/competencias-conductuales/>.

Esto nos quiere decir que son aquellas experiencias y conductas que explican trabajos destacados y de manera general se conlleva en términos de rasgos personales, como la disposición a alcanzar el objetivo, ser dinámico, la severidad, la elasticidad, la creación, etc.

2.2.2. Dotación de personal:

La dotación de personal hace referencia a tener el personal idóneo, con habilidades que tenga al momento de llevar a cabo sus tareas que le indicaron en la organización. Por ello en diferentes secciones es importante tener un colaborador apto, para que dentro de la organización pueda asumir con mucha responsabilidad todas las

labores que tenga bajo su función y tome las decisiones adecuadas en bien de la empresa.

Al respecto (Wheelen & Hunger, 2007) no indican que “La dotación de personal implica contratar nuevas personas con nuevas destrezas inadecuadas o insuficientes o capacitar a los empleados existentes para que aprendan nuevas destrezas” (p. 240). La dotación de personal hace mención al proceso de seleccionar, capacitar, guiar, emplear, mantenerlo y separarlo de la empresa; la dotación del personal es función de área del talento humano, su aplicación es interna ya que se encargará de la capacitación de todo el personal y así mantener una empresa competitiva y eficiente.

De igual manera (Wayne, 2010) nos señala que “La dotación de personal es el proceso que nos permite contar con el personal idóneo (que cumpla con los requisitos: conocimientos, destrezas y habilidades) y comprende procesos de análisis de puestos (especificación del puesto), reclutamiento y selección del personal” (p. 93). En otras palabras, la dotación de personal es tener al personal idóneo para un determinado puesto, para lo cual se haya aplicado un proceso de evaluación minucioso para dicho puesto la cual involucra el proceso de reclutar, contratar, orientar y retener un personal, esto implica integrar a nuevos colaboradores con nuevas aptitudes y destrezas, en caso no se logra obtener dicho resultado se debe implementar un proceso para lograr pulir sus destrezas que tiene cada colaborador.

El proceso de dotación de personal ha cambiado en los últimos diez años. En lugar de limitarse a la búsqueda de candidatos para llenar una vacante o posición, los departamentos de recursos humanos están ahora en la tarea de usar buenas prácticas para la dotación de personal para mantener la empresa competitiva y en funcionamiento ascendente.

Ante esta realidad, el porcentaje de colaboradores, influye en otros puntos por ello se hace hincapié en el porcentaje en el tema de recursos humanos en cuanto a la evaluación de los recursos humanos ya sea de forma cualitativa y cuantitativos de esta forma el departamento podrá evaluar la efectividad y avance del área de la empresa y de forma general. Todas las áreas de evaluación del personal estarían en desacuerdo si el personal encargado de incorporar a los nuevos colaboradores no tenga relación con las cualidades que exigen tener los diferentes puestos.

Tomando como referencia estos conceptos, a criterio propio, la dotación de personal es usar nuevos procedimientos y reglas que involucre tomar otras medidas para reclutar, contratar, orientar y retener un personal, esto implica insertar a nuevos talentos humanos con habilidades y destrezas nuevas, en otro punto poder capacitar a nuestro personal para descubrir de ellos nuevas destrezas y capacidades. Por tanto, el proceso de capacitación ha cambiado en los últimos 5 años. En lugar de contratar a personas recomendadas, ahora las áreas encargadas del talento humano están concentradas en la búsqueda de nuevas formas de evaluación para tener al candidato idóneo, de esta forma la empresa se diferencia del resto y se encuentre entre las más competitivas del mercado laboral.

2.2.2.1. Objetivos de la dotación de personal:

Resaltando el trabajo desarrollado por (Wayne, 2010), pp. 90, 127 y 156) quien en su obra titulada Administración de recursos humanos, nos dice que los objetivos de la dotación de personal son los siguientes:

A. En relación al análisis de puestos:

- Definir por qué el estudio de plazas es un instrumento importante del área de recursos humanos.

- Encontrar diferentes modelos de información que se necesitan para los puestos y describir los diferentes procedimientos que se necesitan para aplicarlo.
- Explicar los procesos en la planeación estratégica y, en particular, en el área de recursos humanos.

B. En relación al reclutamiento de personal:

- Determinar el procedimiento para incorporar y explicar soluciones para llevarlo a cabo.
- Definir el entorno externo del reclutamiento y definir cómo afecta a las políticas.
- Especificar el procedimiento y los métodos para incorporar al personal.
- Puntualizar la forma en que los procedimientos y métodos del reclutamiento se acomoda en sí.

C. En relación a la selección de personal:

- Fundamentar el alcance de la clasificación de los colaboradores.
- Determinar los elementos ambientales que perjudican las etapas de selección de personal.
- Explicar la evaluación de los tipos de documentos para solicitar un empleo y los tipos de currículum.
- Explicar las características de las pruebas de selección.
- Describir las decisiones de selección, los exámenes y las notificaciones a los candidatos.
- Explicar el tipo de medida para la evaluación de eficiencia de la inserción y su clasificación.

2.2.2.2. Dimensiones de la dotación de personal:

Para el desarrollo de las dimensiones de la dotación de personal, también tomamos en cuenta el trabajo de (Wayne, 2010) quien nos menciona que se debe considerar las dimensiones siguientes:

A. Análisis de puestos:

(Wayne, 2010) nos indica que: “El análisis de puestos es un proceso sistemático para determinar las habilidades, las obligaciones y los conocimientos que se requieren para desempeñar los cargos dentro de una organización” (p. 92). Asimismo, nos dice que el fin del análisis de puestos es lograr los resultados de acuerdo a las seis interrogantes primordiales: ¿Qué tareas físicas y mentales lleva a cabo el empleado?, ¿Cuándo deberá terminarse el trabajo?, ¿Dónde deberá llevarse a cabo el trabajo?, ¿Cómo realiza el trabajo el empleado?, ¿Por qué se hace el trabajo? Y ¿Qué cualidades son necesarias para llevar a cabo el trabajo?

El análisis de puestos se lleva en tres ocasiones:

- PRIMERA OCASIÓN: en el momento que se crea la empresa y realiza inicialmente un programa de análisis de puestos.
- SEGUNDA OCASIÓN: seguidamente de evalúan los puestos que se requieren de acuerdo a la necesidad.
- TERCERA OCASIÓN: finalmente de los puestos varían sus funciones de acuerdo a implementación de nuevos equipos tecnológicos, procedimientos o prácticas.

Así mismo, para realizar el análisis de puestos en gran parte de las situaciones se lleva a cabo por consecuencias en la modificación de las funciones de las labores.

Al conocer los resultados del estudio de plazas se pone en práctica las características del puesto como las modificaciones de él. En consecuencia, el desarrollo del análisis de puestos, para nuestro trabajo de investigación se basará en le tercera ocasión.

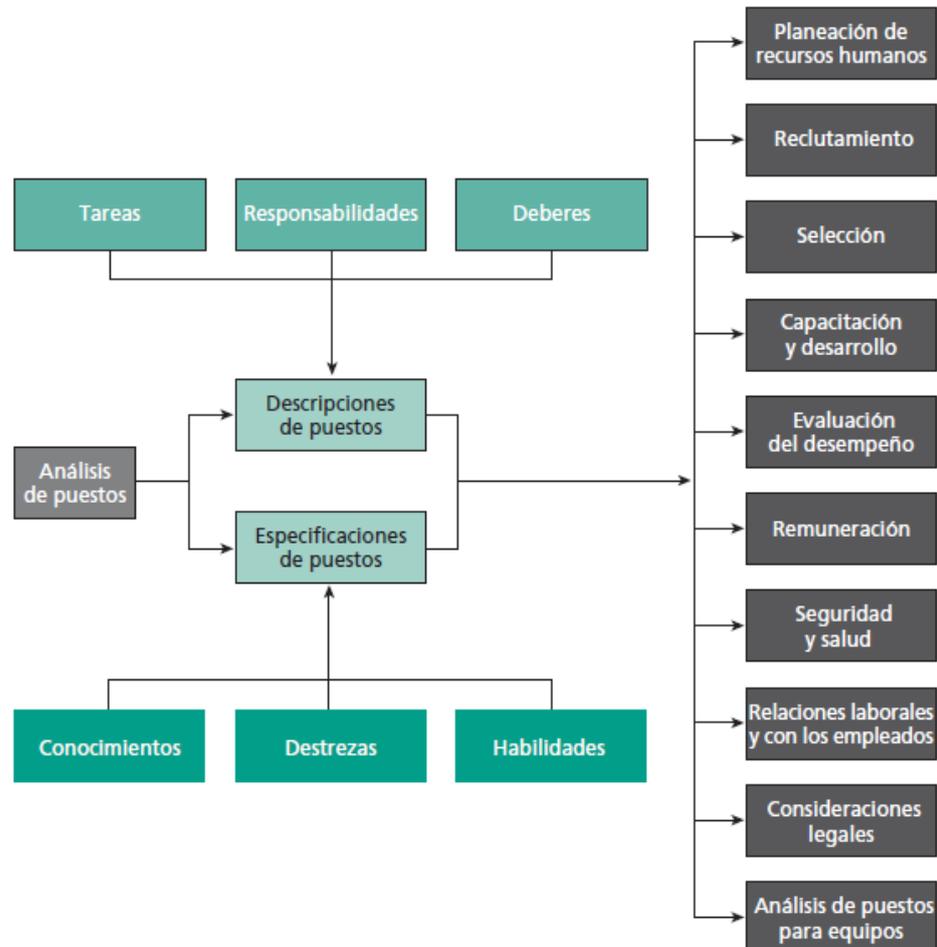


Figura 3: Análisis de puestos: Una herramienta básica de la administración de recursos humanos.

Fuente: Wayne, R. (2010) Administración de recursos humanos. (p. 94).

Por lo tanto, la descripción de puestos es un registro de las funciones que se debe realizar como deberes, tareas y responsabilidades principales de cada puesto. Las características exactas para estar considerados como candidatos aptos que se debe tener para incorporarse en el trabajo están en el manual de funciones con el que cuenta cada empresa.

B. Reclutamiento de personal:

Wayne, R. (2010) nos indica que: “El reclutamiento es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización” (p. 128)

Como complemento al trabajo de Wayne, R. (2010) hacemos mención a Chiavenato, I. (2011) quien nos dice que: “El reclutamiento implica un proceso que varía de acuerdo con la organización. En muchas organizaciones, el inicio del proceso de reclutamiento depende de una decisión de línea” (p. 132).

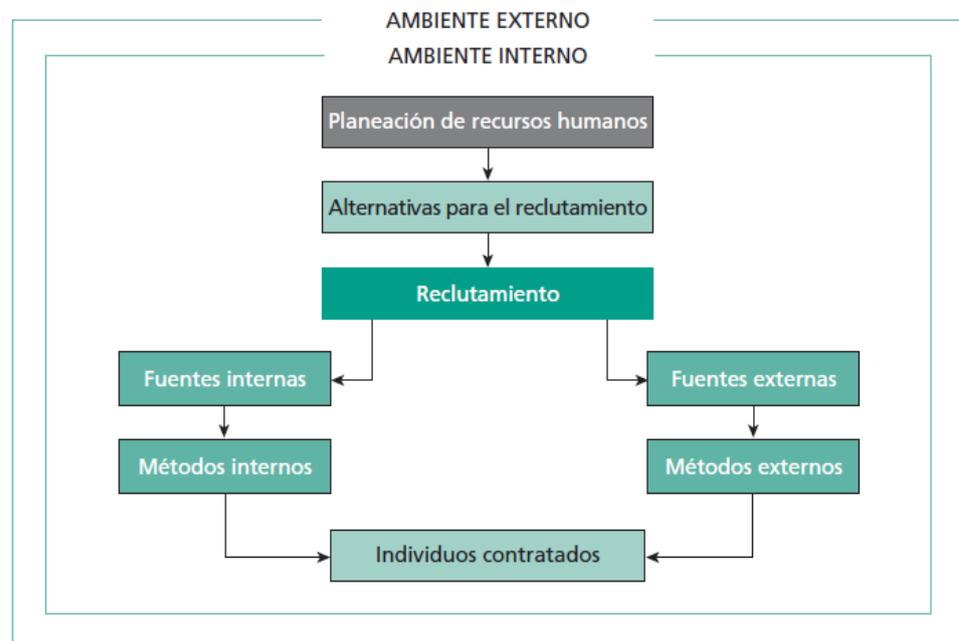


Figura 4: Proceso de reclutamiento de personal.

Fuente: Wayne, R. (2010) Administración de recursos humanos. (p. 132).

De otra manera, podemos decir que el departamento de reclutamiento no tiene el deber de llevar a cabo una actividad, acerca sin que el área donde se encuentre disponible la plaza haya determinado que es lo decidieron. El reclutamiento es un deber del equipo de trabajo, sus resultados deben ser

considerados de manera lineal, ya que se considera como una forma de planificar su requerimiento del personal.

C. Selección del personal:

Chiavenato, I. (2011) “La selección de personal forma parte del proceso de provisión de recursos humanos, y es el paso que sigue al reclutamiento. El reclutamiento y la selección de recursos humanos deben considerarse dos fases de un mismo proceso: el ingreso de recursos humanos a la organización. (...) En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización” (p. 144).

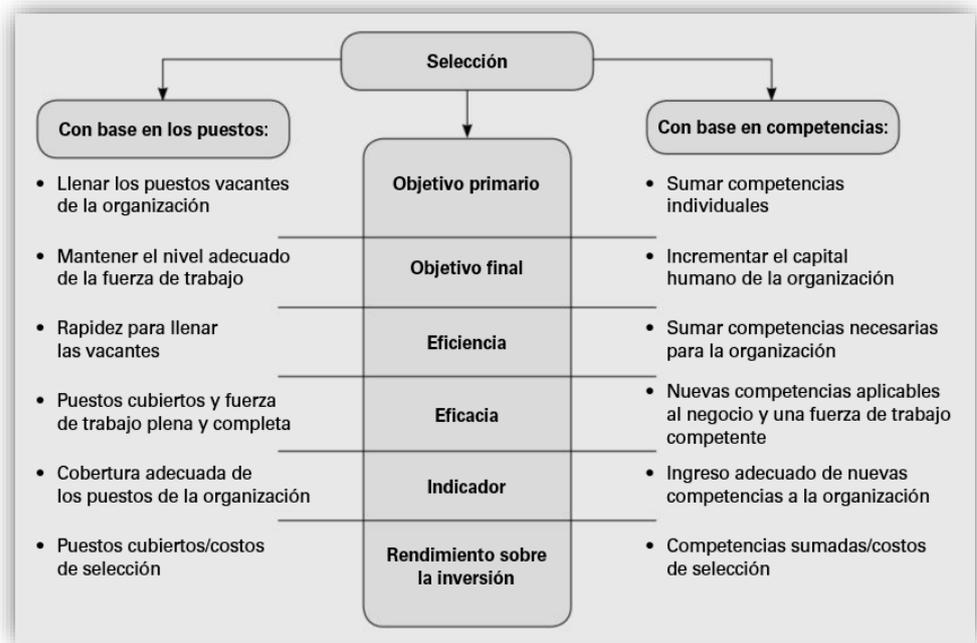


Figura 5: Selección con base en el puesto frente a selección con base en competencias. Fuente: Chiavenato, I. (2009) Gestión del talento humano. (p. 138).

Esto nos quiere decir, para Idalberto Chiavenato, hay dos alternativas para explicar el procedimiento de selección: la primera se basa en el puesto que debe ser copado y la segunda en las habilidades y destrezas que tenemos que identificarlo. En relación a ello, (Alfaro, 2012) define que: “La

selección del personal es un subproceso importante del más amplio proceso de dotación. Una vez que se integra un grupo de solicitantes adecuado, por medio del reclutamiento, comienza con el proceso de selección de personal.

Este proceso incluye una serie de etapas que agregan tiempo y complejidad a la decisión de contratación” (p. 80). Y (Wayne, 2010) “El proceso de selección de personal es un proceso generalizado que variara dependiendo de la organización” (p. 160).

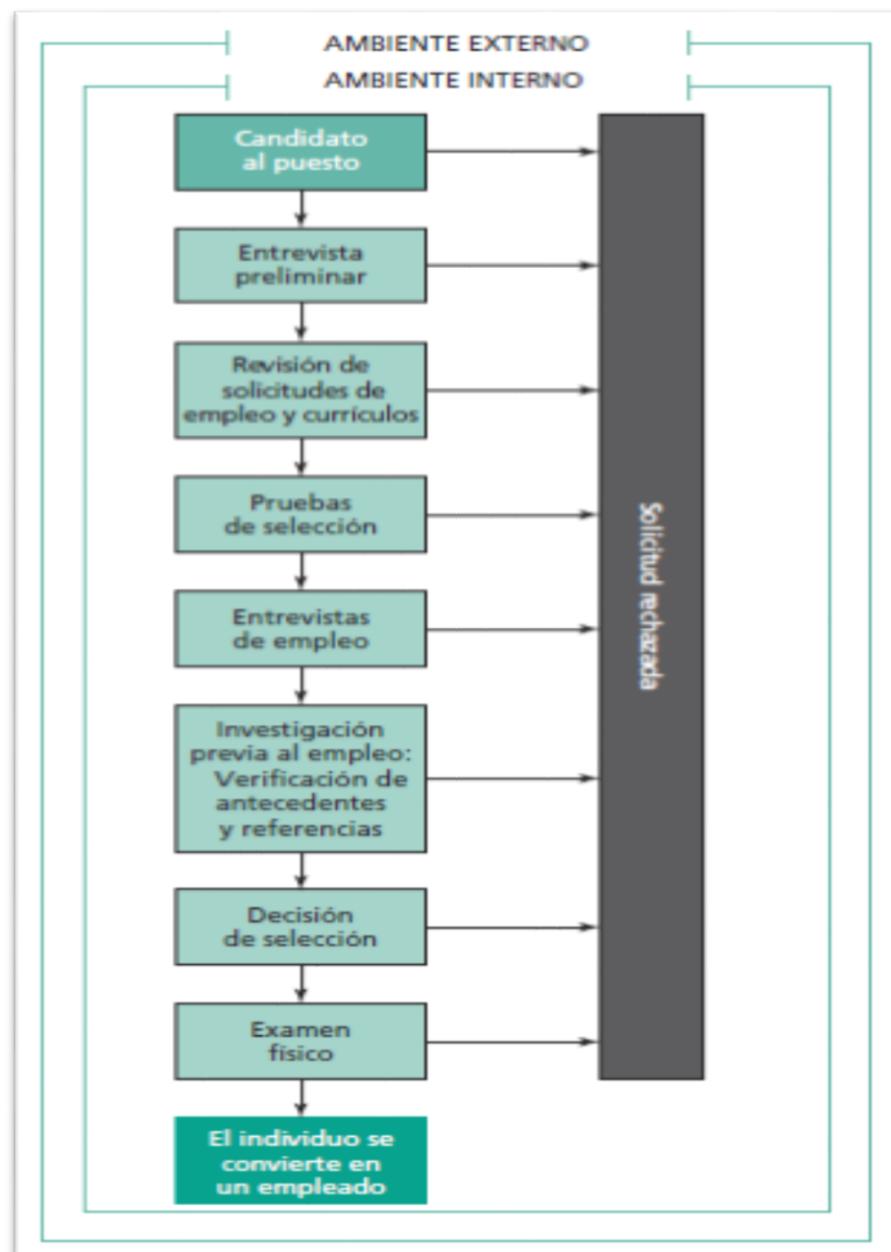


Figura 6: Proceso de selección de personal
Fuente: Wayne, R. (2010) Administración de recursos humanos. México: Editorial Pearson Educación. (p. 161).

Wayne también nos indica que la selección de personal, se inicia con una entrevista preliminar, continuando con el proceso, los aspirantes rellenaran una solicitud de empleo hacia la compañía o entregaran su hoja de vida. Posteriormente, pasan a través de un proceso adecuado de selección, esto quiere decir que pasaran por uno o más entrevista, se verificaran los datos que se proporcionaron en la hoja de vida como antecedentes y referencias.

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS:

- a. **ANÁLISIS DE CARGOS:** (Castillo, 2006). Nos dice que: “Es el proceso sistemático de recolección y estudio de la información característica de un puesto, que permita identificar su objetivo básico, las actividades que deben realizarse para cumplir su misión, las especificaciones de las tareas, el cliente y proveedor del cargo, las condiciones ambientales bajo las cuales se realiza el trabajo, sus responsabilidades y los requisitos que debe reunir la persona que lo desempeñe” (p.91)
- b. **ANÁLISIS DE PUESTOS:** (Chiavenato, 2011). Nos dice que: “Una vez hecha la descripción, sigue el análisis de puestos. En otras palabras, ya identificado el contenido (aspectos intrínsecos), se analiza el puesto en relación con los requisitos que impone a su ocupante (aspectos extrínsecos). Aunque guardan una estrecha relación con los propósitos y procesos de obtención de información, la descripción y el análisis de puestos son dos técnicas muy distintas. Mientras la descripción se preocupa por el contenido del puesto (que hace el ocupante, cómo y por qué), el análisis estudia y determina todos los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño. Por medio del

análisis se valoran los puestos posteriormente y se clasifican para efectos de comparación” (p.190).

- c. ANÁLISIS DE RIESGOS EN EL TRABAJO: (Mondy & Noe, 2005). Nos dice que: “Es un proceso de pasos múltiples diseñado para estudiar y analizar una tarea o puesto y después dividir esa tarea en pasos que proporcionen los medios para eliminar los riesgos relacionados. El ART puede producir un impacto importante en el desempeño de la seguridad. Este análisis da lugar a un procedimiento detallado por escrito para llevar a cabo en forma segura muchas tareas dentro de una planta. Un programa exitoso de ART presenta varios elementos claves: apoyo de la administración, capacitación de supervisores y empleados, programa por escrito y supervisión de la administración” (p.365).
- d. APTITUD: (Mondy & Noe, 2005). Nos dice que: “La aptitud se refiere a las habilidades y destrezas innatas que la persona aporta a un trabajo. Estas entrañan capacidades mentales y físicas, pero para muchos trabajos orientados a la persona también implican características de la personalidad. La mayor parte de nuestras habilidades inherentes pueden ser mejoradas mediante la educación y el entrenamiento” (p.300).
- e. CAPACITACIÓN: (Chiavenato, 2011). Nos dice que: “La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medios del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraría la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. Una tarea cualquiera compleja o simple, implica estos tres aspectos” (p.322).

- f. CARGO: (Castillo, 2006). Nos dice que: “Es el conjunto de tareas y responsabilidades con un propósito definido, que exige el servicio de tiempo completo de un trabajador” (p. 91).
- g. COLABORADOR: (Alles, 2015). Nos dice que: “Es toda persona que coopera con otra. En el ámbito de las organizaciones el termino se utiliza para denominar a las personas que trabajan bajo la conducción de otras/s. por lo tanto, un alto directivo que reporta a un superior también es un colaborador” (p. 41).
- h. COMPETENCIA: De acuerdo a Vargas (2008) citado por (Llado, Sanchez, & Navarro, 2013). Nos dice que: “es polisémico y que hay una diversidad de interpretaciones conceptuales, significaciones y diversos sentidos para abordar actividades relativas a la formación de recursos humanos en la empresa, a la capacitación de personal y a la formación profesional desde el nivel básico hasta el de postgrado” (p.82).
- i. COMPETENCIAS CARDINALES: “Estas competencias hacen referencia a lo principal o fundamental en el ámbito de la organización; usualmente representan valores y ciertas características que diferencian a una organización de otras y reflejan aquello necesario para para alcanzar la estrategia” (Alles, 2015).
- j. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS GERENCIALES: “Las competencias específicas, como surge de su definición, se relacionan con ciertos colectivos o grupos de personas. En el caso de las específicas gerenciales se refieren, a las que son necesarias en todos aquellos que tienen a su cargo a otras personas, es decir, que son jefes de otros” (Alles, 2015).
- k. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS POR ÁREA: “Se relacionan con ciertos colectivos o grupos de personas. En este caso se trata de aquellas competencias que serán requeridas a los que trabajen en un área en particular” (Alles, 2015).

- l. **CONDICIONES DEL TRABAJO:** (Llaneza, 2009). Nos dice que: “Las condiciones de trabajo son relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, de sufrir un daño a la salud y de provocar disfunciones en el desarrollo del trabajo. Este tipo de factores de riesgo están comprendidos, junto con otros de diferente índole. Dentro del concepto de condiciones de trabajo, que determina la ley de prevención de riesgos laborales” (p.451).
- m. **DESCRIPCIÓN DE CARGO:** (Castillo, 2006). Nos dice que: “Es la consignación ordenada y explícita de las características distintivas de un cargo, identificadas como resultado de su análisis” (p. 91).
- n. **ENTREVISTA PERSONAL:** (Mondy & Noe, 2005). Nos dice que: “en una entrevista de empleo común, el solicitante se reúne en persona con un entrevistador. Como la entrevista puede ser una ocasión muy emotiva para el solicitante, reunirse a solas con el entrevistador es menos amenazante. El ambiente que proporciona este método permite un intercambio eficaz de información” (p.186).
- o. **ENTREVISTA GRUPAL:** (Mondy & Noe, 2005). Nos dice que: “En una entrevista grupal, varios solicitantes de empleo interactúan en presencia de uno o más representantes de la empresa. Aunque no excluye a otros tipos de entrevista, este enfoque puede proporcionar un entendimiento útil de la capacidad interpersonal de los candidatos cuando participan en un debate en grupo. Otra ventaja de esta técnica es que ahorra tiempo a profesionales y ejecutivos ocupados” (p.186).
- p. **GESTIÓN:** (Calderon & Castaño, 2005). Nos dice que: Podía entenderse como “un término de carácter complejo, de uso reciente que se refiere a objetivos de

desarrollo social, a la administración de las organizaciones en interacción con la racionalidad social del entorno”. Esto podría interpretarse, de la misma manera, como “la acción humana, que en forma sistémica pretende comprender la gran dimensionalidad y complejidad de las organizaciones sociales modernas, en un campo contextual, de naturaleza social, que día a día le imprime más condicionamientos, limitaciones y exigencias, que dificultan la obtención de resultados exitosos” (p. 313).

- q. NORMA: (Ibañez, y otros, 2004). Nos dice que: “Las normas son principios sociales que regulan la acción de los individuos en el interior de un sistema, indicando que acciones son deseables y cuales no en cada papel y situación concretas” (p. 267).
- r. ORGANIZACIÓN: (Münch, 2010). Nos dice que: “La organización consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procesos, sistemas, métodos y procedimientos tendientes a la simplificación y optimización del trabajo” (p. 61).
- s. RECLUTAMIENTO: (De la Fuente, Fernandez, & Garcia, 2006). Nos dice que: “Reclutamiento es un conjunto de actividades tendentes a atraer un número suficiente de candidatos cualificados para ocupar un puesto de trabajo, de forma que la organización pueda seleccionar a aquellas más adecuadas para cubrir sus necesidades” (p. 199).
- t. SELECCIÓN: (De la Fuente, Fernandez, & Garcia, 2006). Nos dice que: “Es una actividad de clasificación donde se escoge a aquellos que tengan mayor probabilidad de adaptarse al cargo ofrecido para satisfacer las necesidades de la organización y del perfil”.

- u. TAREAS: (Castillo, 2006). Nos dice que: “Es un acto o conjunto de actos destinados a contribuir a un resultado final específico, el cual constituye el objetivo del cargo. Es la unidad básica de la actividad laboral” (p.91)
- v. VALIDEZ: (Morales, 2006). Nos dice que: “En un sentido general, es bien conocida: un instrumento es válido si mide lo que se pretende medir con él. Se trata de un concepto en apariencia claro, pero no lo es tanto: son muchos los tipos de validez que nos encontramos y no es fácil enmarcarlos todos en un mismo concepto claramente unívoco” (p. 425).

2.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES:

2.4.1. Hipótesis de la investigación:

2.4.1.1. Hipótesis General:

La gestión por competencias, se relaciona significativamente con el proceso de dotación del personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

2.4.1.2. Hipótesis Específicas:

- a. Las competencias laborales, se relaciona significativamente con el proceso de análisis de puestos en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.
- b. Las competencias laborales, se relaciona significativamente con el proceso de reclutamiento de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.
- c. Las competencias laborales, se relaciona significativamente con el proceso de selección de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

- d. Las competencias conductuales, se relaciona significativamente con el proceso de análisis de puestos en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.
- e. Las competencias conductuales, se relaciona significativamente con el proceso de reclutamiento de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.
- f. Las competencias conductuales, se relaciona significativamente con el proceso de selección de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

2.4.2. Variables de la investigación:

2.4.2.1. Variable I:

A. Gestión por competencias.

(Alles, 2015) nos hace mención que: “Gestión por competencias es una metodología aplicada a la tarea de conducir los recursos humanos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios. Es una herramienta de gestión, que ayuda a dirigir y manejar mejor la organización que tiene a su cargo” (p, 85).

2.4.2.2. Variable II:

B. Dotación de personal.

(Wayne, 2010) “La dotación de personal es el proceso que nos permite contar con el personal idóneo (que cumpla con los requisitos: conocimientos, destrezas y habilidades) y comprende procesos de análisis de puestos (especificación del puesto), reclutamiento y selección del personal” (p. 93).

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:

Cuadro 1: Operacionalización de la variable I.

VARIABLE I	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión por competencias	<p>Para Alles, M. (2015) “Modelo de Gestión que permite alinear a las personas que integran una organización (directivos y demás niveles organizacionales) en pos de los objetivos estratégicos. Implica un conjunto de procesos relacionados con las personas que integran la organización. Permite seleccionar, evaluar y desarrollar a las personas en relación con las competencias necesarias para alcanzar la estrategia organizacional” (p.79)</p>	<p>Es una metodología aplicada a la tarea de conducir los recursos humanos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios. Es una herramienta de gestión, que ayuda a dirigir y manejar mejor la organización que tiene a su cargo.</p>	Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Saber (conocimiento). - Saber ser (actitudinales). - Saber entender (comprensión). - Saber hacer (habilidades). 	1., 2., 3., 4., 5.	CUESTIONARIO	<p>ORDINAL</p> <p>(1) Totalmente en desacuerdo.</p> <p>(2) En desacuerdo.</p> <p>(3) En indiferencia.</p> <p>(4) De acuerdo.</p> <p>(5) Totalmente de acuerdo.</p>
			Competencias conductuales	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad. - Gestión de recursos. - Liderazgo. - Calidad de servicio. - Adaptación frente al medio. 	6., 7., 8., 9., 10		

Fuente: Elaboración del investigador.

Cuadro 2: Operacionalización de la variable II.

VARIABLE II	CONCEPTO	CONCEPTO OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
DOTACION DE PERSONAL	Para Wayne, R. (2010) “La dotación de personal es el proceso que nos permite contar con el personal idóneo (que cumpla con los requisitos: conocimientos, destrezas y habilidades) y comprende procesos de análisis de puestos (especificación del puesto), reclutamiento y selección del personal” (p. 93)	La dotación de personal es poner en práctica nuevas estrategias y/o políticas que implique nuevas modificaciones, esto implica la contratación de nuevas personas con nuevas capacidades y habilidades o capacitar a los colaboradores para poder obtener de ellos nuevas destrezas.	ANALISIS DE PUESTOS	<ul style="list-style-type: none"> - Tareas. - Responsabilidades. - Deberes. - Conocimientos. - Destrezas. - Habilidades. 	1., 2., 3., 4.	CUESTIONARIO	<p style="text-align: center;">ORDINAL</p> <p style="text-align: center;">(1) Totalmente en desacuerdo.</p> <p style="text-align: center;">(2) En desacuerdo.</p> <p style="text-align: center;">(3) En indiferencia.</p> <p style="text-align: center;">(4) De acuerdo.</p> <p style="text-align: center;">(5) Totalmente de acuerdo.</p>
			RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Fuentes internas. - Métodos internos. - Fuentes externas. - Métodos externos. - Curriculum vitae. 	5., 6., 7., 8.		
			SELECCIÓN DE PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Candidatos. - Entrevistas. - Evaluación curricular. - Pruebas de selección. - Verificación de antecedentes. 	9., 10., 11., 12.		

Fuente: Elaboración del investigador.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

III. METODOLOGÍA:

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:

3.1.1. Método General:

El método general a utilizar en nuestra investigación fue el método científico, porque al final de nuestra investigación mostraremos resultados que nos permitirá cambiar el proceso de dotación de personal en la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo.

Al respecto hacemos mención a Bunge, M. (1990) citado por (Bernal, 2010) quien menciona que: “Es el conjunto de etapas y reglas que señalan el procedimiento para llevar a cabo una investigación, cuyos resultados sean aceptados como válidos para la comunidad científica” (p. 68).

3.1.2. Métodos Específicos:

3.1.2.1. Método Analítico - sintético:

De acuerdo a (Bernal, 2010) “El método analítico-sintético, estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarla en forma individual (análisis), y luego se integran esas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis)” (p. 60). Este método nos sirvió para desarrollar el planteamiento del problema de investigación ya que nos permitirá descubrir los factores que influyen en la dotación de personal den la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo.

3.1.2.2. Método Descriptivo:

Este método se utilizó en el desarrollo del capítulo dos y el desarrollo del capítulo tres respectivamente. Al respecto hacemos mención que este método: “Consiste en describir un hecho o fenómeno en cuanto a sus características, cualidades o relaciones exactas entre sus elementos” (Valderrama, 2015).

3.1.2.3. Método Estadístico:

“Este método trabaja a partir de datos numéricos, y obtiene resultados mediante determinadas reglas y operaciones” (Valderrama, 2015). En el desarrollo de la tesis el método estadístico se utilizó en cuatro momentos: primero, en la recolección de datos; segundo, en la tabulación y agrupación de los datos, en esta fase ordenamos, clasificamos y tabulamos los datos; tercero, en la medición de los datos y finalmente desarrollamos la inferencia estadística, para explicar el resultado de nuestra investigación.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Nuestra investigación de acuerdo a su finalidad de estudio que se ha planteado, es considerada un tipo de investigación básica, porque solo se busca determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y la dotación de personal en la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo. Al respecto (Castro, 2016) Investigación Básica: Es la investigación que está dedicada a la búsqueda de nuevos conocimientos. Recoge información de la realidad objetiva para enriquecer el conocimiento científico, mediante el descubrimiento de los principios y leyes. (p.79).

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN:

El nivel de la investigación es el correlacional ya que se busca conocer la relación que existe entre el modelo de gestión por competencias en la dotación de personal y se anticipa a una situación favorable para la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo. Dentro de esta elección hacemos referencia a (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) quienes nos dicen que: “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos categorías o variables en un contexto particular. En ocasiones solo se relaciona entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables” (p.93).

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

De acuerdo al manejo de la información se considera al trabajo como una investigación no experimental, específicamente transeccional, porque tomaremos los datos del año 2017. Al respecto (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) nos dice que: “la investigación no experimental, son estudios que se realizan sin manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 152). Del mismo modo también nos dice que:

“los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 154).



M = muestra.

O1 = Observación o medición de la variable 1.

O2 = Observación o medición de la variable 2.

r = Coeficiente de correlación.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA:

3.5.1. Población:

Población; “Es totalidad de los elementos que conforman la realidad que se va investigar, cualquier conjunto de elementos que tenga uno o más propiedades comunes; conjunto de individuos personas o instituciones que son motivo de investigación” (Castro, 2016). La población de nuestra investigación, está comprendida por los colaboradores de la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo, lo cual esta conformada por 320 personas.

3.5.2. Muestra:

(Palomino, Peña, Zevallos, & Orizano, 2015) nos dicen que: “Una muestra es un subconjunto o subgrupo fielmente representativo de las características de la población y se obtiene con la intención de inferir propiedades de la totalidad de la población. Se extrae una muestra de la población con la finalidad de restringir una cantidad de unidades de análisis plausibles de ser medidas con los recursos disponibles” (p.141). Como nuestra población es finita se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * pq}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * pq}$$

Donde:

- N: Población
- p: Proporción de elementos con la característica de interés.
- q: Proporción de elementos que no poseen la característica de interés.
- Z: Valor obtenido de la distribución normal estándar asociado al nivel de confianza
- E: Error de muestreo.
- n: tamaño de muestra.

Asumiendo una confianza del 95% ($Z=1.96$), un error de muestreo de 5.0% ($E=0.05$), con $p=0.82$ y $q=0.18$ para asegurar un tamaño de muestra respecto al tamaño de la población $N=320$. Por lo tanto, la muestra está conformada por 135 personas, de la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo, donde se realizará la investigación, los mismos que fueron seleccionados aleatoriamente de la referida población.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

La etapa de recolección de datos consiste en recolectar los datos pertinentes sobre los atributos conceptos o variables de las unidades de análisis o casos. Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) las técnicas de recolección de datos: “Consiste en recolectar los datos pertinentes sobre los atributos conceptos o variables de las unidades de análisis o casos” (p.198). La técnica que utilizaremos para la elaboración de la presente investigación es la siguiente:

3.6.1. Técnicas de recolección de datos:

3.6.1.1. La Encuesta:

(Valderrama, 2015) nos dice que: “la encuesta es un instrumento de la investigación, que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma en forma

previa para la obtención de información específica” (p.96). Esta técnica nos permitió recoger la información primaria de cada uno de los colaboradores en la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo.

3.6.2. Instrumentos de Recolección de datos:

Para nuestro trabajo de investigación se utilizó el siguiente instrumento:

El cuestionario.

3.6.3. Evaluación de la validez y la confiabilidad del instrumento:

Fuente especificada no válida. Quienes nos dicen que “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objetos produce resultados iguales” (p. 200), y “La validez, en términos generales, se refieren al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200).

A. Validación por expertos:

Cuadro 3: Resultado de la validación de los expertos.

NOMBRES	GRADO ACADÉMICO	RESULTADO
Acevedo Bravo Danitza	Licenciado	aprobado
Martínez Inga Aníbal	Licenciado	aprobado
Santivañez Ríos Nilthon César.	Licenciado	aprobado

Fuente: Elaboración del tesista.

B. Análisis de la confiabilidad por el Alfa de Cronbach:

Cuadro 4: Método de análisis de las varianzas.

Estadísticos descriptivos		
	N	Varianza
Item 1	135	0,505
Item 2	135	0,983
Item 3	135	0,351
Item 4	135	0,299
Item 5	135	0,461
Item 6	135	0,385

Item 7	135	1,043
Item 8	135	0,664
Item 9	135	0,401
Item 10	135	1,625
Item 11	135	0,733
Item 12	135	0,565
Item 13	135	0,316
Item 14	135	0,873
Item 15	134	0,367
Item 16	135	1,114
Item 17	135	1,366
Item 18	135	0,316
Item 19	135	1,037
Item 20	135	0,487
Item 21	135	0,886
		14,776
Suma	135	63,144
N válido (por lista)	135	

Fuente: resultados del SPSS 24.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

- α = Alfa de Cronbach.
- k = Numero de preguntas.
- Vi = Varianza de cada ítem.
- Vt = Varianza del total.

Hallando α :

$$\alpha = \frac{21}{21-1} \left[1 - \frac{14.776}{63.144} \right]$$

$$\alpha = \frac{21}{20} [1 - 0.234005]$$

$$\alpha = 1.05 [0.765995]$$

$$\alpha = 0.8043$$

$$\alpha = 0.80$$

C. Análisis de la confiabilidad por el Alfa de Cronbach con el SPSS:

Cuadro 5: Resumen de procesamiento de datos en el SPSS.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	135	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	135	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Fuente: Resultado del SPSS.

Cuadro 6: Estadística de fiabilidad en el SPSS.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	21

Fuente: Resultado del SPSS.

Como podemos ver en los resultados del análisis de la consistencia interna por medio del Alfa de Cronbach, nuestro instrumento es confiable.

3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Esta es una etapa muy importante en las investigaciones, por ende, es necesario que se desarrolle con formalidad, cuidado y honestidad, por ello en el desarrollo de la nuestra investigación los pasos a seguir se desarrollaron en coordinación con los directivos de la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo, para lo cual se seguirán los siguientes pasos:

- Se solicitó el permiso al jefe zonal de la empresa.
- Se aplicó la encuesta a los colaboradores de la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo.

- Se desarrolló las observaciones necesarias a los colaboradores de la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo.
- Se procesaron los datos para verificar la eficiencia del trabajo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

4.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos son herramientas útiles para organizar los datos recogidos con los instrumentos de investigación. Por lo tanto, los datos por sí solo no sirven, es necesario organizarlos, depurarlos, resumirlos, y someterlos a los análisis pertinentes para responder a las preguntas de investigación que se han formulado. Para nuestra investigación utilizaremos el SPSS 24 y el Excel para desarrollar las tablas y los gráficos estadísticos.

4.2. PRESENTACIÓN DE LA ZONA REGISTRAL N° VIII – SEDE HUANCAYO:

4.2.1. Reseña histórica:

“Esta Zona Registral tiene a su cargo la Inscripción, Publicidad, de los hechos, actos y contratos que se han cumplido con lo estipulado en el nuevo Reglamento General de los Registros Públicos, en las ciudades de Huancayo, Huánuco, Tingo

María, Pasco, Tarma, La Merced, Satipo y Huancavelica. Para la realización de los trámites, la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo” (SUNARP, 2018), pone a disposición de los usuarios las siguientes direcciones:

Cuadro 7: Direcciones a nivel nacional.

Sede Principal	Dirección	Telefax	Atención al público
Huancayo	Jr. Atalaya N° 1250 El Tambo	(064) 24-7724 (064) 24-1714	De 8:15 am. a 4:45 pm.

Oficinas Registrales	Dirección	Telefax
Huánuco	Jr. Tarapacá N° 816, 818 y 820	(062) 51-3228
La Merced	Jr. Junín N° 139 -143	(064) 53-2574
Tingo María	Jr. Chiclayo N° 265	(062) 56-2648
Satipo	Jr. Francisco Irazola N° 130	(064) 54-5852
Tarma	Jr. Lima N° 183	(064) 32-3899
Pasco	Av. Los Próceres N° 502 - San Juan Pampa	(063) 42-1201
Huancavelica	San Juan Evangelista y Mariano Melgar S/N	(067) 45-3174
Horario de atención al público: De 8:15 a.m. a 4:45 p.m.		

Oficinas Receptoras	Dirección	Telefax
Tayacaja	Jr. Grau N° 115 - Pampas	(067) 45-6169
La Unión	Jr. Porvenir N° 191	(062) 78-4814
Aucayacu	Jr. Aucayacu N° 206 – Interior de la Municipalidad	(062) 488521
Oxapampa	Jr. Rufner N° 167 of.06	(063) 46-2583
La Oroya	Av. Horacio Zevallos N° 303	(064) 39-1216
Pichanaqui	Jr. Primero de Mayo N° 717	(064) 34-8034
Villa Rica	Av. Leopoldo Krause N° 451 - 2° Piso	(063) 46-5004
San Martín de Pangoa	Calle 28 de Julio sexta cdra., espalda de la Municipalidad	(064) 33-5460
Jauja	Jr. Sucre N° 893	(064) 36-1989
Angaraes	Av. Centenario S/N, Plaza Andrés Avelino Cáceres - Lircay	(067) 36-9653
Acobamba	Av. San Martín y Jr. Manco Cápac	(067) 63-0112
Huaytará	Municipalidad Provincial de Huaytará	984-700621

Fuente: www.sunarp.gob.pe.

4.2.2. Organigrama de la empresa:

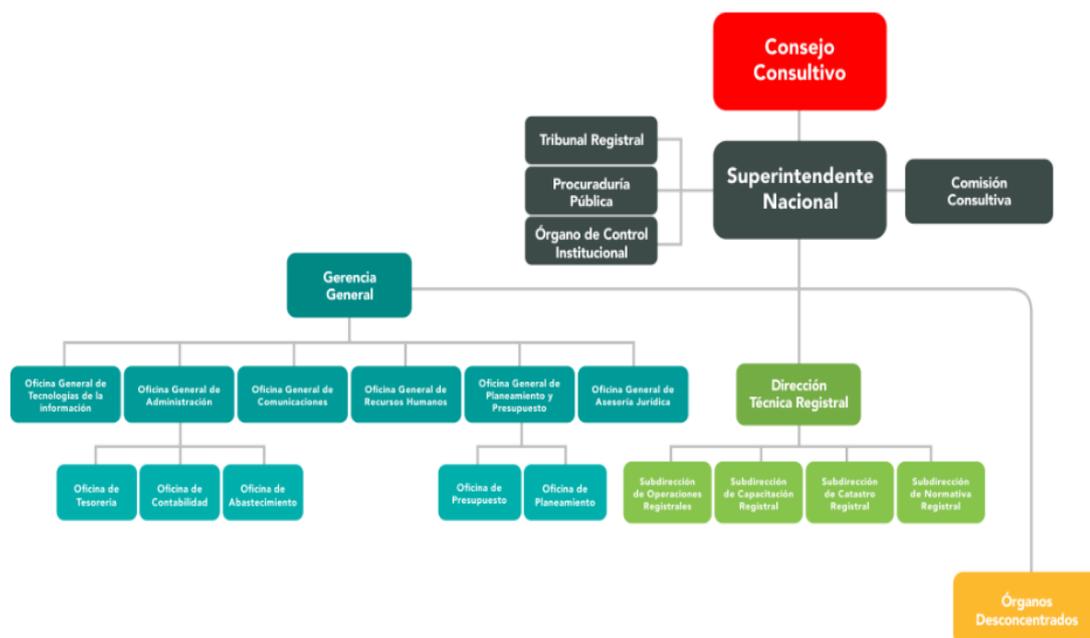


Figura 7: Organigrama Institucional de Sunarp.
Fuente: www.sunarp.gob.pe.

4.2.3. Proceso de dotación del personal en la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo:

El proceso de dotación de personal en la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo, sigue un cronograma de concurso público que inicia generalmente con la publicación del proceso en el Servicio Nacional del Empleo y en la Web Institucional (normalmente en un periodo de dos semanas); Publicación de la Convocatoria en un diario de circulación nacional y en un diario de mayor circulación en la ciudad de Huancayo (normalmente se hace en un día); Presentación de ficha de inscripción de postulantes y currículum vitae documentado (en la oficina de trámite documentario de la Sede Administrativa, ubicada en el Jr. Arequipa N° 240 El Tambo Huancayo, en horario de oficina, en aproximadamente una semana); luego se realiza la publicación de la relación de postulantes aptos para rendir examen escrito en la página web de la Sunarp (se realiza en un solo día); el desarrollo del examen escrito, la publicación de resultados y publicación de postulantes aptos para la calificación del currículum vitae

(se realiza en un solo día); calificación del Curriculum Vitae (se realiza en tres días); La publicación de los postulantes aptos para la evaluación psicológica (en un solo día); la prueba psicológica y la publicación de los postulantes aptos para la entrevista personal (un solo día); la entrevista personal se desarrolla en un día; luego se realiza la publicación de los resultados finales en la página web de la Sunarp; finalmente se realiza la suscripción del contrato que normalmente en el periodo de una semana. A continuación, presentamos algunos ejemplos:

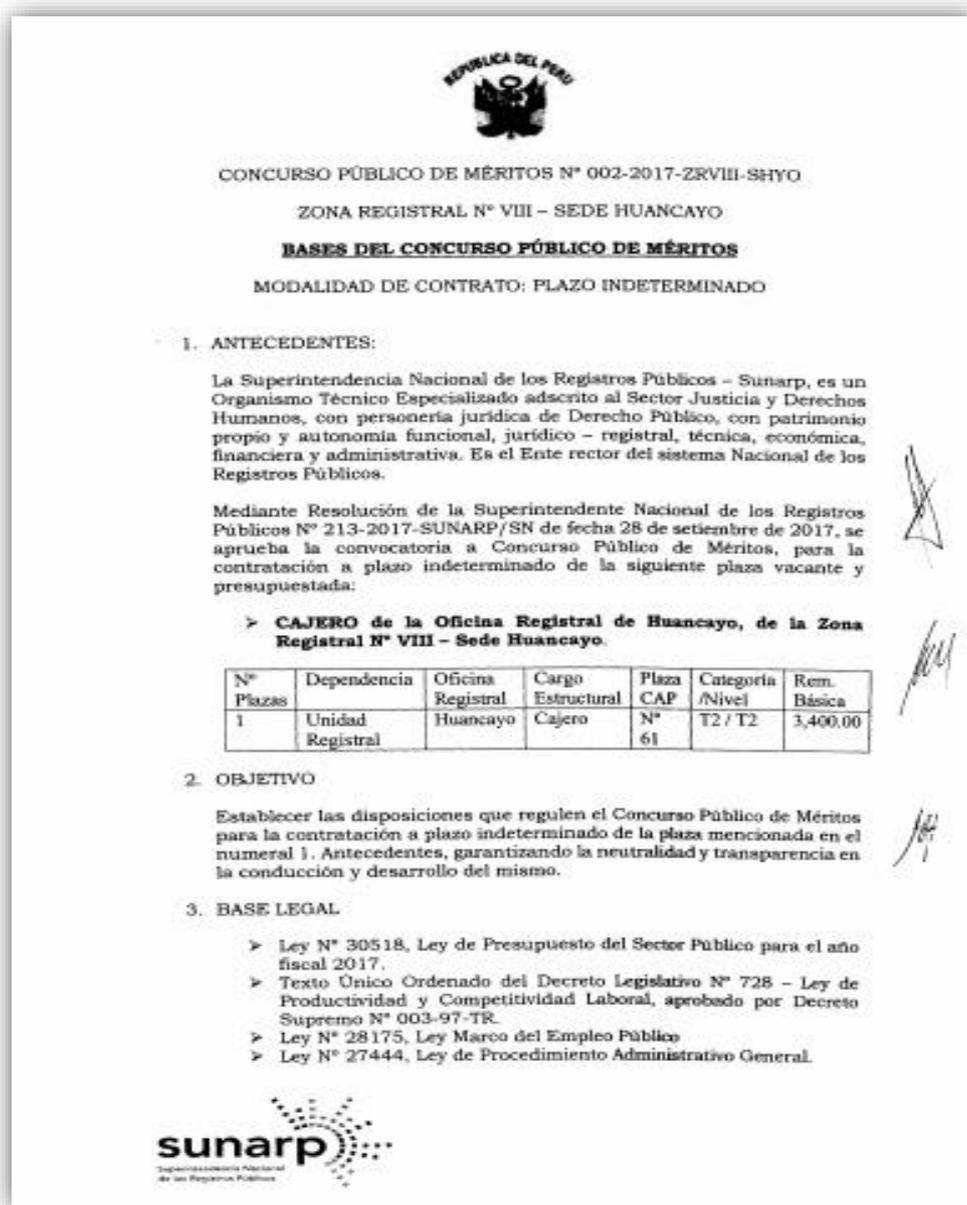


Figura 8: Bases de un concurso público de méritos 1ra hoja:(modalidad plazo indeterminado). Fuente: Sunarp 2017.



➤ Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 342-2015-SUNARP/SN que aprueba el Reglamento Interno de Trabajo de la Sunarp, y sus modificatorias.

➤ Resolución de la Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 213-2017-SUNARP/SN de fecha 28.09.2017 que autoriza el presente Concurso Público de Méritos.

4. SISTEMA Y MODALIDAD

El proceso de selección para la cobertura de la plaza de Cajero de la Oficina Registral de Huancayo, de la Zona Registral N° VIII Sede Huancayo, conforme al Cuadro para Asignación de Personal CAP y al Presupuesto Analítico de Personal -PAP de la Sunarp; se realizará mediante Concurso Público de Méritos.

El concurso se desarrollará conforme a lo dispuesto en las presentes bases.

5. RÉGIMEN LABORAL Y EJECUCIÓN CONTRACTUAL

El régimen laboral aplicable es el regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y modificatorias.

La modalidad contractual es de contrato de trabajo a plazo indeterminado.

6. DISPOSICIONES GENERALES

- El concurso se desarrollará conforme a los principios de meritocracia, legalidad, veracidad, transparencia, acceso a la información, publicidad e igualdad
- La inasistencia o impuntualidad del postulante en cualquier etapa del concurso, lo descalifica para seguir participando en el mismo. Dada la naturaleza del concurso y los plazos perentorios señalados en el cronograma respectivo, no se admitirá excusa alguna.
- Toda la información de la hoja de vida tiene la calidad de Declaración Jurada. La falsedad o inexactitud que se advierta durante o después del proceso de selección, significará la descalificación inmediata del postulante o la resolución del contrato respectivo, según sea el caso, sin perjuicio de otro tipo de responsabilidad legal.
- Prohibición de Nepotismo.- La lista de postulantes será publicada en la Institución a fin de que el funcionario de dirección y/o personal de confianza de la Zona Registral VIII Sede Huancayo, que tenga la facultad de nombrar, contratar o el que tenga injerencia directa o indirectamente en el proceso de selección, informe al Comité de Selección si existe alguna relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o por razón de matrimonio, con alguno de los postulantes.



sunarp
Superintendencia Nacional
de los Registros Públicos

Figura 9: Bases de un concurso público de méritos 2da hoja: (modalidad plazo indeterminado).
Fuente: Sunarp 2017.



Igual evaluación deberán realizar los miembros del Comité de Selección, debiendo abstenerse en caso encuentren incompatibilidad.

7. DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

- 7.1 El Comité de Selección es autónomo, no está sujeto a mandato imperativo de ningún órgano o funcionario respecto a decisiones en materia del Concurso Público de Méritos, mas cada miembro responde por las inconductas funcionales en las que incurriera. Lo resuelto por el Comité es inapelable.
- 7.2 El Comité de Selección inicia sus funciones una vez notificada la Resolución de autorización cuidando de verificar la información que le es proporcionada para el desarrollo del proceso. Asimismo, tiene competencia para organizar y conducir el proceso de selección íntegramente.
- 7.3 En caso que alguno de los postulantes sea cónyuge, conviviente o pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad y/o segundo de afinidad de alguno de los miembros del Comité de Selección, éste deberá manifestarlo expresamente y por escrito, debiéndose abstener de participar en la calificación y evaluación del referido postulante.

8. PERFIL PROFESIONAL Y REQUISITOS MÍNIMOS

DENOMINACION DEL CARGO	CAJERO
UNIDAD ORGANICA	OFICINA REGISTRAL DE HUANCAYO
REGIMEN LABORAL	DECRETO LEGISLATIVO 728 - PLAZO INDETERMINADO
Requisitos Mínimos:	
<ul style="list-style-type: none"> - Formación Técnica en Contabilidad, Administración o afines - Experiencia laboral mayor a un año, en cargos similares dentro del sector público o privado. - Capacitación adicional en cursos en gestión y manejo de caja o equivalentes a su especialidad - Manejo de software de gestión. 	
Remuneración Básica: S/ 3,400.00 (Tres mil cuatrocientos con 00/100 soles)	
Lugar de prestación del servicio: Oficina Registral de Huancayo, de la Zona Registral N° VIII Sede Huancayo	

Figura 10: Bases de un concurso público de méritos 3ra hoja: (modalidad plazo indeterminado). Fuente: Sunarp 2017.



9. CRONOGRAMA DEL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS

ETAPAS DEL PROCESO	CRONOGRAMA
Publicación del proceso en el Servicio Nacional del Empleo y en el portal web institucional	12.10.2017 al 25.10.2017
Publicación de la Convocatoria en un diario de circulación nacional y en un diario de mayor circulación en la ciudad de Huancayo	17.10.2017
PRESENTACIÓN DE FICHA DE INSCRIPCIÓN DE POSTULANTES Y CURRÍCULUM VITAE DOCUMENTADO Lugar: Oficina de Trámite Documentario de la Sede Administrativa, sito en Jr. Arequipa N° 240 - Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo y Departamento de Junín. Horario: De 8:15 a 16:45 horas	26.10.2017
Publicación de la relación de postulantes aptos para rendir examen escrito (página web de la Sunarp)	31.10.2017
EXÁMEN ESCRITO , publicación de resultados y publicación de postulantes aptos para calificación del currículum vitae	03.11.2017
CALIFICACIÓN DEL CURRÍCULUM VITAE	DEL 06 AL 08.11.2017
Publicación de postulantes aptos para evaluación psicológica	08.11.2017
EVALUACIÓN PSICOLÓGICA	10.11.2017
Publicación de postulantes aptos para entrevista personal	10.11.2017
ENTREVISTA PERSONAL	14.11.2017
Publicación de resultados finales (página web de la Sunarp)	14.11.2017
Suscripción del contrato	DEL 15 AL 21.11.2017

10. ETAPAS DE EVALUACIÓN DEL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS DE LAS EVALUACIONES

- Las evaluaciones se realizarán en cuatro etapas sucesivas y son:
 - 1.- Evaluación escrita o de conocimientos
 - 2.- Evaluación del currículum vitae
 - 3.- Evaluación Psicológica
 - 4.- Entrevista Personal
- Todas las evaluaciones se realizarán en la ciudad de Huancayo, en el lugar que se publique oportunamente en la página web de la Sunarp.
- La etapa de evaluación escrita o de conocimiento es eliminatoria, la nota mínima requerida para pasar a la siguiente etapa es de



Figura 11: Bases de un concurso público de méritos 4ta hoja: (modalidad plazo indeterminado). Fuente: Sunarp 2017.



13/20; la no obtención de dicha nota genera la descalificación automática del postulante del concurso.

- La etapa de evaluación del curriculum vitae es eliminatoria, el postulante será evaluado con una nota nominal de 1 a 20 a partir del cumplimiento de los requisitos establecidos en el MOP correspondiente. La nota mínima requerida para aprobar esta etapa es de 13/20.
- La etapa de evaluación psicológica no tiene puntaje; no obstante su evaluación es obligatoria para pasar a la etapa de entrevista personal.
- La etapa de entrevista personal es eliminatoria, la nota mínima requerida para aprobar ésta es de 13/20.
- La relación de postulantes aprobados o aptos en cada etapa será publicada en el portal web de la Sunarp.
- Los postulantes declarados aprobados o aptos en cada etapa deberán presentarse en la dirección que se comunicará oportunamente a través de la página web de la Sunarp.
- La nota final mínima aprobatoria es de 13 y se obtiene del promedio aritmético de las notas resultantes en las etapas de Evaluación escrita o de conocimientos, Evaluación Curricular y entrevista personal. Será declarado ganador del cargo el postulante que obtenga el promedio final más alto.

El Comité de Selección calcula los promedios finales en acto privado.

DE LA INSCRIPCIÓN:

- La inscripción se realizará presentando la Ficha de Inscripción, que se encuentra al final del este documento como Anexo 1
- Los postulantes obligatoriamente deberán presentar la siguiente documentación en un sobre cerrado y deberá ser dirigido al Comité de Selección del presente Concurso Público de Méritos, conteniendo los siguientes documentos:
 1. Copia simple del Documento Nacional de Identidad (DNI)
 2. Ficha de Inscripción del Postulante (Anexo 01)
 3. Formato de Declaración Jurada (Anexo 02)
 4. Formato de Declaración Jurada de Relación de Parentesco (Anexo 03)
 5. Curriculum Vitae documentado en copia simple (documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos para el perfil del puesto, ordenados cronológicamente).

La

Señores
Zona Registral N° VIII Sede Huancayo
Atención: Comité de Selección

CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS N° 002-2017-ZRVIII-SHYO

POSTULANTE (Apellidos y Nombres).....

PLAZA : CAJERO DE LA OFICINA REGISTRAL DE HUANCAYO

etiqueta que deben colocar en el sobre será la siguiente:



Figura 12: Bases de un concurso público de méritos 5ta hoja: (modalidad plazo indeterminado).
Fuente: Sunarp 2017.



- Todos los documentos deben estar foliados y visados por el postulante, y deben ser presentados en el orden anteriormente establecido; caso contrario no será Admitido para participar en el concurso.

10.1 DE LA EVALUACIÓN ESCRITA

- A través del examen escrito se evaluará el grado de conocimientos que posee el postulante en la plaza sometida a concurso.
- La evaluación escrita será elaborada por el Comité de Selección, con un máximo de 20 preguntas.
- La calificación de la evaluación escrita se efectuará de acuerdo con la siguiente puntuación:
 - a). Respuesta correcta : 1 punto
 - b). Respuesta incorrecta o en blanco : 0 punto
- La evaluación escrita es personal. La suplantación, plagio o intento de plagio, se sancionará con el retiro de la prueba, expulsión del postulante infractor y su consiguiente descalificación del concurso.
- La nota mínima aprobatoria de la evaluación escrita es de trece (13). Los postulantes que no alcancen la referida nota, serán descalificados del concurso.

10.2 EVALUACIÓN CURRICULAR:

- La calificación del curriculum vitae procederá cuando el postulante haya aprobado el examen escrito.
- La evaluación curricular se desaprueba si el postulante no acredita los requisitos mínimos establecidos para el cargo correspondiente en el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la entidad u obtiene una nota menor a 13/20
- A partir del cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos para la plaza en concurso, el curriculum vitae del postulante será calificado con una nota nominal del 1 al 20, conforme a la tabla de calificación elaborada por el Comité de Selección.
- Los conocimientos para el manejo de algún software de gestión o sistema informático podrán ser sustentados mediante Declaración Jurada.



Figura 13: Bases de un concurso público de méritos 6ta hoja: (modalidad plazo indeterminado). Fuente: Sunarp 2017.



Tabla de Evaluación Curricular

EVALUACIONES	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
Formación académica	Titulo de la Carrera Técnica	
Formación Técnica en Contabilidad, Administración, o afines	3 Puntos	
Experiencia Laboral General	Mayor a dos años hasta 4 años	Mayor a 4 años
Experiencia laboral en cargos similares dentro del sector público o privado	5 Puntos	8 Puntos
Cursos y/o estudios de especialización (no menor a 90 horas)	Dos cursos	De tres a mas cursos
Gestión y manejo de caja o equivalentes de su especialidad	5 Puntos	9 Puntos
Puntaje Total	13 Puntos	20 Puntos

10.3 EVALUACIÓN PSICOLÓGICA.

- Tiene por objeto que los miembros del Comité de Selección tomen conocimiento de la aptitud del postulante para desempeñar las funciones del cargo sometido a concurso; así como el criterio, la iniciativa y otras competencias que consideren importantes para el cargo a desempeñar.
- Esta evaluación no tiene puntaje. El postulante debe obtener la condición de apto para pasar a la etapa de entrevista personal.

10.4 ENTREVISTA PERSONAL

- Los postulantes que asistieron a la evaluación psicológica pasan a la etapa de entrevista personal, y deberán constituirse en la fecha y hora indicada en el cronograma del concurso, al local que se indique en la publicación que se efectúe en la página web de la Sunarp.
- El Comité de Selección para la entrevista personal evaluará los siguientes criterios:



Figura 14: Bases de un concurso público de méritos 7ta hoja: (modalidad plazo indeterminado). Fuente: Sunarp 2017.



CRITERIOS	DEFINICIÓN DE CRITERIO	PUNTAJE
Dominio y conocimiento de las funciones del puesto	Destreza y conocimiento teórico-práctico sobre las funciones del puesto al que postula	5
Grado de análisis	Capacidad para comprender situaciones y resolver problemas. Poseer la habilidad para realizar un análisis lógico, la capacidad de identificar problemas, reconocer información significativa, buscar y coordinar datos relevantes de la materia del puesto al que postula.	5
Actitud	Capacidad para orientarse a los resultados. Actitud para finalizar las tareas y cumplir los objetivos, aún en situaciones más exigentes en cuanto a plazos	5
Comunicación	Capacidad de expresar oralmente sus ideas, información y opiniones de forma clara y comprensible, escuchando y siendo receptivo a las propuestas de los demás.	5

- La nota mínima aprobatoria en la entrevista personal es de trece (13) y la nota máxima es veinte (20)
- Los integrantes del Comité de Selección formularán directamente al postulante las preguntas y repreguntas que estimen convenientes, debiendo tener en cuenta los criterios antes señalados.
- Concluida la entrevista personal, cada integrante del Comité de Selección calificará individualmente al postulante. Los puntajes otorgados por cada integrante serán promediados, el resultado de este promedio será la nota final que le corresponderá al postulante en la etapa de entrevista personal.

10.5 DE LA PUBLICIDAD

- La publicación de la relación de postulantes aprobados /aptos para rendir las evaluaciones (examen escrito, curriculum vitae, evaluación



Figura 15: Bases de un concurso público de méritos 8va hoja: (modalidad plazo indeterminado).
Fuente: Sunarp 2017.



psicológica y entrevista personal) se realizará en la página web institucional (www.sunarp.gob.pe)

- Los formatos e información adicional se encontrará publicada en la página web institucional (www.sunarp.gob.pe)

11. DE LAS BONIFICACIONES

- 11.1 Bonificación por ser personal licenciado de las fuerzas armadas:
Se otorgará una bonificación del diez por ciento (10%) sobre el puntaje obtenido en la etapa de entrevista personal, a los postulantes que hayan acreditado ser Licenciados de las Fuerzas Armadas de conformidad con la Ley N° 29248 y su reglamento.
- 11.2 Bonificación por Discapacidad
Se otorgará una bonificación por discapacidad del quince por ciento (15) sobre el puntaje total, al postulante que acredite dicha condición de acuerdo a la Ley N° 27050 Ley General de la persona con discapacidad y su Reglamento.
- 11.3 Bonificación a trabajadores de la SUNARP
Los trabajadores de la Sunarp gozarán de una bonificación adicional en consideración a los años de servicio, la que se aplicará en la etapa de Evaluación Curricular.
El Comité de Selección asignará bonificaciones adicionales al puntaje ya obtenido, hasta tres (03) puntos de bonificación. El puntaje de la bonificación se asignará de la siguiente manera:
- A razón de (0.5) por cada año de servicios, con un máximo de 1.5;
 - 0.5 puntos por cada reconocimientos que conste en el legajo personal conforme a lo señalado en el RIT con un máximo de 1.5
 - Los deméritos restarán el puntaje de la bonificación en razón de 0.5 por cada sanción impuesta que conste en el legajo personal.

Se deberá tener en cuenta necesariamente el legajo personal y los antecedentes laborales de cada postulante que haya prestado servicios en la SUNARP apreciando sus méritos y deméritos.

No se otorgará bonificación adicional a quienes hayan prestado servicios bajo convenio de prácticas pre profesionales, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo de la Sunarp aprobado por Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 342-2015-SUNARP/SN y sus modificatorias.

12. DE LOS ACCESITARIOS Y DE LA RENUNCIA A LA PLAZA OBTENIDA

El Comité de Selección podrá declarar un accesitario para la plaza convocada, esta condición la obtiene el postulante que haya alcanzado la segunda nota final aprobatoria más alta.

Se entenderá que el postulante que obtuvo la condición de ganador, renuncia a la plaza cuando no se presenta a suscribir el contrato respectivo dentro del plazo establecido en el cronograma del concurso público de méritos. Ante esta situación la Entidad podrá llamar al



Figura 16: Bases de un concurso público de méritos 9na hoja: (modalidad plazo indeterminado). Fuente: Sunarp 2017.

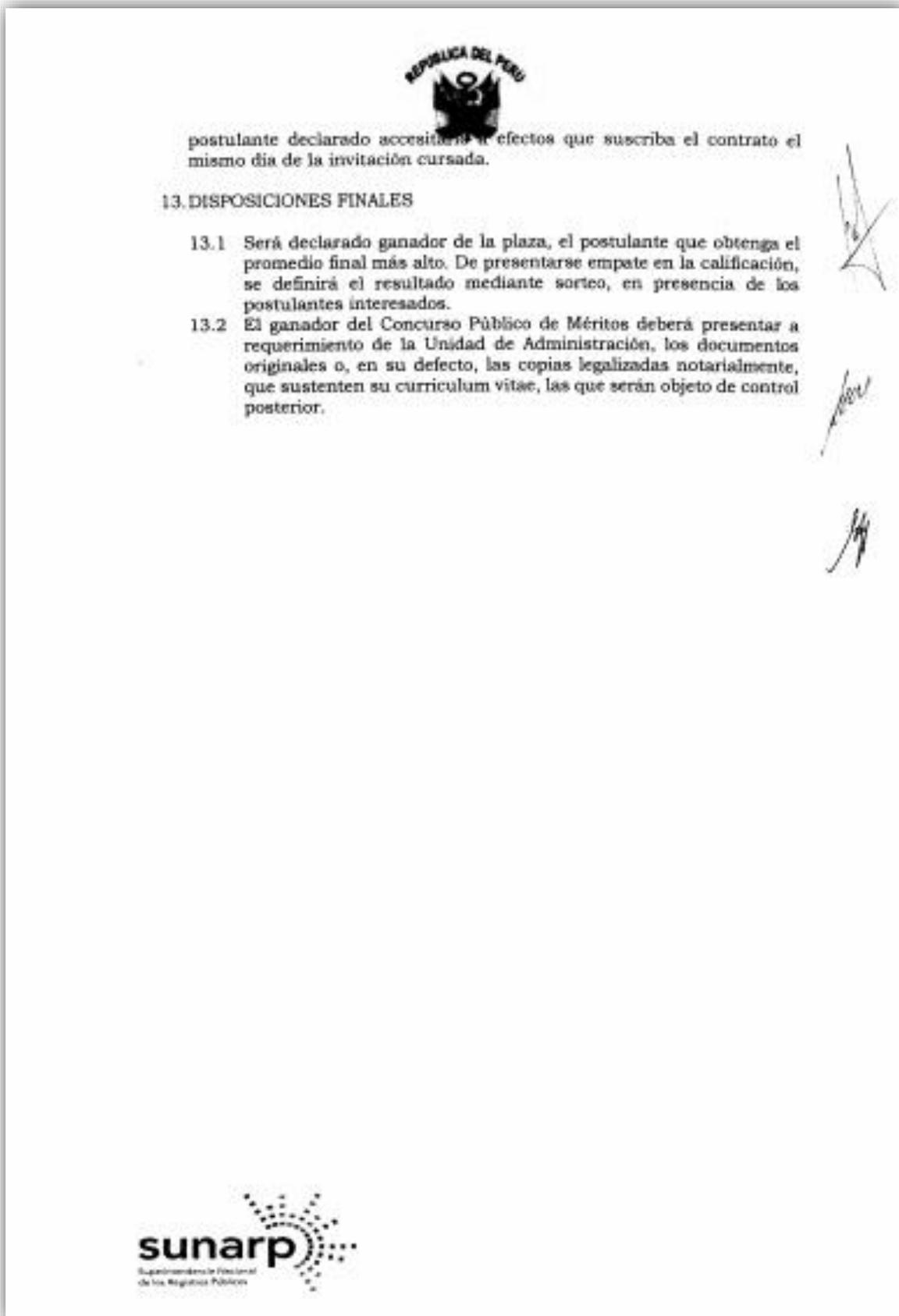


Figura 17: Bases de un concurso público de méritos 10ma hoja: (modalidad plazo indeterminado).
Fuente: Sunarp 2017.



PERÚ

Ministerio
de JusticiaSuperintendencia Nacional
de los Registros Públicos-SUNARP

ANEXO 01

FICHA DE INSCRIPCIÓN DE POSTULANTE

DATOS PERSONALES				
Plaza a la que postula: CAJERO DE LA OFICINA REGISTRAL DE HUANCAYO				
NOMBRES:				
APELLIDOS:				
FECHA DE NACIMIENTO:				
DIRECCIÓN:				
TELÉFONO DE CONTACTO:				
CORREO ELECTRÓNICO:				
<p>NOTA: La información consignada tiene carácter de Declaración Jurada. Para el llenado del presente formulario el postulante debe:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tener en cuenta los requisitos del Perfil de la Plaza a la que postula. 2. Imprimir la ficha de inscripción y presentarla conjuntamente con los documentos que acreditan cada punto. 				
EDUCACIÓN ACADÉMICA				N.º
UNIVERSIDAD/INSTITUTO	GRADO OBTENIDO	AÑO DE OBTENCIÓN	Periodo Desde/años Hasta/años	
EDUCACIÓN ACADÉMICA				N.º
UNIVERSIDAD	MAESTRÍA / DOCTORADO	GRADO OBTENIDO / SEMESTRES CONCLUIDOS	Periodo Desde/años Hasta/años	
EL EMPLEADOR				N.º
Determinación con una antigüedad no mayor de 4 años				

Figura 18: Ficha de inscripción del postulante 1ra hoja: (modalidad plazo indeterminado).
Fuente: Sunarp 2017.



PERÚ

Ministerio
de JusticiaSuperintendencia Nacional
de los Registros Públicos-SUNARP

ANEXO 02

DECLARACIÓN JURADA

Yo , identificado(a) con D.N.I. N°

con domicilio en , declaro bajo juramento:

1. No percibir otros ingresos del Estado bajo ninguna modalidad (salvo función docente).
2. No percibir pensión a cargo del Estado.
3. No estar inscrito en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles por delitos dolosos (REDEREC).
4. No tener condena por delito doloso con sentencia firme.
5. Que la documentación que sustenta mis estudios y/o experiencia laboral presentada al Comité de Selección, es copia fiel del original, la misma que es verídica y obra en mi poder.
6. No contar con inhabilitación o suspensión vigente administrativa o judicial inscrita o no en el Registro Nacional de Sanciones de destitución y Despido.
7. No estar inscrito en el Registro de deudores alimentarios.
8. Gozar de salud óptima.
9. Carecer de Antecedentes Judiciales.
10. Carecer de Antecedentes Penales.
11. Carecer de Antecedentes Policiales.
12. Que la dirección antes consignada, es la que corresponde a mi domicilio habitual.
13. No tener ningún tipo de impedimento para contratar con el estado.

Formulé la presente Declaración Jurada en honor a la verdad, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

(Ciudad) de de 2017

.....
Firma

Figura 20: Declaración jurada de identificación personal: (modalidad plazo indeterminado).
Fuente: Sunarp 2017.



PERÚ

Ministerio
de JusticiaSuperintendencia Nacional
de los Registros Públicos-SUNARP

ANEXO 03

DECLARACIÓN JURADA

Declaro bajo juramento que no me une parentesco alguno de consanguinidad, afinidad o por razón de matrimonio o uniones de hecho, con personal incorporado a la SUNARP, bajo cualquier denominación que involucre modalidad de nombramiento, contratación a plazo indeterminado o sujetos a modalidad, Contrato Administrativo de Servicios, designación o nombramiento como Miembro de Órganos Colegiados, designación o nombramientos en cargos de confianza, o en actividades ad honorem.

Asimismo, Declaro Bajo Juramento que no me encuentro inhabilitado (a) administrativa o judicialmente para contratar con el Estado. Asimismo, que no me encuentro impedido para ser postor o contratista, según lo previsto por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes sobre la materia.

Ratifico la veracidad de lo declarado, sometiéndome, de no ser así, a las correspondientes acciones administrativas de ley.

(Ciudad) de De 2017

Firma:
Nombre y Apellidos

EN CASO DE TENER PARIENTES

Declaro bajo juramento que en la SUNARP presta servicios el personal cuyos apellidos y nombres indico, a quien me une la relación o vínculo de afinidad (A) o consanguinidad (C), vínculo matrimonial (M) y unión de hecho (UH) señalados a continuación:

Relación	Apellidos	Nombres	Detalle de Oficina

(Ciudad), de de 2017

.....
Firma
Nombre y Apellidos

Grado	Parentesco por consanguinidad	
	En línea recta	En línea colateral
1er	Padres/hijos	-----
2do	Abuelos/nietos	Hermanos
3ro	Bisabuelos/bisnietos	Tíos, sobrinos
4to		Primos, sobrinos, nietos, tíos abuelos
Grado	Parentesco por afinidad	
1er	Suegros, yerno, suegra	
2do	Abuelos del cónyuge	Cuñados

Figura 21: Declaración jurada de no tener parentesco: (modalidad plazo indeterminado).
Fuente: Sunarp 2017.

4.3. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA PRIMERA VARIABLE:

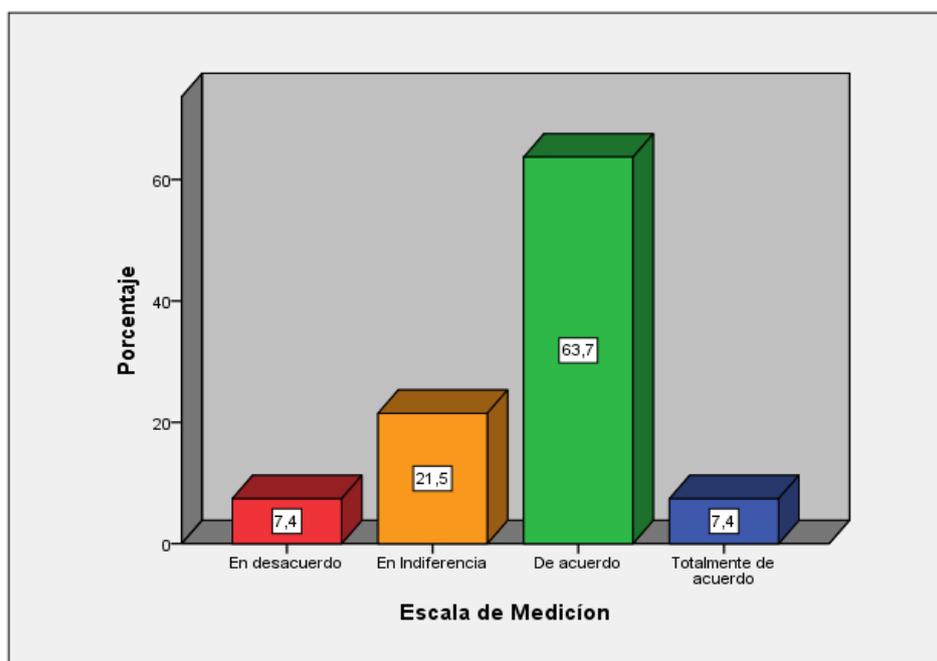
4.3.1. Competencias laborales:

Tabla 1: ¿Cómo colaborador en la empresa, se enfoca en un plan de trabajo antes de realizar sus responsabilidades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	10	7,4	7,4	7,4
En Indiferencia	29	21,5	21,5	28,9
Válidos De acuerdo	86	63,7	63,7	92,6
Totalmente de acuerdo	10	7,4	7,4	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 1: ¿Cómo colaborador en la empresa, se enfoca en un plan de trabajo antes de realizar sus responsabilidades?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 63.7% de los encuestados mencionan que están de acuerdo con la empresa y por ello se enfocan en un plan de trabajo antes de realizar sus responsabilidades, el 21.5% muestran indiferencia con la interrogante y de igual forma se obtiene dos muestras del 7.4% que muestran estar totalmente de acuerdo y en desacuerdo,

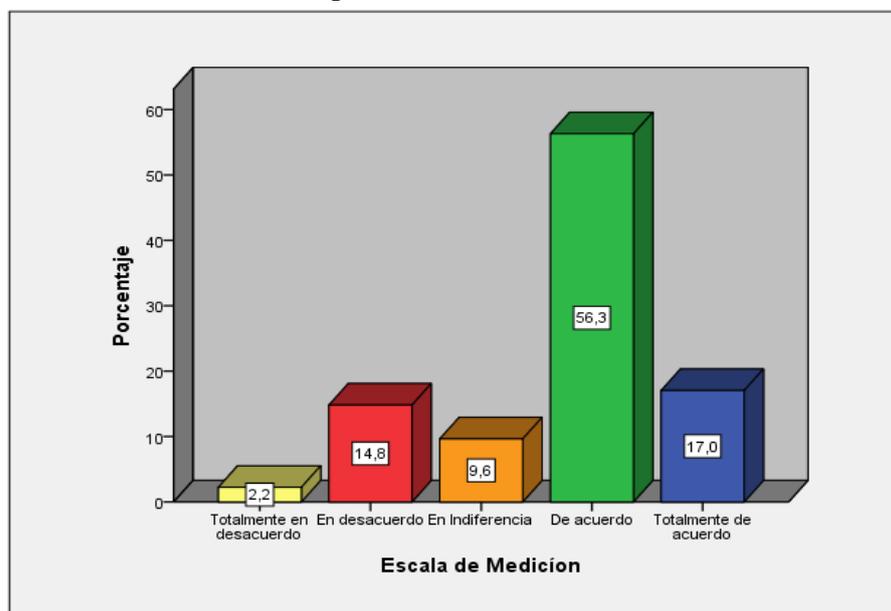
respectivamente. En conclusión, de acuerdo a la mayoría de los colaboradores encuestados consideran y afirman que si se enfocan en un plan de trabajo antes de realizar sus actividades.

Tabla 2: ¿Está de acuerdo que las estrategias que se desarrollan responden a las expectativas de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	2,2	2,2	2,2
En desacuerdo	20	14,8	14,8	17,0
En Indiferencia	13	9,6	9,6	26,7
De acuerdo	76	56,3	56,3	83,0
Totalmente de acuerdo	23	17,0	17,0	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 2: ¿Está de acuerdo que las estrategias que se desarrollan responden a las expectativas de la Institución?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 56.3% de los encuestados están de acuerdo que las estrategias que se desarrollan responden a las expectativas de la Institución, el 17.0% consideran estar totalmente de acuerdo sobre la interrogante, el 14.8% está en desacuerdo, el 9.6% muestra indiferencia y por otro lado el 2.2% está totalmente en desacuerdo. En

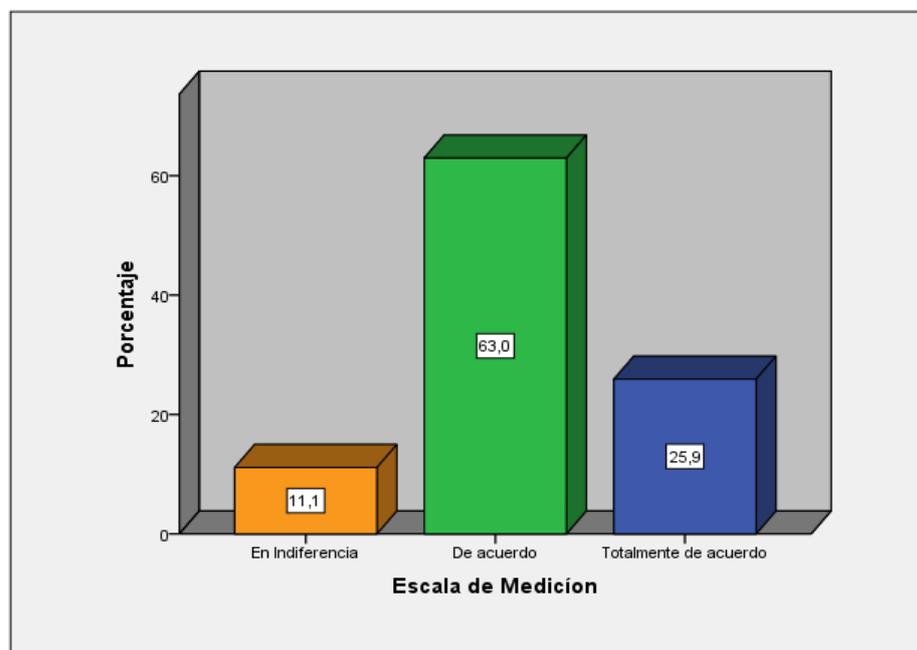
conclusión, se determinó que la mayoría de los colaboradores encuestados están de acuerdo que las estrategias que se desarrollan responden a las expectativas de la Institución.

Tabla 3: ¿Es capaz de trabajar activamente en situaciones cambiantes y retadoras, con serenidad y dominio de sí mismo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En Indiferencia	15	11,1	11,1
	De acuerdo	85	63,0	74,1
	Totalmente de acuerdo	35	25,9	100,0
	Total	135	100,0	100,0

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 3: ¿Es capaz de trabajar activamente en situaciones cambiantes y retadoras, con serenidad y dominio de sí mismo?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 63.0% de los encuestados están de acuerdo de trabajar activamente en situaciones cambiantes y retadoras, con serenidad y dominio de sí mismo, el 25.9% consideran están totalmente de acuerdo con la interrogante y por otra parte el 11.1% muestran indiferencia. En conclusión, se determinó que la mayoría de

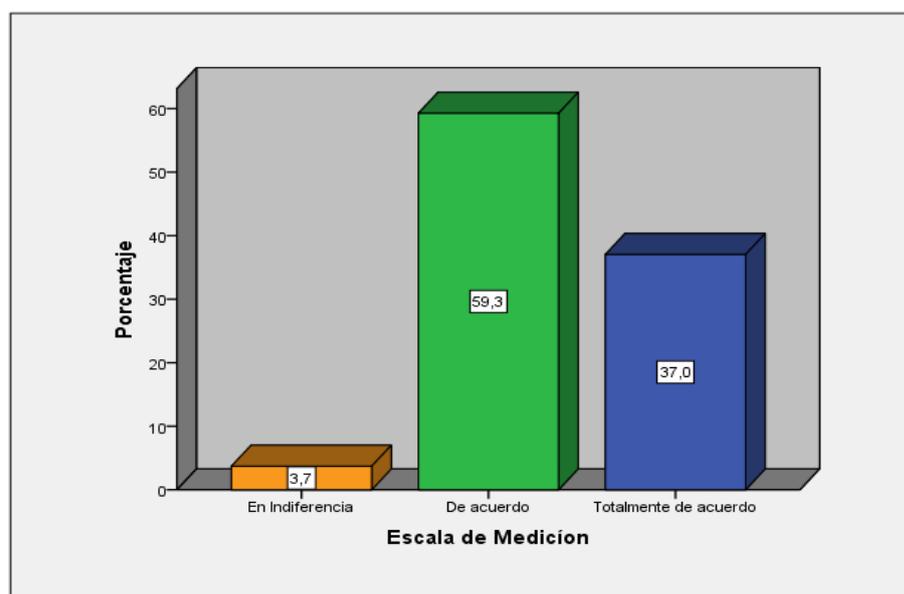
los colaboradores encuestados están de acuerdo de trabajar activamente en situaciones cambiantes y retadoras, con serenidad y dominio de sí mismo.

Tabla 4: ¿Cómo colaborador se siente preparado para brindar una buena atención a los usuarios de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En Indiferencia	5	3,7	3,7	3,7
	De acuerdo	80	59,3	59,3	63,0
	Totalmente de acuerdo	50	37,0	37,0	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 4: ¿Cómo colaborador se siente preparado para brindar una buena atención a los usuarios de la institución?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

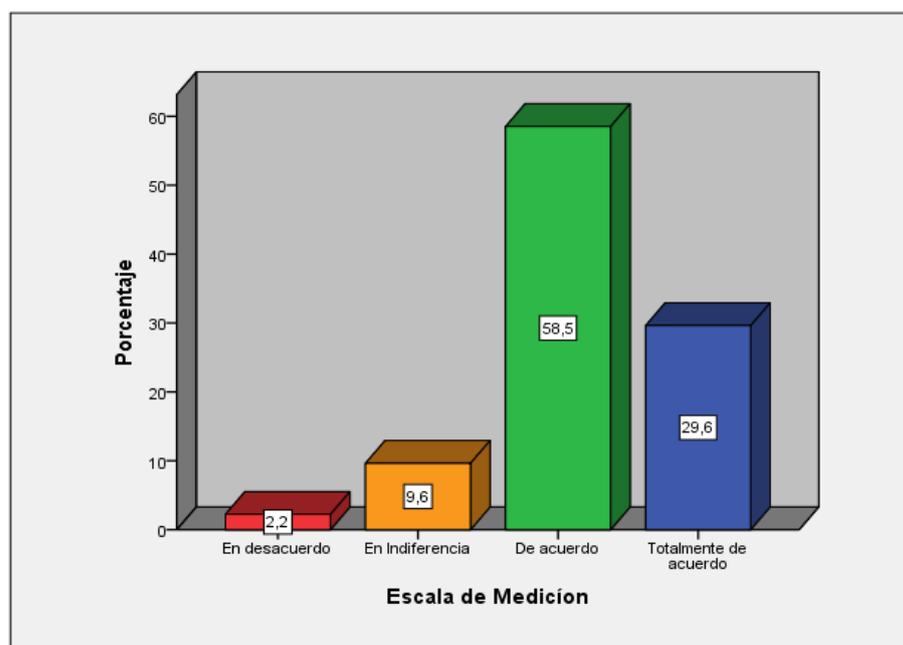
Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 59.3% de los encuestados están de acuerdo que se sienten preparado para brindar una buena atención a los usuarios de la institución, el 37.0% están totalmente de acuerdo con la interrogante, de igual manera el 3.7% muestra indiferencia. En conclusión, se determinó que la mayoría de los colaboradores encuestados están de acuerdo que se sienten preparado para brindar una buena atención a los usuarios de la Institución.

Tabla 5: ¿Es necesario trabajar con sus compañeros y jefes bajo una filosofía del trabajo en equipo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	2,2	2,2	2,2
En Indiferencia	13	9,6	9,6	11,9
Válidos De acuerdo	79	58,5	58,5	70,4
Totalmente de acuerdo	40	29,6	29,6	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 5: ¿Es necesario trabajar con sus compañeros y jefes bajo una filosofía del trabajo en equipo?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 58.5% de los encuestados están de acuerdo que es necesario trabajar con sus compañeros y jefes bajo una filosofía del trabajo en equipo, el 29.6% están totalmente de acuerdo con la interrogante, de igual manera el 9.6% muestran indiferencia, el 2.2% está en desacuerdo. En conclusión, se determinó que la mayoría de los colaboradores encuestados están de acuerdo que es necesario trabajar con sus compañeros y jefes bajo una filosofía del trabajo en equipo.

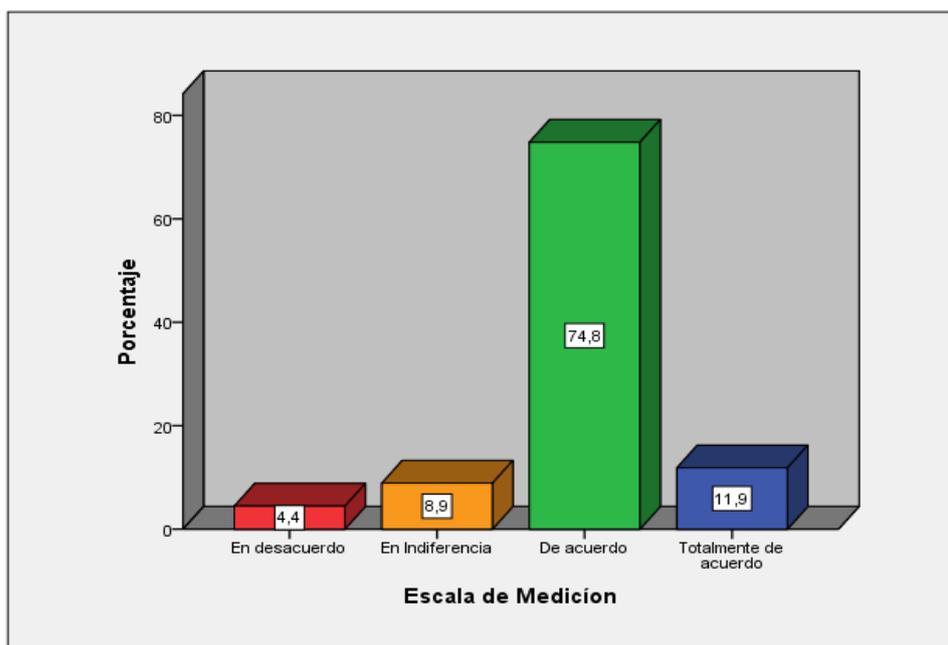
4.3.2. Competencias conductuales:

Tabla 6: ¿Es consciente que sus capacidades personales es la indicada para cumplir con las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo que ocupa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	6	4,4	4,4	4,4
En Indiferencia	12	8,9	8,9	13,3
Válidos De acuerdo	101	74,8	74,8	88,1
Totalmente de acuerdo	16	11,9	11,9	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 6: ¿Es consciente que sus capacidades personales es la indicada para cumplir con las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo que ocupa?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 74.8% de los encuestados están de acuerdo sobre la interrogante, el 11.9% están totalmente conscientes de que sus capacidades personales es la indicada para cumplir con las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo que ocupa, de igual manera el 8.9% muestran indiferencia, el 4.4% está en desacuerdo. En

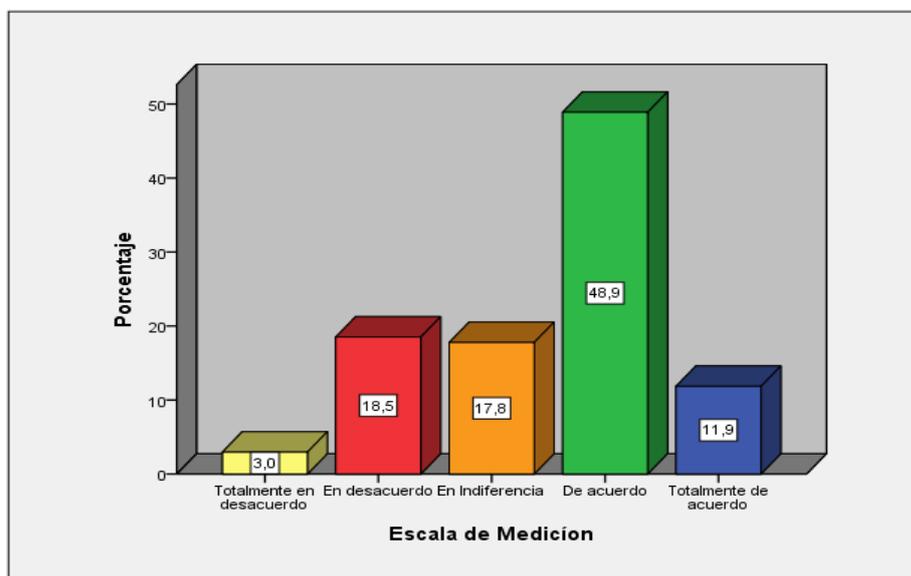
conclusión, se determinó que la mayoría de los colaboradores encuestados son conscientes de que sus capacidades personales es la indicada para cumplir con las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo que ocupa.

Tabla 7: ¿Cómo colaborador está de acuerdo que con las evaluaciones que se dan, basadas en las competencias y características individuales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	3,0	3,0	3,0
En desacuerdo	25	18,5	18,5	21,5
En Indiferencia	24	17,8	17,8	39,3
De acuerdo	66	48,9	48,9	88,1
Totalmente de acuerdo	16	11,9	11,9	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 7: ¿Cómo colaborador está de acuerdo que con las evaluaciones que se dan, basadas en las competencias y características individuales?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 48.9% de los encuestados están de acuerdo con las evaluaciones que se dan, basadas en las competencia y características individuales, el 18.5% están en desacuerdo con la interrogante, de igual manera el 17.8% muestran indiferencia, el 11.9% están totalmente de acuerdo, asimismo el 3.0% está totalmente en desacuerdo. En

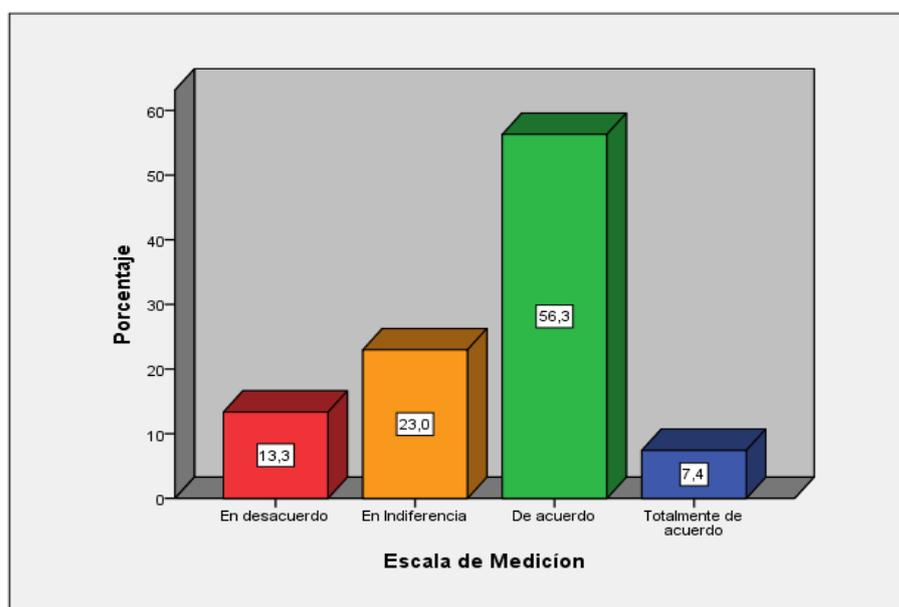
conclusión, se determinó que la mayoría de los colaboradores encuestados muestran estar de acuerdo con la interrogante.

Tabla 8: ¿El personal responsable debe identificar, en su área de trabajo, diversos problemas, sus causas, así como buscar soluciones viables con plena autonomía?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	18	13,3	13,3	13,3
En Indiferencia	31	23,0	23,0	36,3
Válidos De acuerdo	76	56,3	56,3	92,6
Totalmente de acuerdo	10	7,4	7,4	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 8: ¿El personal responsable debe identificar, en su área de trabajo, diversos problemas, sus causas, así como buscar soluciones viables con plena autonomía?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 56.3% de encuestados están de acuerdo con la interrogante, el 23.0% muestran indiferencia sobre la interrogante, el 13.3% están en desacuerdo, por otro lado, el 7.4% están totalmente de acuerdo. En conclusión, se determinó que la mayoría de la población encuestada están de acuerdo de que el personal

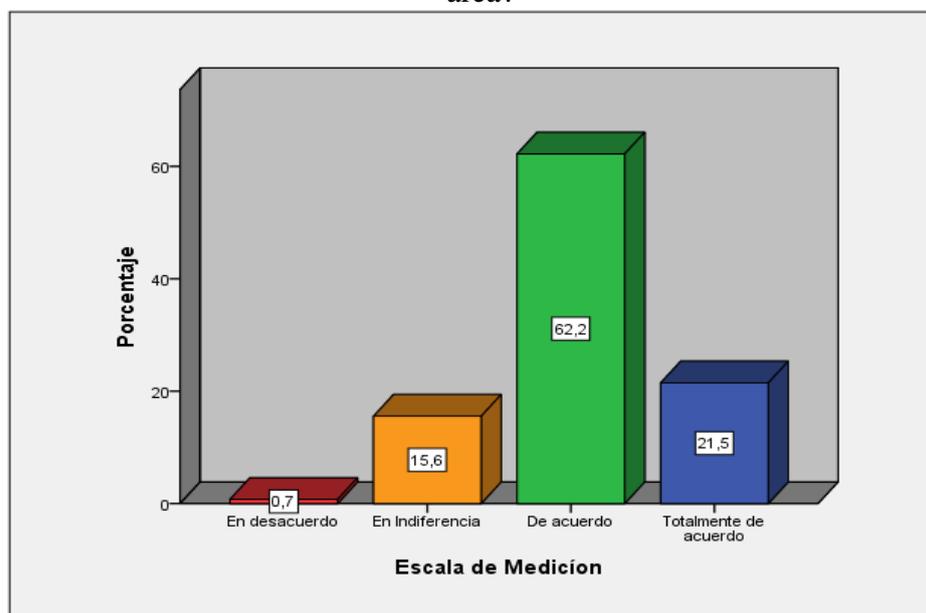
responsable debe identificar, en su área de trabajo diversos problemas, sus causas, así como buscar soluciones viables con plena autonomía.

Tabla 9: ¿Está de acuerdo de que como colaborador, debe estar preparado para tomar decisiones, y dar solución a los problemas que se presentan en su área?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	0,7	0,7	0,7
En Indiferencia	21	15,6	15,6	16,3
Válidos De acuerdo	84	62,2	62,2	78,5
Totalmente de acuerdo	29	21,5	21,5	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 9: ¿Está de acuerdo de que como colaborador, debe estar preparado para tomar decisiones, y dar solución a los problemas que se presentan en su área?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 62.2% de los encuestados están de acuerdo de que deben estar preparados para tomar decisiones, y dar solución a los problemas que se presentan en su área sobre la interrogante, el 21.5% están totalmente de acuerdo con la interrogante, de igual manera el 15.6% muestran indiferencia y el 0.7% están en desacuerdo. En

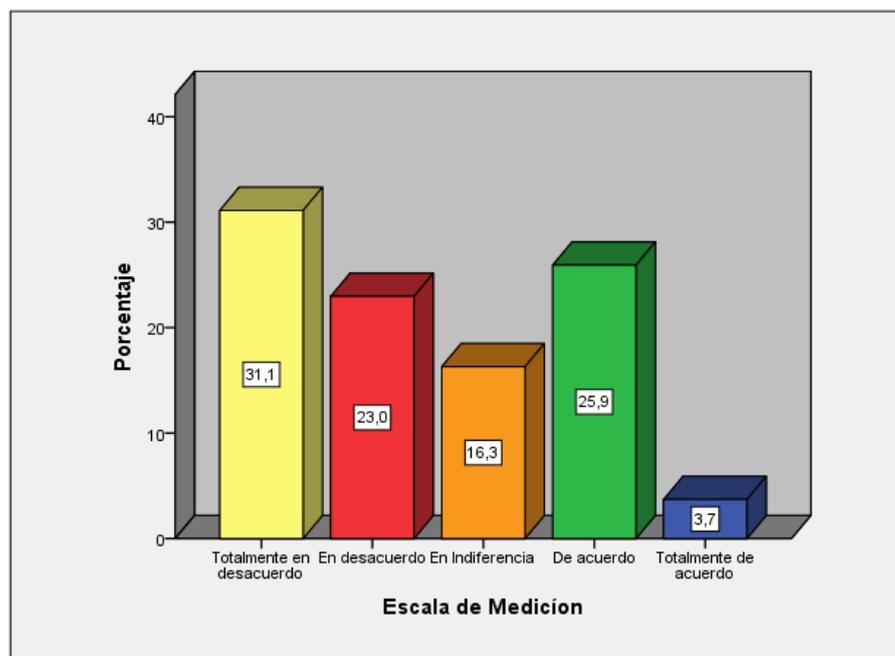
conclusión, se determinó que la mayoría de la población encuestada están de acuerdo con la interrogante.

Tabla 10: ¿El liderazgo es una actividad que debe desarrollarla solo los jefes en la Institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	42	31,1	31,1	31,1
En desacuerdo	31	23,0	23,0	54,1
En Indiferencia	22	16,3	16,3	70,4
De acuerdo	35	25,9	25,9	96,3
Totalmente de acuerdo	5	3,7	3,7	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 10: ¿El liderazgo es una actividad que debe desarrollarla solo los jefes en la Institución?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 31.1% de los encuestados están totalmente en desacuerdo de que el liderazgo es una actividad que debe desarrollarla solo los jefes en la institución, el 25.9 % están de acuerdo sobre la interrogante, de igual manera el 23.0% están en desacuerdo, el 16.3% muestra indiferencia, asimismo el 3.7% está totalmente

de acuerdo. En conclusión, se determinó que la mayoría de la población encuestada muestran estar totalmente en desacuerdo con la interrogante.

4.4. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA SEGUNDA VARIABLE:

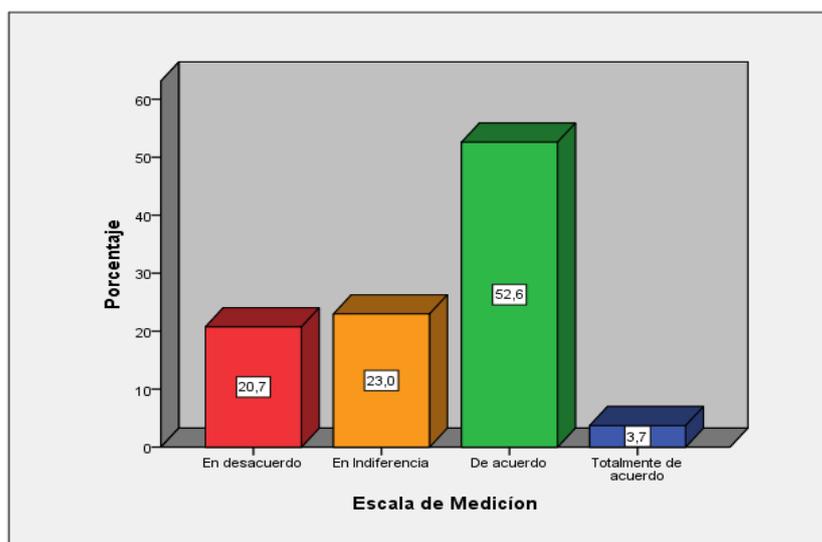
4.4.1. Análisis de puestos:

Tabla 11: ¿Se encuentra de acuerdo con las tareas físicas y mentales que desarrolla dentro de su puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	28	20,7	20,7	20,7
En Indiferencia	31	23,0	23,0	43,7
Válidos De acuerdo	71	52,6	52,6	96,3
Totalmente de acuerdo	5	3,7	3,7	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 11: ¿Se encuentra de acuerdo con las tareas físicas y mentales que desarrolla dentro de su puesto de trabajo?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 52.6% de los encuestados están totalmente de acuerdo con las tareas físicas y mentales que desarrolla dentro de su puesto de trabajo, el 23.0 % muestran indiferencia con la interrogante, de igual manera el 20.7% están en desacuerdo, asimismo el 3.7% está totalmente de acuerdo. En conclusión, se determinó que la mayoría

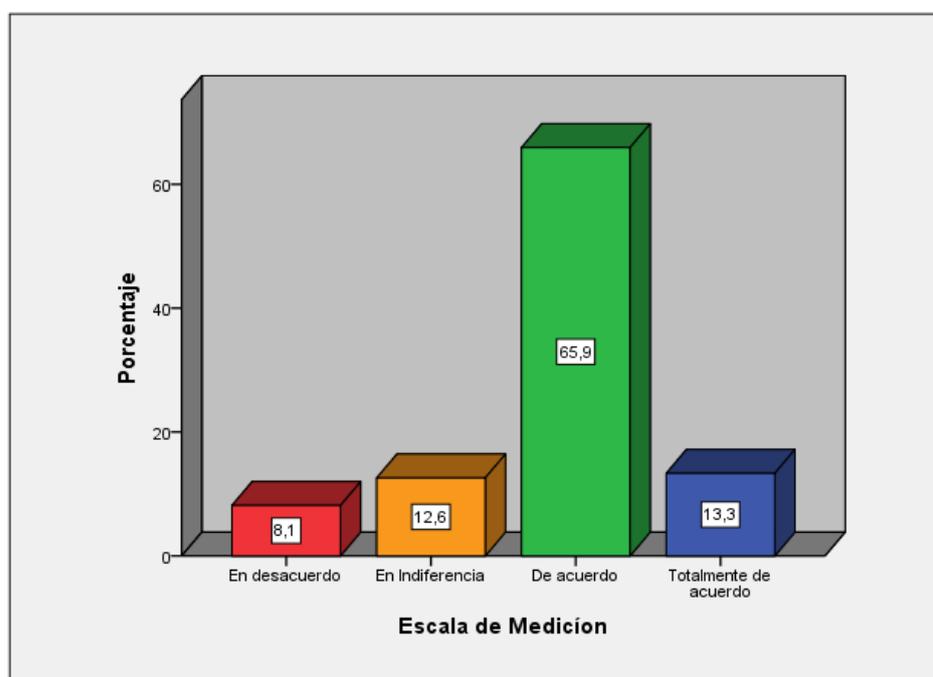
de la población encuestada muestran estar de acuerdo con las tareas físicas y mentales que desarrolla dentro de su puesto de trabajo.

Tabla 12: ¿Las responsabilidades que se le encomienda diariamente en la institución responde a sus competencias?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	11	8,1	8,1	8,1
En Indiferencia	17	12,6	12,6	20,7
Válidos De acuerdo	89	65,9	65,9	86,7
Totalmente de acuerdo	18	13,3	13,3	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 12: ¿Las responsabilidades que se le encomienda diariamente en la institución responden a sus competencias?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 65.9% de los encuestados están de acuerdo de que las responsabilidades que se le encomienda diariamente en la institución responden a sus competencias, el 13.3 % están totalmente de acuerdo sobre la interrogante, de igual manera el 12.6% muestran indiferencia, asimismo el 8.1% está totalmente en desacuerdo.

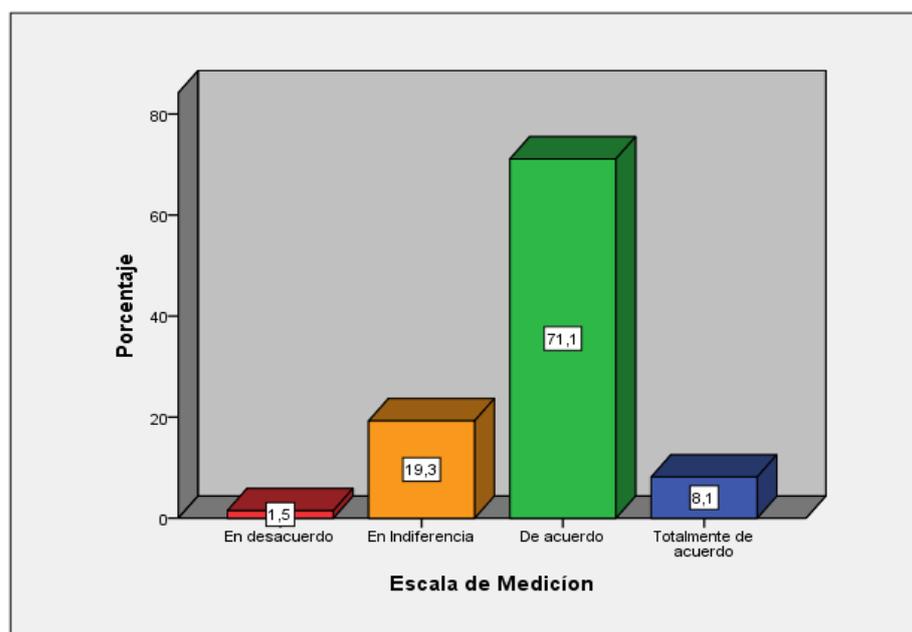
En conclusión, se determinó que la mayoría de la población encuestada muestran estar de acuerdo de que las responsabilidades que se le encomienda diariamente en la institución responden a sus competencias.

Tabla 13: ¿Debería haber un requisito mínimo de educación, para cada puesto en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	1,5	1,5	1,5
En Indiferencia	26	19,3	19,3	20,7
Válidos De acuerdo	96	71,1	71,1	91,9
Totalmente de acuerdo	11	8,1	8,1	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 13: ¿Debería haber un requisito mínimo de educación, para cada puesto en la institución?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 71.1% de los encuestados están de acuerdo que se debería establecer un requisito mínimo de educación, para cada puesto en la institución, el 19.3 % muestran indiferencia, de igual manera el 8.1% están totalmente de acuerdo, asimismo el 1.5% está en desacuerdo. En conclusión, se determinó que la mayoría de la población

encuestada muestran estar de acuerdo de que debería haber un requisito mínimo de educación, para cada puesto en la institución.

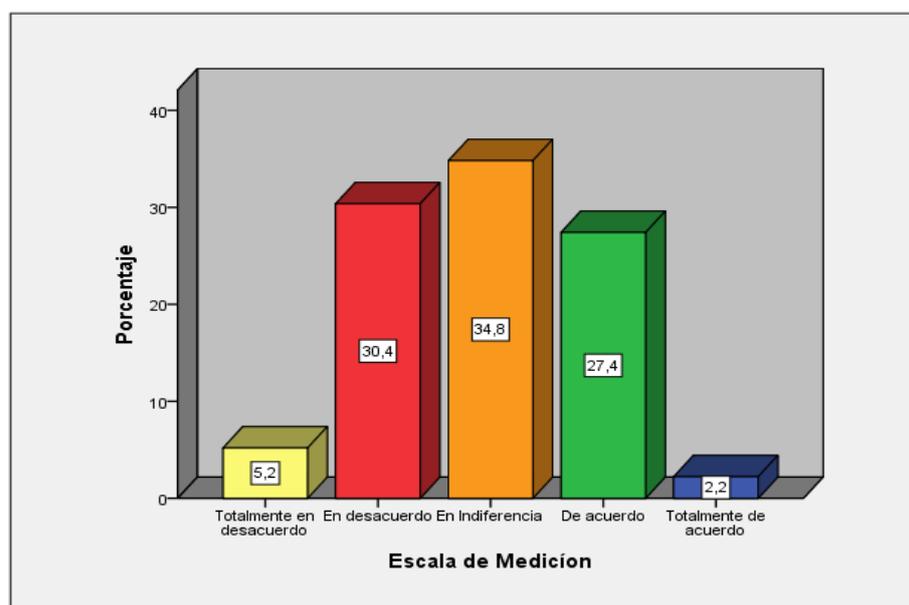
4.4.2. Reclutamiento de personal:

Tabla 14: ¿Las fuentes de reclutamiento de personal en la institución, brinda la oportunidad a la población en general?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	5,2	5,2	5,2
En desacuerdo	41	30,4	30,4	35,6
En Indiferencia	47	34,8	34,8	70,4
De acuerdo	37	27,4	27,4	97,8
Totalmente de acuerdo	3	2,2	2,2	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 14: ¿Las fuentes de reclutamiento de personal en la institución, brinda la oportunidad a la población en general?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten observar que el 34.8% de los encuestados muestra indiferencia, el 30.4 % están en desacuerdo que las fuentes de reclutamiento de personal en la institución, brinda la oportunidad a la población en general, de igual manera el 27.4% están de acuerdo, el 5.2% muestran estar totalmente de acuerdo, asimismo el 2.2% está totalmente de

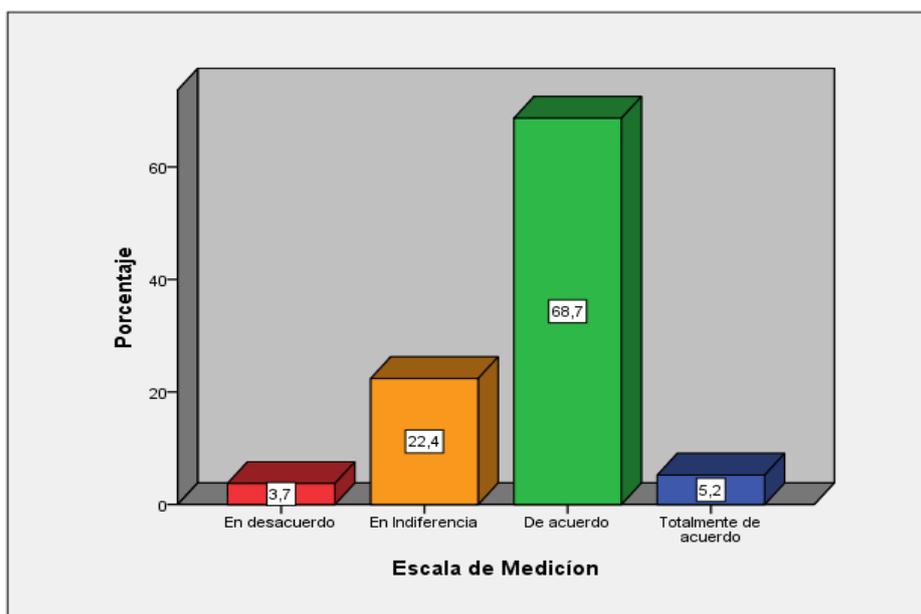
acuerdo. En conclusión, se determinó que la mayoría de la población encuestada muestran indiferencia con las fuentes de reclutamiento de personal en la institución.

Tabla 15: ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican en el Curriculum vitae, son importantes para el reclutamiento de personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	5	3,7	3,7	3,7
	En Indiferencia	30	22,2	22,4	26,1
	De acuerdo	92	68,1	68,7	94,8
	Totalmente de acuerdo	7	5,2	5,2	100,0
Total		135	100,0		

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 15: ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican en el Curriculum vitae, son importantes para el reclutamiento de personal?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 68.7% de los encuestados están de acuerdo que los datos que especifican en el Curriculum vitae, son importantes para el reclutamiento de personal, el 22.4% muestran indiferencia sobre la interrogante, de igual manera el 5.2% están totalmente de acuerdo, asimismo el 3.7% está en desacuerdo. En conclusión, se determinó

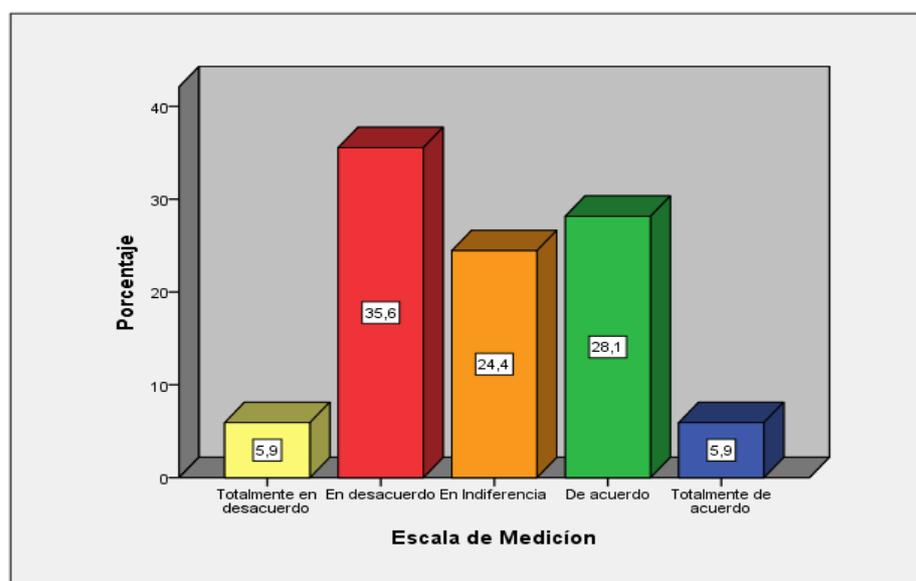
que la mayoría de la población encuestada muestran estar de acuerdo de que los datos que especifican en el Curriculum vitae, son importantes para el reclutamiento de personal.

Tabla 16: ¿Se desarrolla la publicación oportuna, y existe una transparencia adecuada en el reclutamiento de personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	5,9	5,9	5,9
En desacuerdo	48	35,6	35,6	41,5
En Indiferencia	33	24,4	24,4	65,9
De acuerdo	38	28,1	28,1	94,1
Totalmente de acuerdo	8	5,9	5,9	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 16: ¿Se desarrolla la publicación oportuna, y existe una transparencia adecuada en el reclutamiento de personal?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 35.6% de los encuestados están en desacuerdo que se desarrolle la publicación oportuna, y asimismo consideran que existe una transparencia adecuada en el reclutamiento de personal, el 28.1 % está de acuerdo con la interrogante, de igual manera el 24.4% muestran indiferencia, asimismo se obtiene dos

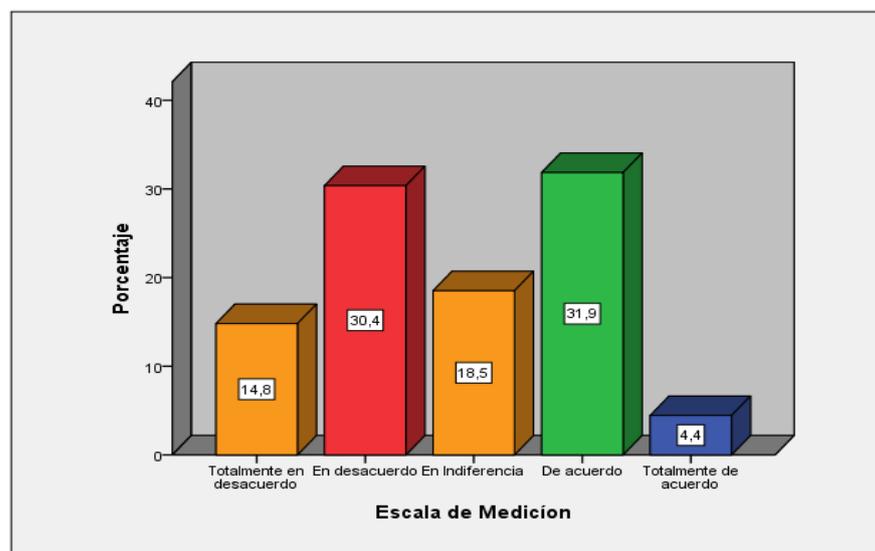
muestras del 5.9% que están totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente. En conclusión, se determinó que la mayoría de la población encuestada están en desacuerdo con la interrogante.

Tabla 17: ¿Las oportunidades y posibilidades en el reclutamiento de personal son las mismas para los postulantes de la fuente interna y la fuente externa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	20	14,8	14,8	14,8
En desacuerdo	41	30,4	30,4	45,2
En Indiferencia	25	18,5	18,5	63,7
De acuerdo	43	31,9	31,9	95,6
Totalmente de acuerdo	6	4,4	4,4	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 17: ¿Las oportunidades y posibilidades en el reclutamiento de personal son las mismas para los postulantes de la fuente interna y la fuente externa?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 31.9% de los encuestados están de acuerdo con las oportunidades y posibilidades en el reclutamiento de personal que son las mismas para los postulantes de la fuente interna y la fuente externa el 30.4 % están en desacuerdo con la interrogante, de igual manera el 18.5% muestran indiferencia, asimismo el 14.8% está

totalmente en desacuerdo y el 4.4% está totalmente de acuerdo. En conclusión, se determinó que la mayoría de la población encuestada muestran estar de acuerdo con la interrogante.

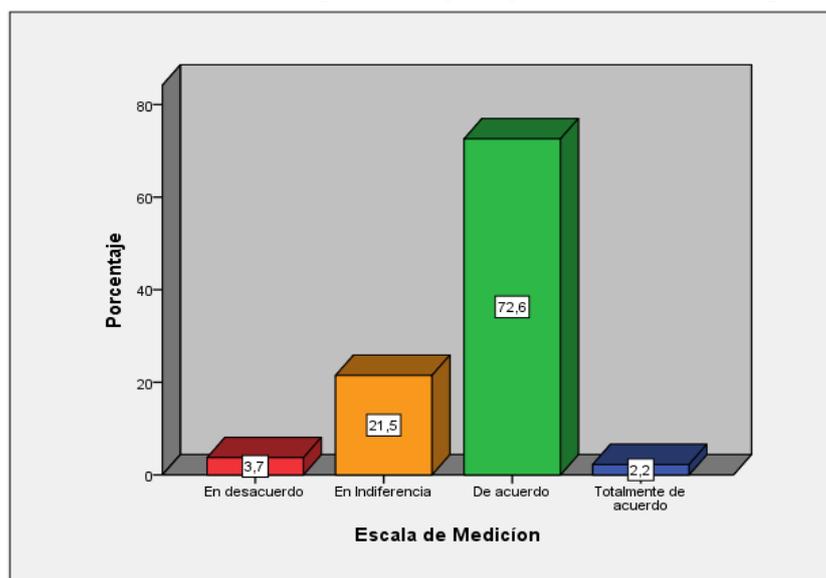
4.4.3. Selección de personal:

Tabla 18: ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican en el Curriculum vitae, son importantes para para la selección de personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	5	3,7	3,7	3,7
En Indiferencia	29	21,5	21,5	25,2
Válidos De acuerdo	98	72,6	72,6	97,8
Totalmente de acuerdo	3	2,2	2,2	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 18: ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican en el Curriculum vitae, son importantes para para la selección de personal?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 72.6% de los encuestados están de acuerdo que los datos que especifican en el Curriculum vitae, son importantes para la selección de personal, de igual manera el 21.5% muestran indiferencia, asimismo el 3.7% está en desacuerdo y el 2.2% está totalmente acuerdo. En conclusión, se determinó que la mayoría de la

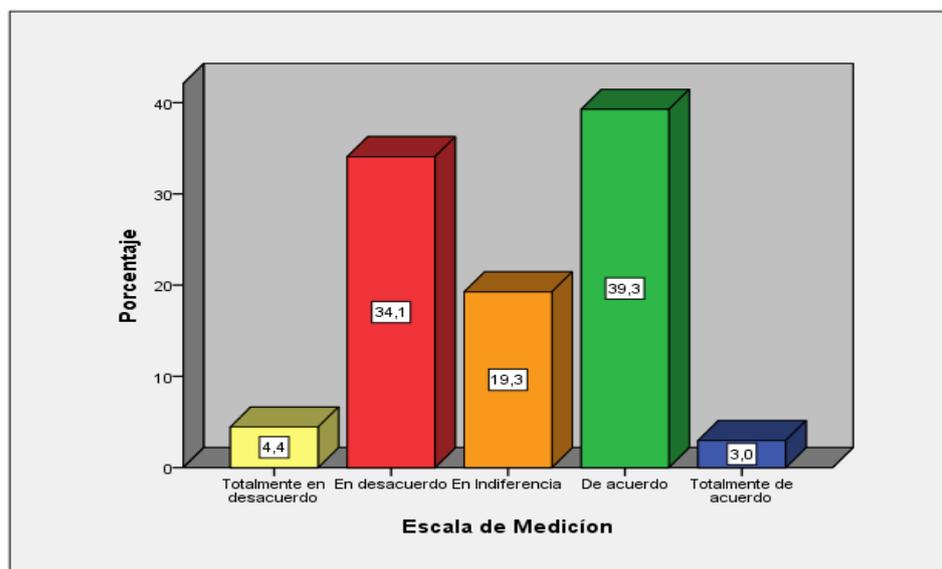
población encuestada muestran estar de acuerdo que los datos que especifican en el Curriculum vitae, son importantes para la selección de personal.

Tabla 19: ¿El proceso de selección de personal de la institución es transparente y libre para todas las personas que cumplen con los requisitos del puesto?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	4,4	4,4	4,4
En desacuerdo	46	34,1	34,1	38,5
En Indiferencia	26	19,3	19,3	57,8
De acuerdo	53	39,3	39,3	97,0
Totalmente de acuerdo	4	3,0	3,0	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 19: ¿El proceso de selección de personal de la institución es transparente y libre para todas las personas que cumplen con los requisitos del puesto?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 39.3% de los encuestados están de acuerdo que el proceso de selección de personal de la institución es transparente y libre para todas las personas que cumplen con los requisitos del puesto, de igual manera el 34.10% están en desacuerdo con la interrogante, asimismo el 19.3% muestra indiferencia, el 4.4% está totalmente

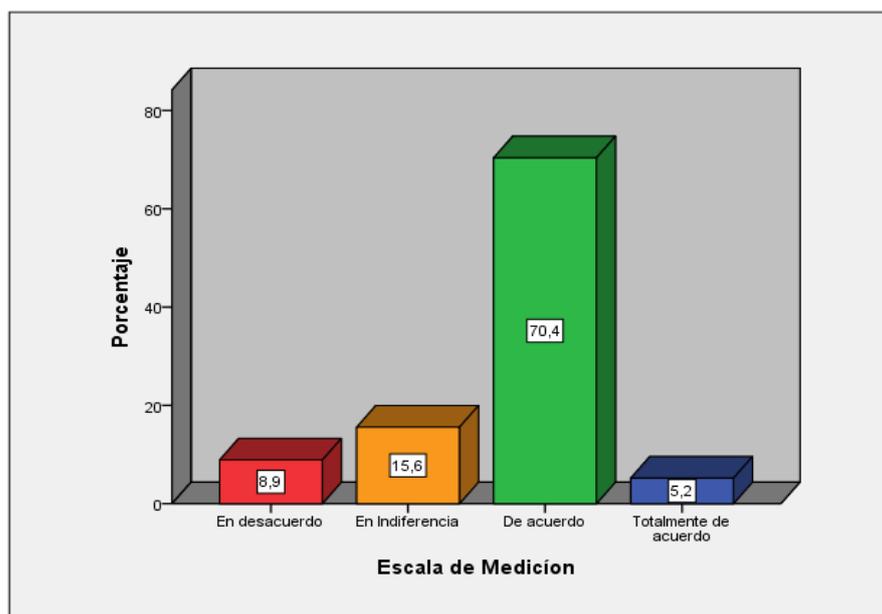
en desacuerdo y el 3.0% está totalmente de acuerdo. En conclusión, se determinó que la mayoría de la población encuestada muestran estar de acuerdo con la interrogante.

Tabla 20: ¿Está de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	12	8,9	8,9	8,9
En Indiferencia	21	15,6	15,6	24,4
Válidos De acuerdo	95	70,4	70,4	94,8
Totalmente de acuerdo	7	5,2	5,2	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 20: ¿Está de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 70.4% de los encuestados están de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona, de igual manera el 15.6% muestra indiferencia con la interrogante, asimismo el 8.9% está en desacuerdo, asimismo el 5.2% está totalmente de acuerdo. En conclusión, se

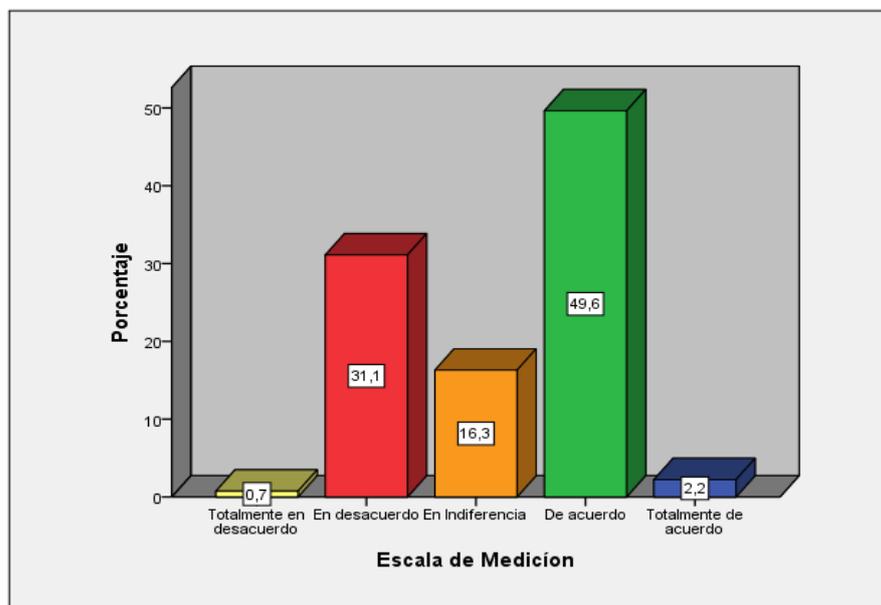
determinó que la mayoría de la población encuestada muestran estar de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona

Tabla 21: ¿Las técnicas de selección de personal en la institución evalúa de forma adecuada a las personas de cada puesto?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	0,7	0,7	0,7
En desacuerdo	42	31,1	31,1	31,9
En Indiferencia	22	16,3	16,3	48,1
De acuerdo	67	49,6	49,6	97,8
Totalmente de acuerdo	3	2,2	2,2	100,0
Total	135	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del SPSS 24.

Gráfico 21: ¿Las técnicas de selección de personal en la institución evalúa de forma adecuada a las personas de cada puesto?



Fuente: Resultado del SPSS 24.

Interpretación: Los datos obtenidos permiten evidenciar que, el 49.6% de los encuestados están de acuerdo que las técnicas de selección de personal en la institución evalúan de forma adecuada a las personas de cada puesto, de igual manera el 31.1% están en desacuerdo con la interrogante, asimismo el 16.3% muestra indiferencia, el 2.2% está totalmente de acuerdo y el 0.7% está

totalmente en desacuerdo. En conclusión, se determinó que la mayoría de la población encuestada muestran estar de acuerdo que las técnicas de selección de personal en la institución evalúan de forma adecuada a las personas de cada puesto.

4.5. PRUEBA DE HIPÓTESIS:

4.5.1. Prueba de la Hipótesis General:

A. Planteamiento de la hipótesis estadística:

a. Hipótesis Alterna (H_1):

La gestión por competencias, se relaciona significativamente con el proceso de dotación del personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

H_1 : Si $p\text{-valor} < 0.05$ entonces, Si existe relación estadística significativa.

b. Hipótesis Nula (H_0):

La gestión por competencias, no se relaciona significativamente con el proceso de dotación del personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

H_0 : Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ entonces, No existe relación estadística significativa.

B. Determinación del nivel de significancia:

El nivel de significancia considerado es ($\alpha = 0.05$).

El nivel de confianza es 95%.

C. Elección del Estadígrafo de Prueba:

El estadígrafo de prueba que se utilizó es la Rho de Spearman, porque los datos están compuestos por variables cuantitativas ordinales.

Tabla 22: Correlación entre las variables la gestión por competencias y la dotación del personal.

			Gestión por Competencias	Dotación de Personal
Rho de Spearman	Gestión por Competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,499**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	135	135
	Dotación de Personal	Coeficiente de correlación	,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	135	135

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS.

Para la interpretación de este coeficiente tomamos en cuenta la tabla desarrollada por **(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)**.

Tabla 23: Significado de correlación.

Correlación negativa perfecta	-1,00
Correlación negativa muy fuerte	-0,90
Correlación negativa considerable	-0,75
Correlación negativa media	-0,50
Correlación negativa débil	-0,25
Correlación negativa muy débil	-0,10
No existe correlación alguna	0,00
Correlación positiva muy débil	+0,10
Correlación positiva débil	+0,25
Correlación positiva media	+0,50
Correlación positiva considerable	+0,75
Correlación positiva muy fuerte	+0,90
Correlación positiva perfecta	+1,00

Fuente: Hernández, R., et.al.,2014, p.305.

D. Toma de Decisiones:

Conforme al coeficiente Rho de Spearman, al 95% de confianza, existe una correlación positiva moderada con un valor de 0.499, y un p valor de

0.000 que resulta ser menor a 0.05; como consecuencia, se concluye en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis general. Por lo tanto, la gestión por competencias se relaciona significativamente con el proceso de dotación del personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

4.5.2. Prueba de Hipótesis Específica 1:

A. Planteamiento de la hipótesis estadística:

a. Hipótesis Alternativa (H_1):

Las competencias laborales, se relaciona significativamente con el proceso de análisis de puestos en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

H_1 : Si $p\text{-valor} < 0.05$ entonces, Si existe relación estadística significativa.

b. Hipótesis Nula (H_0):

Las competencias laborales, no se relaciona significativamente con el proceso de análisis de puestos en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

H_0 : Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ entonces, No existe relación estadística significativa.

B. Determinación del nivel de significancia:

El nivel de significancia considerado es ($\alpha = 0.05$).

El nivel de confianza es 95%.

C. Elección del Estadígrafo de Prueba:

El estadígrafo de prueba que se utilizó es la Rho de Spearman, porque los datos están compuestos por variables cuantitativas ordinales.

Tabla 24: Correlación entre las competencias laborales y el proceso de análisis de puestos.

		Competencias Laborales	Análisis de Puestos	
Rho de Spearman	Competencias	Coeficiente de correlación	1,000	
	Laborales	Sig. (bilateral)	,360**	
		N	135	
	Análisis de Puestos	Coeficiente de correlación	,360**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	135	135

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS.

Para la interpretación de este coeficiente tomamos en cuenta la tabla desarrollada por **(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)**.

D. Toma de Decisiones:

Conforme al coeficiente Rho de Spearman, al 95% de confianza, existe una correlación positiva débil con un valor de 0.360, y un p valor de 0.002 que resulta ser menor a 0.05; como consecuencia, se concluye en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 1. Por lo tanto, las competencias laborales, se relaciona significativamente con el proceso de análisis de puestos en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

4.5.3. Prueba de Hipótesis Específica 2:

A. Planteamiento de la hipótesis estadística:

a. Hipótesis Alterna (H₁):

Las competencias laborales, se relaciona significativamente con el proceso de reclutamiento de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

H_1 : Si p -valor < 0.05 entonces, Si existe relación estadística significativa.

b. Hipótesis Nula (H_0):

Las competencias laborales, no se relaciona significativamente con el proceso de reclutamiento de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

H_0 : Si p -valor ≥ 0.05 entonces, No existe relación estadística significativa.

B. Determinación del nivel de significancia:

El nivel de significancia considerado es ($\alpha = 0.05$).

El nivel de confianza es 95%.

C. Elección del Estadígrafo de Prueba:

El estadígrafo de prueba que se utilizó es la Rho de Spearman, porque los datos están compuestos por variables cuantitativas ordinales.

Tabla 25: Correlación entre las competencias laborales y el proceso de reclutamiento de personal.

		Competencias Laborales	Reclutamiento de Personal
Rho de Spearman	Competencias	Coeficiente de correlación	1,000
	Laborales	Sig. (bilateral)	,378**
		N	135
	Reclutamiento de	Coeficiente de correlación	,378**
	Personal	Sig. (bilateral)	,000
		N	135

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS.

Para la interpretación de este coeficiente tomamos en cuenta la tabla desarrollada por **(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)**.

D. Toma de Decisiones:

Conforme al coeficiente Rho de Spearman, al 95% de confianza, existe una correlación positiva débil con un valor de 0.378, y un p valor de 0.000 que resulta ser menor a 0.05; como consecuencia, se concluye en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 2. Por lo tanto, las competencias laborales, se relaciona significativamente con el proceso de reclutamiento de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

4.5.4. Prueba de Hipótesis Específica 3:**A. Planteamiento de la hipótesis estadística:****a. Hipótesis Alterna (H_1):**

Las competencias laborales, se relaciona significativamente con el proceso de selección de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

H_1 : Si p-valor < 0.05 entonces, Si existe relación estadística significativa.

b. Hipótesis Nula (H_0):

Las competencias laborales, se relaciona significativamente con el proceso de selección de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

H_0 : Si p-valor \geq 0.05 entonces, No existe relación estadística significativa.

B. Determinación del nivel de significancia:

El nivel de significancia considerado es ($\alpha = 0.05$).

El nivel de confianza es 95%.

C. Elección del Estadígrafo de Prueba:

El estadígrafo de prueba que se utilizó es la Rho de Spearman, porque los datos están compuestos por variables cuantitativas ordinales.

Tabla 26: Correlación entre las competencias laborales y el proceso de selección de personal.

		Competencias Laborales	Selección de Personal
Rho de Spearman	Competencias	Coeficiente de correlación	1,000
	Laborales	Sig. (bilateral)	,339**
		N	135
	Selección de	Coeficiente de correlación	,339**
	Personal	Sig. (bilateral)	,005
		N	135

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS.

Para la interpretación de este coeficiente tomamos en cuenta la tabla desarrollada por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

D. Toma de Decisiones:

Conforme al coeficiente Rho de Spearman, al 95% de confianza, existe una correlación positiva débil con un valor de 0.339, y un p valor de 0.005 que resulta ser menor a 0.05; como consecuencia, se concluye en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 3. Por lo tanto, las competencias laborales, se relaciona significativamente con el proceso de selección de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

4.5.5. Prueba de Hipótesis Específica 4:

A. Planteamiento de la hipótesis estadística:

a. Hipótesis Alterna (H₁):

Las competencias conductuales, se relaciona significativamente con el proceso de análisis de puestos en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

H_1 : Si p -valor < 0.05 entonces, Si existe relación estadística significativa.

b. Hipótesis Nula (H_0):

Las competencias conductuales, no se relaciona significativamente con el proceso de análisis de puestos en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

H_0 : Si p -valor ≥ 0.05 entonces, No existe relación estadística significativa.

B. Determinación del nivel de significancia:

El nivel de significancia considerado es ($\alpha = 0.05$).

El nivel de confianza es 95%.

C. Elección del Estadígrafo de Prueba:

El estadígrafo de prueba que se utilizó es la Rho de Spearman, porque los datos están compuestos por variables cuantitativas ordinales.

Tabla 27: Correlación entre las competencias conductuales y el proceso de análisis de puestos.

		Competencias conductuales	Análisis de Puestos	
Rho de Spearman	Competencias conductuales	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,531**	
	Análisis de Puestos	Coefficiente de correlación	,531**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N		135	135
	N		135	135

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS.

Para la interpretación de este coeficiente tomamos en cuenta la tabla desarrollada por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

D. Toma de Decisiones:

Conforme al coeficiente Rho de Spearman, al 95% de confianza, existe una correlación positiva media con un valor de 0.531, y un p valor de 0.000 que resulta ser menor a 0.05; como consecuencia, se concluye en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 4. Por lo tanto, las competencias conductuales, se relaciona significativamente con el proceso de análisis de puestos en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

4.5.6. Prueba de Hipótesis Específica 5:

A. Planteamiento de la hipótesis estadística:

a. Hipótesis Alternativa (H_1):

Las competencias conductuales, se relaciona significativamente con el proceso de reclutamiento de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

H_1 : Si $p\text{-valor} < 0.05$ entonces, Si existe relación estadística significativa.

b. Hipótesis Nula (H_0):

Las competencias conductuales, no se relaciona significativamente con el proceso de reclutamiento de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

H_0 : Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ entonces, No existe relación estadística significativa.

B. Determinación del nivel de significancia:

El nivel de significancia considerado es ($\alpha = 0.05$).

El nivel de confianza es 95%.

C. Elección del Estadígrafo de Prueba:

El estadígrafo de prueba que se utilizó es la Rho de Spearman, porque los datos están compuestos por variables cuantitativas ordinales.

Tabla 28: Correlación entre las competencias conductuales y el proceso de reclutamiento de personal.

		Competencias conductuales	Reclutamiento de Personal
Rho de Spearman	Competencias conductuales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,685**
		N	135
	Reclutamiento de Personal	Coeficiente de correlación	,685**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	135	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: SPSS.

Para la interpretación de este coeficiente tomamos en cuenta la tabla desarrollada por **(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)**.

D. Toma de Decisiones:

Conforme al coeficiente Rho de Spearman, al 95% de confianza, existe una correlación positiva débil con un valor de 0.685, y un p valor de 0.000 que resulta ser menor a 0.05; como consecuencia, se concluye en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 5. Por lo tanto, las competencias conductuales, se relaciona significativamente con el proceso de reclutamiento de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

4.5.7. Prueba de Hipótesis Específica 6:

A. Planteamiento de la hipótesis estadística:

a. Hipótesis Alterna (H₁):

Las competencias conductuales, se relaciona significativamente con el proceso de selección de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

H₁: Si p-valor < 0.05 entonces, Si existe relación estadística significativa.

b. Hipótesis Nula (H₀):

Las competencias conductuales, se relaciona significativamente con el proceso de selección de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

H₀: Si p-valor ≥ 0.05 entonces, No existe relación estadística significativa.

B. Determinación del nivel de significancia:

El nivel de significancia considerado es ($\alpha = 0.05$).

El nivel de confianza es 95%.

C. Elección del Estadígrafo de Prueba:

El estadígrafo de prueba que se utilizó es la Rho de Spearman, porque los datos están compuestos por variables cuantitativas ordinales.

Tabla 29: Correlación entre las competencias conductuales y el proceso de selección de personal.

		Competencias conductuales	Selección de Personal
Rho de Spearman	Competencias conductuales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,637**
	Selección de Personal	N	135
		Coeficiente de correlación	,637**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	135

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS.

Para la interpretación de este coeficiente tomamos en cuenta la tabla desarrollada por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

D. Toma de Decisiones:

Conforme al coeficiente Rho de Spearman, al 95% de confianza, existe una correlación positiva débil con un valor de 0.637, y un p valor de 0.000 que resulta ser menor a 0.05; como consecuencia, se concluye en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 6. Por lo tanto, las competencias conductuales, se relaciona significativamente con el proceso de selección de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

4.6. Discusión de los resultados:

1. En el mundo de la gestión del recurso intelectual, la gestión por competencias se enfoca básicamente al desarrollo de lo que las personas realizan en ese momento y en lo que son capaces de realizar en futuro; esto implica que se debe trabajar conjuntamente con el área de recursos humanos, en lo cual se debe poner más énfasis a las personas para así poder mejorar sus capacidades de desarrollo.

Al respecto encontramos a (Alles, 2015) nos dice que la gestión por competencias es: “Modelo de Gestión que permite alinear a las personas que integran una organización (directivos y demás niveles organizacionales) en pos de los objetivos estratégicos. Implica un conjunto de procesos relacionados con las personas que integran la organización. Permite seleccionar, evaluar y desarrollar a las personas en relación con las competencias necesarias para alcanzar la estrategia organizacional” (p. 79).

La autora nos menciona que la gestión por competencias es un modelo que permite que las personas estén alineadas al trabajo y que la manera que se verifica

es mediante la selección, evaluar y desarrollo, para así poder complementar así los objetivos de la organización, también nos menciona que ayuda a manejar una mejor organización.

2. Por otro lado (Cuesta, 2015) al respecto menciona: “La gestión del desempeño por competencias se enfoca esencialmente en el desarrollo, en lo que las personas “serán capaces de hacer” en el futuro. A esa gestión, el pensamiento estratégico y la pro actividad le son inmanentes. La gestión de competencias es hoy concepción relevante a comprender en la Gestión de Recursos Humanos (GRH), implicando mayor integración entre estrategia, sistema de trabajo y cultura organizacional, junto a un conocimiento mayor de las potencialidades de las personas y su desarrollo” (p.255).

El autor nos menciona que la gestión por desempeño también conocido por la gestión por competencias, tiene que ver con el desarrollo de las personas que en el presente desarrollan sus capacidades y en la cual se puede utilizar estrategias para así poder incrementar su desarrollo en un futuro, y tener un mayor conocimiento sobre las potencialidades de las personas.

3. En otras palabras, hablar de gestión por competencias es hablar de ciertas características que diferencian a una persona de otra estas características son definidas como las competencias laborales (competencia que enmarca el saber y el saber hacer), es decir, son las capacidades para responder exitosamente una demanda o llevar a cabo una actividad o tarea según criterios de desempeño definidos por la empresa u organización.

Cómo podemos ver esta apreciación es respaldada con lo que menciona la Organización Internacional del Trabajo (OIT) citado por Alles, M. (2015) la establece como “Una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una

actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada” (p. 80).

4. De igual manera, se habla de las competencias conductuales, las cuales están compuestas por habilidades o atributos personales de la conducta de una persona que puede definirse como característica de su comportamiento. Respaldo esta apreciación encontramos a Lazzati, S. (2008) las competencias conductuales “Son las competencias compartidas, que comprenden aspectos del comportamiento, comunes a distintas áreas funcionales, incluyendo las competencias gerenciales” (p. 23)
5. Por el lado de la variable dotación de personal, podemos decir que se refiere al proceso de reclutar, contratar, orientar, retener y despedir empleados; la dotación de personal es parte del área de recursos humanos, su aplicación es interna ya que se encargará de la capacitación de todo el personal y así mantener una empresa competitiva y eficiente. Al respecto (Wheelen & Hunger, 2007) no sindicamos que “La dotación de personal implica contratar nuevas personas con nuevas destrezas inadecuadas o insuficientes o capacitar a los empleados existentes para que aprendan nuevas destrezas” (p. 240).

Por lo tanto, la dotación de personal se refiere al proceso de reclutar, contratar, orientar, retener y despedir empleados; la dotación de personal es parte del área de recursos humanos, su aplicación es interna ya que se encargará de la capacitación de todo el personal y así mantener una empresa competitiva y eficiente.

6. En respuesta a nuestro objetivo general, conforme al coeficiente Rho de Spearman, al 95% de confianza, existe una correlación positiva moderada con un

valor de 0.499, y un p valor de 0.000 que resulta ser menor a 0.05; como consecuencia, se concluye en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis general.

Por lo tanto, la gestión por competencias se relaciona significativamente con el proceso de dotación del personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017. En concordancia a ello en el escenario internacional (Gómez & Mendoza, 2013) en su investigación titulada: *Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S.*, desarrollada en la Universidad de Cartagena. Llegan a las conclusiones siguientes: al aplicar el modelo de competencias en la capacitación del talento humano de la organización, se hace necesario analizar los requerimientos de los cargos y evaluar la fuerza laboral, con el propósito de saber con qué personal cuenta la organización y estar informado sobre cuáles serán los posibles candidatos para ascenso o transferencias futuras.

El modelo de gestión integra y articula los procesos de selección, evaluación del desempeño y capacitación, lo que le permite a la organización gestionar, potenciar y desarrollar el talento humano con que cuenta, de igual manera el modelo de gestión por competencias para el personal de la empresa en estudio utilizó la clasificación de la UNESCO, Edgar Morín y Mc Clelland quienes plantean que las competencias deben ser: las de saber, saber hacer y ser. Para su elaboración se aplicó un instrumento que permitiera conocer la descripción del cargo y posteriormente se analizó esto contra la clasificación seleccionada y se definieron los perfiles por competencia a cada cargo.

Los beneficios que se logro es la de poder gestionar, potenciar y desarrollar el talento humano, al poder implementarlo. Por otro lado, hacemos mención que la investigación es de tipo descriptivo. Y en el escenario nacional (Casa, 2015) en su investigación titulada: *Gestión por competencias y desempeño laboral del administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015*, desarrollada en la Facultad de ciencias de la empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú. Llegó a la siguiente conclusión: Con relación al objetivo general: determinar la relación que existe entre Gestión por Competencias y Desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, se concluye que el valor “sig.” es de 0.000, que es menor al nivel de significancia de 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Por lo tanto, se afirmar con un nivel de confianza de 95% que sí existe una relación significativa entre la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo. Del mismo modo el valor de correlación que existe entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral, utilizando el coeficiente de Pearson, es de 0,555 lo que significa que existe una correlación positiva moderada.

CONCLUSIONES

1. Conforme al coeficiente Rho de Spearman, al 95% de confianza, existe una correlación positiva moderada con un valor de 0.499, y un p valor de 0.000 que resulta ser menor a 0.05; como consecuencia, se concluye en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis general. Por lo tanto, la gestión por competencias se relaciona significativamente con el proceso de dotación del personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.
2. Conforme al coeficiente Rho de Spearman, al 95% de confianza, existe una correlación positiva débil con un valor de 0.360, y un p valor de 0.002 que resulta ser menor a 0.05; como consecuencia, se concluye en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 1. Por lo tanto, las competencias laborales, se relaciona significativamente con el proceso de análisis de puestos en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.
3. Conforme al coeficiente Rho de Spearman, al 95% de confianza, existe una correlación positiva débil con un valor de 0.378, y un p valor de 0.000 que resulta ser menor a 0.05; como consecuencia, se concluye en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 2. Por lo tanto, las competencias laborales, se relaciona significativamente con el proceso de reclutamiento de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.
4. Conforme al coeficiente Rho de Spearman, al 95% de confianza, existe una correlación positiva débil con un valor de 0.339, y un p valor de 0.005 que resulta ser menor a 0.05; como consecuencia, se concluye en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 3. Por lo tanto, las competencias laborales, se relaciona

significativamente con el proceso de selección de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

5. Conforme al coeficiente Rho de Spearman, al 95% de confianza, existe una correlación positiva media con un valor de 0.531, y un p valor de 0.000 que resulta ser menor a 0.05; como consecuencia, se concluye en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 4. Por lo tanto, las competencias conductuales, se relaciona significativamente con el proceso de análisis de puestos en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.
6. Conforme al coeficiente Rho de Spearman, al 95% de confianza, existe una correlación positiva débil con un valor de 0.685, y un p valor de 0.000 que resulta ser menor a 0.05; como consecuencia, se concluye en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 5. Por lo tanto, las competencias conductuales, se relaciona significativamente con el proceso de reclutamiento de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.
7. Conforme al coeficiente Rho de Spearman, al 95% de confianza, existe una correlación positiva débil con un valor de 0.637, y un p valor de 0.000 que resulta ser menor a 0.05; como consecuencia, se concluye en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 6. Por lo tanto, las competencias conductuales, se relaciona significativamente con el proceso de selección de personal en la Zona Registral N° VIII Sede – Huancayo, en el periodo 2017.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implantar un plan de gestión por competencias a lo largo del proceso de dotación de personal, ya que su aplicación es interna ya que se encargará de la diferenciación de todo el personal y así mantener a la institución competitiva y eficiente, en el servicio que se brinda a la sociedad en general.
2. Se recomienda también, que, dentro del proceso de análisis de los puestos de trabajo, se deben aclarar las competencias laborales que definan el perfil del personal idóneo para el puesto, ya que eso depende la productividad en su desempeño.
3. Dentro del proceso de reclutamiento de personal se recomienda como estrategia, tomar en cuenta las competencias laborales de los postulantes, porque de ello depende la calidad, eficiencia y eficacia en sus funciones.
4. Las evaluaciones que se desarrollen dentro del proceso de selección de personal, ya sea escritas, psicológicas y en las entrevistas, deben incluirse preguntas que determinen las competencias laborales y que estas sean necesarias para el área que postula.
5. Se recomienda también, que, dentro del proceso de análisis de los puestos de trabajo, se deben aclarar las competencias conductuales que definan el perfil del personal idóneo para el puesto, ya que eso depende la relación exitosa entre los miembros de la institución.
6. Dentro del proceso de reclutamiento de personal se recomienda como estrategia, tomar en cuenta las competencias conductuales de los postulantes, porque de ello depende la solución creativa de los problemas que se presentan en sus funciones.
7. Las evaluaciones que se desarrollen dentro del proceso de selección de personal, ya sea escritas, psicológicas y en las entrevistas, deben incluirse preguntas que determinen las competencias conductuales y que estas sean necesarias para el área que postula.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal*. México: Red Tercer Milenio.
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Argentina: Granica S.A.
- Álvarez, P. C. (2015). *Propuesta para determinar los perfiles de puestos por competencias en la Gerencia de Infraestructura orientado a mejorar la gestión de Recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Namora*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca, Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas; Escuela Académica Profesional de Administración., Cajamarca, Perú.
- Amigot, P., & Martínez, L. (15 de Setiembre de 2013). Gestión por competencias, modelo empresarial y sus efectos subjetivos. Una mirada desde la psicología social crítica. *Universitas Psychologica*, XII(4), 1073-1084.
- Bernal, C. (2010). *metodología de la investigación. Administración, Economía, Humanidades y Ciencias sociales*. Colombia: Pearson Educación.
- Calderon, G., & Castaño, G. (2005). *Investigacion en administracion en america latina: evolucion de resultados*. Colombia: Editorial Universidad Nacional de Colombia.
- Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias de la Empresa, Andahuaylas.
- Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa Ferro Sistemas, Surco – Lima, año 2015*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle., Escuela de Postgrado, Lima, Perú.
- Castillo, J. (2006). *Administracion de personal: un enfoque hacia la calidad*. Bogota - Colombia: Editorial ECOE.

- Castro, E. (2016). *Teoría y práctica de la investigación científica*. Huancayo, Perú: PERUGRAPH SRL.
- Cayotopa, A. (2017). *Gestión por competencia para el talento humano en la empresa RTP SAC Chiclayo – 2015*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Escuela de Administración de Empresas, Chiclayo, Perú.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Mexico: Editorial McGraw-Hill/Interamericano.
- Cuesta, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Lima, Perú: Macro.
- De la Fuente, D., Fernandez, I., & Garcia, N. (2006). *Administración de empresas en ingeniería*. Asturias: Editorial de la universidad de Oviedo.
- Ernst & Young Consultores. (Junio de 2008). *Manual de gestión por competencias*.
- Gómez, C., & Mendoza, L. (2013). *Modelo de Gestión Por Competencias para la empresa ACMED S.A.S*. España.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Ibañez, T., Botella, M., Domenech, M., Lajeunesse, J., Martinez, L., Pallí, C., . . . Tirado, F. (2004). *Introducción a la psicología social*. Barcelona: Editorial UOC.
- Lazzati, S. (2008). *El cambio del comportamiento en el trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Llado, D., Sanchez, L., & Navarro, M. (2013). *Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad laboral*. EE.UU: Editorial Palibrio.
- Llaneza, J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista*. España: Editorial Lex Nova.

- Mena, W. (2014). *Propuesta de un Modelo de Gestión por Competencias orientado al personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca para el año 2014*. Ecuador.
- Méndez, C. N. (2017). *Gestión de Recursos Humanos por Competencias en la Cooperativa de Ahorro y Crédito la Inmaculada Concepción R.L ubicada en la cabecera Departamental de Huehuetenango*. Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Huehuetenango, Guatemala.
- Mondy, W., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Editorial Pearson Educación.
- Morales, P. (2006). *Medición de actitudes en psicología y educación*. Madrid: Editorial Universidad Pontificia Comillas.
- Münch, L. (2010). *Administración: gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos*. Mexico: Editorial Pearson Educación.
- Munzenmayer, C. (2013). *Análisis del Modelo de Gestión por Competencias y Creación de Plan de Capacitación para Fiordo Austral, Planta Salmonoil*. Chile.
- Ortega, C. (2015). *Las Competencias Laborales y el Clima Organizacional del Personal Administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima*. . Lima, Perú.
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Rábago, E. (2010). *Gestión por competencias*. España: Netbiblo.
- Sandoval, L. J. (2015). *Sistema integrado de Gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Federación Deportiva del Carchi*. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Facultad de Dirección de Empresas, Tulcán, Ecuador.
- Sifuentes, E. (21 de Setiembre de 2017). Empresas pueden ser más productivas con educación basada en competencias. *Diario Gestión*.

SUNARP. (2018). *Zona*. Informe virtual, Sunarp, Huancayo. Obtenido de Sunarp web site:

<https://www.sunarp.gob.pe/PDFs/ZonaRegistral-08-Huancayo.pdf>

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica.*

Cuantitativa, cualitativa y mixta. Lima, Perú: San Marcos.

Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos.* México: Pearson educación.

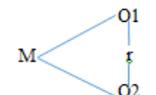
Wheelen, T., & Hunger, D. (2007). *Administración estratégica y políticas de negocios.*

Conceptos y Casos. México: Pearson Educación.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia.

“Gestión por competencias y dotación de personal en la Zona Registral N° VIII Sede - Huancayo, 2017”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROB. GENERAL	OBJ. GENERAL	HIP. GENERAL		Variable I Gestión por competencias	Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> Saber (conocimiento). Saber ser (actitudinales). Saber entender (comprensión). Saber hacer (habilidades). 	TIPO DE LA INVESTIGACIÓN: Básica NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Correlacional DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No Experimental  POBLACIÓN: 320 colaboradores MUESTRA: m = 135 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuesta INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Cuestionario
PROB. ESPECIFICOS	OBJ. ESPECIFICOS	HIP. ESPECIFICAS			Competencias conductuales	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad. Gestión de recursos. Liderazgo. Calidad de servicio. Adaptación frente al medio. 	
				Variable II Dotación de personal	Análisis de puestos	<ul style="list-style-type: none"> Tareas. Responsabilidades. Deberes. Conocimientos. Destrezas. Habilidades. 	
					Reclutamiento de personal	<ul style="list-style-type: none"> Fuentes internas. Métodos internos. Fuentes externas. Métodos externos. Curriculum vitae. 	
					Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> Candidatos. Entrevistas. Evaluación curricular. Pruebas de selección. Verificación de antecedentes. 	

Anexo 02: Consideraciones éticas.

Para el desarrollo de la presente investigación se está considerando los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el reglamento de Grado y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y contables de la Universidad Peruana Los Andes. La formación, los registros, datos que se tomarán para incluir en el trabajo de investigación serán fidedignas. Por cuanto, a fin de no cometer faltas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del proyecto, hasta la sustentación de la tesis.

Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto.

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

CUESTIONARIO PARA CONOCER LA RELACION ENTRE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y LA DOTACIÓN DE PERSONAL

I. INFORMACIÓN:

El presente instrumento es un cuestionario, que ha sido elaborado con la finalidad de conocer la relación que existe entre la gestión por competencias y la dotación de personal en la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo.

II. DATOS GENERALES:

Edad: Sexo: F () M () Cargo que desempeña.....

III. INSTRUCCIONES:

Lee atentamente cada pregunta y marque con una (x) en el recuadro correspondiente. Tenga en cuenta la siguiente escala de valoración:

TO TALMENTE EN DESACUERDO (TD)	EN DESACUERDO (D)	EN INDIFFERENCIA (I)	DE ACUERDO (A)	TO TALMENTE DE ACUERDO (TA)
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIÓN	ITEMS	TD	D	I	A	TA
			1	2	3	4	5
1	COMPETENCIAS LABORALES	¿Cómo colaborador en la empresa, se enfoca en un plan de trabajo antes de realizar sus responsabilidades?					
2		¿Está de acuerdo que las estrategias que se desarrollan responden a las expectativas de la institución?					
3		¿Es capaz se trabajar activamente en situaciones cambiantes y retadoras, con serenidad y dominio de sí mismo?					
4		¿Cómo colaborador se siente preparado para brindar una buena atención a los usuarios de la institución?					
5		¿Es necesario trabajar con sus compañeros y jefes bajo una filosofía del trabajo en equipo?					

N°	DIMENSIÓN	ITEMS	TD	D	I	A	TA
			1	2	3	4	5
6	COMPETENCIAS CONDUCTUALES	¿Es consciente que sus capacidades personales es la indicada para cumplir con las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo que ocupa?					
7		¿Cómo colaborador está de acuerdo que con las evaluaciones que se dan, basadas en las competencias y características individuales?					
8		¿El personal responsable debe identificar, en su área de trabajo, diversos problemas, sus causas, así como buscar soluciones viables con plena autonomía?					
9		¿Esta de acuerdo de que como colaborador, debe estar preparado para tomar decisiones, y dar solución a los problemas que se presentan en su area?					
10		¿El liderazgo es una actividad que debe desarrollarla sol los jefes en la institución?					
11	ANÁLISIS DE PUESTOS	¿Se encuentra de acuerdo con las tareas físicas y mentales que desarrolla dentro de su puesto de trabajo?					
12		¿Las responsabilidades que se le encomienda diariamente en la institución responde a sus competencias?					
13		¿Debería haber un requisito mínimo de educación, para cada puesto de en la institución?					
15	RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	¿Las fuentes de reclutamiento de personal en la institución, brinda la oportunidad a la población en general?					
16		¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican en el currículum vitae, son importantes para el reclutamiento de personal?					
17		¿Se desarrolla la publicación oportuna, y existe una transparencia adecuada en el reclutamiento de personal?					
18		¿Las oportunidades y posibilidades en el reclutamiento de personal son las mismas para los postulantes de la fuente interna y la fuente externa?					
19	SELECCIÓN DE PERSONAL	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican en el currículum vitae, son importantes para la selección de personal?					
20		¿El proceso de selección de personal de la institución es transparente y libre para todas las personas que cumplen con los requisitos del puesto?					
21		¿Está de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
22		¿Las técnicas de selección de personal en la institución evalúa de forma adecuada a las personas de cada puesto?					

Gracias por su colaboración

Anexo 04: Tabla de evaluación de expertos del instrumento de recolección de datos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES	MARTINEZ INGA ANIBAL	DNI	48954555
GRADO ACADÉMICO	LICENCIADO	CARGO	ESTADÍSTICO
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	CUESTIONARIO		

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20 %					Regular 21 - 40 %					Buena 41 - 60 %					Muy buena 61 - 80 %					Excelente 81 - 100 %				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje apropiado.																		X							
2. OBJETIVIDAD	Expresado en capacidades observables.																				X					
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales.																		X							
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																X									
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																	X								
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información requerida.																			X						
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																			X						
8. COHERENCIA	Hay coherencia entre indicadores y dimensiones.																			X						
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito que se persigue.																			X						
PUNTAJE PARCIAL																										
PUNTAJE TOTAL																										

VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje	87.2
----------	---------	------

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

FIRMA DEL EXPERTO



Lic. Anibal Martínez Inga
GERENTE GENERAL

Anexo 05: Fotografías.

