



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**VALORACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES E
INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
MADRE DE DIOS – 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

AUTORA:

Br. Yeny Margoth, VELÁSQUEZ CUNO

ASESOR:

Dr. Yony Raúl CHAMBILLA PARI

MADRE DE DIOS – PERÚ

2017

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a Dios, porque sin su iluminación y guía a lo largo de mi vida, no habría logrado terminar con éxito lo que me he propuesto hasta el día de hoy.

A mi familia que han estado en cada momento de mi vida, apoyándome, aconsejándome y dándome fuerzas para seguir adelante, pero en especial a mi querida madre que siempre ha estado a mi lado para apoyarme, dándome la mano en las situaciones difíciles y enseñándome a no dejarme vencer por los obstáculos de la vida.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas, por haberme recibido durante mi vida universitaria, la cual ha sido una de mis etapas más importantes.

A mi madre por su gran sacrificio que hizo para apoyarme y brindarme lo mejor, y así lograr con éxito mi carrera.

A mis compañeros de aula por haberme acogido para formar grupo de trabajo, los cuales me enseñaron a ser responsable y trabajar en equipo.

Gracias a la persona que me ha apoyado y me ha enseñado el valor de la perseverancia, coraje para conseguir mis objetivos, y además por brindarme palabras de aliento y haber hecho cambiar cada una de mis preocupaciones por alegrías: Alex Hernán VENTURA MAQUERA.

Agradezco también a mi Asesor de tesis al Dr. Yony Raúl CHAMBILLA PARI por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento.

RESUMEN

Desde su creación, el modelo de competencias profesionales representa una ventaja determinante, en la tarea de optimizar el rendimiento del personal y aprovechar el talento y las aptitudes de cada empleado. Así, el principal objetivo del estudio es determinar el nivel de relación que existe entre la Valoración de competencias profesionales y la Inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

Esta investigación es de tipo cuantitativo y cualitativo, porque, permitió determinar el nivel de relación que existe entre la Valoración de competencias profesionales y la Inserción laboral. Se aplicó dos encuestas a los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios y como instrumento se utilizó la encuesta. Los instrumentos fueron validados por expertos, además se determinó la confiabilidad de los instrumentos mediante la prueba piloto. La tabulación y análisis de los resultados se realizó a través de la estadística descriptiva e inferencial.

En conclusión, los resultados obtenidos son los siguientes, de los 31 los trabajadores administrativos manifiestan que la Valoración de competencias profesionales y la Inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios es buena. Además, las variables Valoración de competencias profesionales y la Inserción laboral revelan una correlación directa, fuerte y significativa que alcanza un índice de 0,920 para el coeficiente R de Pearson, lo que equivale a aseverar basado en el coeficiente de variabilidad que con una significación menor al 5%, la Inserción laboral dependen en un 84,7% de la Valoración de competencias profesionales.

PALABRAS CLAVES: Competencias profesionales, Inserción laboral, Reclutamiento, Adiestramiento y Desempeño.

SUMMARY

Since its creation, the professional competency model represents a decisive advantage, in the task of optimizing the performance of the personnel and taking advantage of the talent and the aptitudes of each employee. Thus, the main objective of the study is to determine the level of relationship that exists between the Assessment of professional competences and the Labor insertion of administrative workers in the Superior Court of Justice of Madre de Dios - 2017.

This research is of quantitative and qualitative type, because, it allowed to determine the level of relationship that exists between the Valuation of professional competences and the Labor insertion. Two surveys were applied to administrative workers in the Superior Court of Justice of Madre de Dios and as a tool the survey was used. The instruments were validated by experts, and the reliability of the instruments was determined through the pilot test. The tabulation and analysis of the results was made through descriptive and inferential statistics.

In conclusion, the results obtained are the following, of the 31 administrative workers state that the Assessment of professional competences and the Labor insertion of administrative workers in the Superior Court of Justice of Madre de Dios is good. In addition, the variables Vocational Competence Assessment and the Labor Insertion reveal a direct, strong and significant correlation that reaches an index of 0.920 for the Pearson R coefficient, which is equivalent to asserting based on the coefficient of variability that with a lower significance to 5%, the Labor Insertion depend on 84.7% of the Valuation of professional competencies.

KEY WORDS: Professional Competences, Work Placement, Recruitment, Training and Performance.

SINTESIS

El objeto de estudio son las variables Valoración de competencias profesionales e Inserción laboral, por lo que el objetivo de la investigación es determinar el nivel de relación que existe entre la Valoración de competencias profesionales y la Inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

Las competencias profesionales son el conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales que correctamente combinados, frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior.

Para el desarrollo del presente estudio se utilizaron los siguientes métodos, según su finalidad, es una investigación básica o pura; por su naturaleza, es una investigación cuantitativa, puesto que el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar la hipótesis. Además, se empleó el método inductivo, para disociar las variables de estudio en sus partes y/o dimensiones.

El estudio ha determinado que la Valoración de competencias profesionales se relaciona significativamente con la Inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios en el año 2017, pues, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre las variables Valoración de competencias profesionales e Inserción laboral es de 0,920; lo cual significa una correlación directa fuerte y significativa entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95%. Además, el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,847; lo cual significa que el 84,7% de los cambios observados en la variable Inserción laboral es explicado por la variación de la variable Valoración de competencias profesionales.

INDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
RESUMEN.....	iii
SUMMARY.....	iv
SINTESIS.....	v
INDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	14
1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.2.1. Espacial.....	17
1.2.2. Temporal.....	17
1.3. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	18
1.3.1. Problema General.....	18
1.3.2. Problemas Específicos.....	18
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.4.1. Objetivo General.....	18
1.4.2. Objetivos Específicos.....	19
1.5. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.5.1. Hipótesis General.....	19
1.5.2. Hipótesis Específicas.....	19
1.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.6.1. Variable independiente.....	20
1.6.2. Variables dependientes.....	20
1.6.3. Operacionalización de Variables.....	21
1.7. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
1.7.1. Tipo de Investigación.....	22
1.7.2. Nivel de Investigación.....	22
1.7.3. Métodos de Investigación.....	23

1.7.4. Diseño de investigación.....	24
1.8. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
1.8.1. Población.....	25
1.8.2. Muestra.....	25
1.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	26
1.9.1. Técnicas.....	26
1.9.2. Instrumentos.....	26
1.10. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
1.10.1. Justificación.....	28
1.10.2. Importancia.....	29

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
2.2. BASES TEÓRICAS.....	37
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	56

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

3.1. CONFIABILIDAD Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	59
3.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LAS VARIABLES.....	60
3.3. PRUEBAS DE NORMALIDAD.....	74

CAPÍTULO IV

PROCESO DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS

4.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.....	75
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	79

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	100
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	102

ANEXOS.....	105
Matriz de consistencia.....	106
Instrumentos de recolección de datos.....	108
Documento de autorización de aplicación de instrumento.....	113
Reporte fotográfico.....	115

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01. Detalles de la población de estudio.....	25
Tabla N° 02. Detalles de la muestra.....	25
Tabla N° 03. Puntuaciones generales de la variable: Valoración de competencias profesionales.....	60
Tabla N° 04. Descriptivos de la variable: Valoración de competencias profesionales.....	61
Tabla N° 05. Resultados generales de la variable: Valoración de competencias profesionales.....	62
Tabla N° 06. Resultados generales de la dimensión: Orientación a resultados.....	63
Tabla N° 07. Resultados generales de la dimensión: Relaciones interpersonales.....	64
Tabla N° 08. Resultados generales de la dimensión: Iniciativa.....	65
Tabla N° 09. Resultados generales de la dimensión: Trabajo en equipo.....	66
Tabla N° 10. Puntuaciones generales de la variable: Inserción laboral.....	67
Tabla N° 11. Descriptivos de la variable: Inserción laboral.....	68
Tabla N° 12. Resultados generales de la variable: Inserción laboral.....	69
Tabla N° 13. Resultados generales de la dimensión: Reclutamiento.....	70
Tabla N° 14. Resultados generales de la dimensión: Selección.....	71
Tabla N° 15. Resultados generales de la dimensión: Adiestramiento.....	72
Tabla N° 16. Resultados generales de la dimensión: Desempeño.....	73
Tabla N° 17. Prueba de normalidad.....	74
Tabla N° 18. Coeficientes de las variables: Valoración de competencias profesionales e Inserción laboral.....	76
Tabla N° 19. Correlaciones de las variables: Valoración de competencias profesionales e Inserción laboral.....	78
Tabla N° 20. Resumen del modelo de las variables: Valoración de competencias profesionales e Inserción laboral.....	78
Tabla N° 21. Coeficientes de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Reclutamiento.....	80
Tabla N° 22. Correlaciones de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Reclutamiento.....	81

Tabla N° 23. Resumen del modelo de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Reclutamiento.....	81
Tabla N° 24. Coeficientes de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Selección.....	83
Tabla N° 25. Correlaciones de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Selección.....	84
Tabla N° 26. Resumen del modelo de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Reclutamiento.....	81
Tabla N° 27. Coeficientes de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Adiestramiento.....	86
Tabla N° 28. Correlaciones de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Adiestramiento.....	87
Tabla N° 29. Resumen del modelo de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Adiestramiento.....	87
Tabla N° 30. Coeficientes de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Desempeño.....	89
Tabla N° 31. Correlaciones de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Desempeño.....	90
Tabla N° 32. Resumen del modelo de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Desempeño.....	90

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01. Resultados generales de la variable: Valoración de competencias profesionales.....	62
Gráfico N° 02. Resultados generales de la dimensión: Orientación a resultados.....	63
Gráfico N° 03. Resultados generales de la dimensión: Relaciones interpersonales.....	64
Gráfico N° 04. Resultados generales de la dimensión: Iniciativa.....	65
Gráfico N° 05. Resultados generales de la dimensión: Trabajo en equipo.....	66
Gráfico N° 06. Resultados generales de la variable: Inserción laboral.....	69
Gráfico N° 07. Resultados generales de la dimensión: Reclutamiento.....	70
Gráfico N° 08. Resultados generales de la dimensión: Selección.....	71
Gráfico N° 09. Resultados generales de la dimensión: Adiestramiento.....	72
Gráfico N° 10. Resultados generales de la dimensión: Desempeño.....	73
Gráfico N° 11. Recta de regresión lineal entre las variables: Valoración de competencias profesionales e Inserción laboral.....	77
Gráfico N° 12. Recta de regresión lineal entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Reclutamiento.....	80
Gráfico N° 13. Recta de regresión lineal entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Selección.....	83
Gráfico N° 14. Recta de regresión lineal entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Adiestramiento.....	86
Gráfico N° 15. Recta de regresión lineal entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Desempeño.....	89

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las competencias profesionales son las capacidades que tiene que poner en práctica el profesional, es decir, poner en praxis los conocimientos, habilidades y valores en el ámbito laboral. Además, son las cualidades del profesional que precisamente en los últimos años han cobrado una especial importancia en los procesos de selección e inserción laboral.

En primer capítulo se realiza el planteamiento metodológico, seguido de la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, formulación del problema, objetivos de la investigación, hipótesis y variables de la investigación, variables de la investigación, diseño, tipo, nivel de investigación, métodos de investigación, población y muestra de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y su justificación e importancia de la investigación.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico de la investigación, el cual contiene los antecedentes de la investigación, seguido de las bases teóricas de las competencias profesionales e inserción laboral, asimismo, contiene definiciones y conceptos utilizados en la temática; para la construcción del marco teórico se utilizó la metodología deductiva e inductiva; partiendo de un estudio sobre el tema a nivel mundial, en el que se utilizó el modelo de investigación estratégica. De igual forma se utilizó un estudio sobre la investigación de los niveles estratégicos, tácticos y operativos; así como un estudio sobre las teorías de las competencias profesionales e la inserción laboral.

El capítulo tres se centra en la presentación del informe de investigación, para ello se utilizan un conjunto de instrumentos, que permiten la explicación de los hallazgos encontrados a través de la aplicación del instrumento. El informe contiene soporte cuantitativo y cualitativo, así como un resumen cualitativo detallado de la información proporcionada sobre la valoración de las competencias profesionales e inserción laboral. En este capítulo también se

presenta el análisis dinámico de la información donde se realiza una crítica exhaustiva al marco contextual de la investigación.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones que fueron fruto de la investigación, así como la bibliografía consultada según las normas APA y algunos anexos que se consideraron de vital importancia.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

En la actualidad, en el país se hace presente la carencia de personal para competir en un mercado laboral, que está determinada por varios factores que requieren una formación constante. A nivel internacional continua la tendencia hacia la globalización de la economía, la búsqueda de mayor competitividad en el mercado de bienes y servicios es un gran desafío para todos aquellos que hacen la fuerza de trabajo.

Las actuales tendencias del mercado de trabajo en la economía nacional e internacional imponen nuevas exigencias y el uso de alternativas para las personas que requieren los conocimientos y habilidades que necesitan para desarrollarse. Por lo tanto, es importante proveer al personal relevante en un mercado laboral donde los intereses, culturas y visiones sean diversos. Además, el mercado de trabajo requiere de trabajadores multifuncionales que puedan cambiar sus propios paradigmas para lidiar positivamente con el cambio.

Es indudable que una institución como la Corte Superior de Justicia de Madre no puede situarse en el contexto social de una manera favorable, sin el recurso humano, pues son los encargados de llevar a cabo las funciones necesarias y de la mejor manera para el desarrollo de la institución.

No obstante, reconociendo la importancia del rol del recurso humano dentro de cualquier institución, es más importante aún contar con un recurso humano competente, es decir, que tenga las competencias laborales idóneas para desempeñarse en su puesto de trabajo y realizar óptimamente las actividades que este implique.

El interés del presente trabajo de investigación sobre las competencias profesionales nace entonces, de la necesidad de que no solo el aspecto laboral tenga definido el nivel de exigencias que harán posible el cumplimiento de sus objetivos y de la institución, sino también los recursos humanos estén preparados para cumplir con las expectativas de la institución, sin descuidar el esfuerzo por alcanzar sus propios objetivos.

Se comprende por competencia profesional, como conjunto de capacidades efectivas para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Siendo entonces las competencias profesionales el conjunto de saberes (saber, saber hacer, saber estar y saber ser – conocimientos, procedimientos y actitudes) combinados, el dominio de estos saberes le "hace capaz" al colaborador de actuar con eficacia en una situación profesional.

Las competencias profesionales en definitiva son importantes para la inserción laboral y esta sea duradera y saludable; sin duda, cuando ambas partes estén comprometidas y aporten sus esfuerzos en beneficio mutuo será factible una gestión adecuada del éxito. Por el contrario, el hecho de no darle la importancia que merece el tema de ser competente profesionalmente, trae consigo algunas desventajas o aspectos negativos, lo cual se refleja en la poca productividad de la institución, desmotivación del personal, duplicidad de funciones, mal manejo de tiempo, desperdicio de bienes y poco aprovechamiento del talento del recurso humano de la institución.

Para Herrera (2015), las competencias laborales que fueron evaluadas bajo los parámetros de Ser, Saber y Hacer; en la mayoría de la población están dentro del rango alto de la ponderación establecida. Los resultados fueron

satisfactorios, lo cual puede atribuirse a una gestión por competencias, lo cual incluye un perfil de puesto por competencias y a su vez a un proceso de reclutamiento y selección de personal por competencias. Esto es la clave predictora para tener un personal altamente competente en los parámetros evaluados en esta investigación.

Según el Autor los resultados totales oscilan entre 99 y 128 puntos; lo cual da la pauta de que los sujetos evaluados están catalogados dentro de los rangos altos de los parámetros establecidos en esta investigación, los cuales son: Ser, Saber y Hacer. Esto teniendo como base que para ser catalogada como un nivel de competencia alta los punteos deben estar entre 99 – 132; siendo en la presente investigación la puntuación más baja 99 y la más alta 128.

Asimismo, Baque (2014), en su estudio muestra la opinión expresada por los empleados acerca de la importancia que tiene seleccionar el talento humano por parte de los empresarios hoteleros, ante lo cual el 76,52% enunció que está totalmente de acuerdo, un 18,94% expresó que está medianamente de acuerdo y solo un 4,54% está en desacuerdo. Siendo así la mayoría de los empleados hoteleros están empoderados de sus conocimientos en el mercado hotelero y de los conocimientos que deben tener al respecto.

Por otro lado, Oscoco (2015), en su estudio sostiene que, el 34.3% de los trabajadores menciona que sólo raras veces se realizan pruebas de selección de personal, el 25.7% aduce que nunca, sin embargo, el 22.9% respondieron que algunas veces se realizan pruebas de selección. Esto se sostiene debido a que no se cuenta con procedimientos establecidos para la selección de personal y una de las únicas pruebas realizadas es la entrevista que realiza el alcalde a los solicitantes de trabajo.

Las entidades del estado como la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios no son ajenos a lo descrito anteriormente y por ello se ha investigado el desempeño profesional e inserción laboral dentro de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.

Debido a la falta de descripciones del puesto de trabajo que debería dar a conocer la oficina de recursos humanos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, asimismo, la oficina es responsable dentro de la institución en los procesos de capacitación, el personal no ha definido claramente sus competencias, lo que habría llevado a la alta rotación de personal, a la duplicidad de atribuciones o a un proceso deficiente en el reclutamiento, selección e inducción del personal.

Entre los problemas observados en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, se encuentra que los procesos de Reclutamiento, Selección, Adiestramiento y Desempeño del talento humano no se lleva a cabo como un proceso fundamental sino como un cumplimiento de las normas legales. La integración del talento humano se estaría llevando a cabo de forma empírica sin los debidos procesos y herramientas con que cuenta, desde la fase de reclutamiento, la selección y la inducción de personal. Por otro lado, se fomentaría poco el desarrollo del Talento humano (Capacitación y desarrollo profesional) como una forma de mejorar la gestión de la institución. Los procesos de gestión del talento humano se hacen necesarias para afrontar retos del mundo actual.

1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1. Espacial.

El estudio fue realizado en la Corte Superior de Justicia de la Región de Madre de Dios.

1.2.2. Temporal.

El estudio corresponde al periodo de enero hasta junio del año 2017.

1.3. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1. Problema General.

¿En qué medida la Valoración de competencias profesionales se relaciona con la Inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017?

1.3.2. Problemas Específicos.

¿En qué medida la Valoración de competencias profesionales se relaciona con el Reclutamiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017?

¿En qué medida la Valoración de competencias profesionales se relaciona con la Selección de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017?

¿En qué medida la Valoración de competencias profesionales se relaciona con el Adiestramiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017?

¿En qué medida la Valoración de competencias profesionales se relaciona con el Desempeño de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1. Objetivo General.

Determinar el nivel de relación que existe entre la Valoración de competencias profesionales y la Inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

1.4.2. Objetivos Específicos.

Analizar el nivel de relación que existe entre la Valoración de competencias profesionales y el Reclutamiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

Determinar el nivel de relación que existe entre la Valoración de competencias profesionales y la Selección de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

Estudiar el nivel de relación que existe entre la Valoración de competencias profesionales y el Adiestramiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

Establecer el nivel de relación que existe entre la Valoración de competencias profesionales y el Desempeño de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

1.5. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.5.1. Hipótesis General.

La Valoración de competencias profesionales se relaciona significativamente con la Inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

1.5.2. Hipótesis Específicas.

Existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y el Reclutamiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

Existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y la Selección de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

Existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y el Adiestramiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

Existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y el Desempeño de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

1.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.

1.6.1. Variable predictora.

Primera variable de estudio: Valoración de competencias profesionales.

Dimensiones de estudio:

- Orientación a resultados.
- Relaciones interpersonales.
- Iniciativa.
- Trabajo en equipo.

1.6.2. Variables criterio.

Segunda variable de estudio: Inserción laboral.

Dimensiones de estudio:

- Reclutamiento.
- Selección.

- Adiestramiento.
- Desempeño.

1.6.3. Operacionalización de Variables.

VARIABLES DE ESTUDIO DEFINICIÓN CONCEPTUAL	VARIABLES DE ESTUDIO DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>1. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.</p> <p>Se define como capacidades que tenemos para poner en práctica todos nuestros conocimientos, habilidades y valores en el ámbito laboral. Son cualidades que precisamente en los últimos años han cobrado una especial importancia en los procesos de selección.</p>	<p>1. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.</p> <p>Es el puntaje obtenido en la escala por cada individuo, para cada una de las dimensiones: Orientación a resultados, Relaciones interpersonales, Iniciativa, Trabajo en equipo.</p>	1.1. ORIENTACIÓN A RESULTADOS.	1.1.1. Cumplimiento de tareas. 1.1.2. Cumplimiento oportuno.
		1.2. RELACIONES INTERPERSONALES.	1.2.1. Cortesía. 1.2.2. Orientación a usuarios. 1.2.3. Evitamiento de conflictos.
		1.3. INICIATIVA.	1.3.1. Propone nuevas ideas. 1.3.2. Resolución de problemas. 1.3.3. Asequible al cambio.
		1.4. TRABAJO EN EQUIPO.	1.4.1. Trabajo interpersonal. 1.4.2. Logro de objetivos institucionales.
<p>2. INSERCIÓN LABORAL.</p> <p>Se define como la incorporación de personas en el mercado laboral con la finalidad de desempeñar tareas y actividades relacionadas a un puesto determinado de trabajo.</p>	<p>2. INSERCIÓN LABORAL.</p> <p>Reclutamiento: Tipo de cargo, perfil solicitado, competencias y procedimientos llevados a cabo. Selección: Elección del candidato. Adiestramiento: Tipos de Adiestramiento y Duración. Desempeño: Asistencia, Puntualidad, presencia, calidad de trabajo y permanencia en el puesto</p>	2.1. RECLUTAMIENTO.	2.1.1. Tipo de cargo. 2.1.2. Perfil solicitado. 2.1.3. Competencias. 2.1.4. Procedimientos.
		2.2. SELECCIÓN.	2.2.1. Elección final del candidato
		2.3. ADIESTRAMIENTO.	2.3.1. Tipos de adiestramiento según cargos. 2.3.2. Duración según cargo.
		2.4. DESEMPEÑO.	2.4.1. Asistencia al puesto de trabajo. 2.4.2. Puntualidad en el puesto de trabajo. 2.4.3. Presencia personal en el puesto de trabajo. 2.4.4. Calidad de trabajo realizado. 2.4.5. Permanencia en el puesto de trabajo.

1.7. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

1.7.1. Tipo de Investigación.

Por su naturaleza, es una investigación cuantitativa, ya que, según a Hernández, et al. (2014, pág. 6) La investigación cuantitativa maneja los datos obtenidos mediante los instrumentos de recojo de datos para contrastar la hipótesis, en función a la medición cuantitativa y el análisis estadístico para establecer patrones de procedimiento y probar teorías.

Por su finalidad, este trabajo de investigación es de tipo básico, pues, según Sánchez y Reyes (1996, pág. 13) manifiesta que la Investigación de tipo básico, está encaminado a la investigación de nuevos conocimientos sobre los ya existentes, no tiene objetivos prácticos y específicos. El objetivo principal de este tipo de investigación buscar información de la realidad para aumentar generar el conocimiento científico, orientando hacia el hallazgo de leyes y principios.

Por su carácter, esta es una investigación correlacional, pues, según Hernández, et al. (2014, pág. 158), permiten conocer y estudiar el nivel de relación entre dos o más variables en un contexto específico ya sea en procesos correlacionales o en una dependencia de causa – efecto.

Según el alcance temporal, la presente investigación es de corte transversal, porque, las variables fueron estudiadas simultáneamente en un momento dado, haciendo un corte en el tiempo.

1.7.2. Nivel de Investigación.

El nivel de estudio es correlacional, pues el estudio es descriptivo y tiene como finalidad determinar el nivel de relación que existe entre la Valoración de competencias profesionales y la Inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017. Por otro lado, se caracterizan porque primero se realizó la medición de las variables

y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estimó la correlación. Aunque esta investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, aporta indicios sobre las posibles causas que influyen en la inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.

1.7.3. Métodos de Investigación.

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes métodos de investigación:

Estadístico, pues a través de esta se determinó la muestra, mediante el muestreo no probabilístico de carácter intencionado, además se tabuló la información obtenida a través de los instrumentos de recolección de datos para medir las variables entre la Valoración de competencias profesionales e inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.

Inductivo, fue utilizado para disociar las variables en sus dimensiones, de modo que se refleje un conocimiento real sobre la relación existente entre la Valoración de competencias profesionales e inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. Luego de haber realizado el análisis, se describió de acuerdo a los resultados obtenidos a través de los instrumentos de recolección de datos, el cual permitió plantear las conclusiones del presente trabajo de investigación.

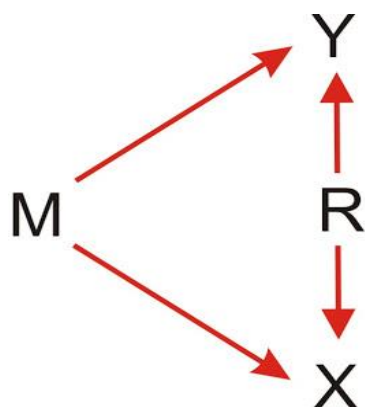
Descriptivo, se utilizó para describir adecuadamente las particularidades de la realidad investigada, y también para determinar el nivel de relación que existe entre la Valoración de competencias profesionales e inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.

1.7.4. Diseño de investigación.

Se fundamenta según Carrasco (2013, págs. 58-59), quien afirma que el diseño de estudio tiene mucha importancia en la investigación, asimismo en la conducción metodológica del proceso de estudio, permitiendo el adecuado planteamiento del problema de la investigación, hipótesis de la investigación y el logro de los objetivos de la investigación, todo ello en el contexto social donde se presenta la situación el fenómeno estudiado.

EL diseño del presente trabajo de investigación es descriptiva correlacional, porque el objetivo principal es determinar el nivel de relación que existe entre la Valoración de competencias profesionales y la Inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

Diseño de investigación.



Donde:

- M = Trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.
- X = Valoración de competencias profesionales.
- Y = Inserción laboral.
- R = Posible relación.

1.8. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.8.1. Población.

La **población** es el conjunto de unidades de estudio, estas unidades de estudio de la investigación son 31 Trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.

Tabla N° 01

Detalles de la población de estudio.

POBLACIÓN DE ESTUDIO	SUB TOTAL
Trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.	31
TOTAL	31

Fuente: Oficina del personal.

1.8.2. Muestra.

La **muestra** del presente estudio está constituida por 31 Trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.

Tabla N° 02

Detalles de la muestra.

POBLACIÓN DE ESTUDIO	SUB TOTAL
Trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.	31
TOTAL	31

Fuente: Oficina del personal.

El **Muestreo** utilizado para seleccionar a las personas consideradas como representativos, fue no probabilístico de carácter intencionado.

Criterios de inclusión: Trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, que acepten participar en la investigación previo consentimiento.

Criterios de exclusión: Trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, que no deseen participar en el estudio o no disponen de tiempo.

1.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

1.9.1. Técnicas.

La **técnica** utilizada para obtener información sobre las variables de la investigación es:

VARIABLE	TÉCNICA
Valoración de competencias profesionales.	Encuesta.
Inserción laboral.	Encuesta.

1.9.2. Instrumentos.

El **instrumento** utilizado para recabar la información sobre las variables de la investigación es:

VARIABLE	INSTRUMENTO	FUENTE
Valoración de competencias profesionales.	Cuestionario.	Trabajadores administrativos.
Inserción laboral.	Cuestionario.	Trabajadores administrativos.

Descriptores para el análisis de datos.

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS
1. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.	1.5. ORIENTACIÓN A RESULTADOS.	1.1.3. Cumplimiento de tareas. 1.1.4. Cumplimiento oportuno.	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	Pésimo Regular Bueno Muy bueno
	1.6. RELACIONES INTERPERSONALES.	1.2.4. Cortesía. 1.2.5. Orientación a usuarios. 1.2.6. Evitamiento de conflictos.		
	1.7. INICIATIVA.	1.3.4. Propone nuevas ideas. 1.3.5. Resolución de problemas. 1.3.6. Asequible al cambio.		
	1.8. TRABAJO EN EQUIPO.	1.4.3. Trabajo interpersonal. 1.4.4. Logro de objetivos institucionales.		
2. INSERCIÓN LABORAL.	2.5. RECLUTAMIENTO.	2.1.5. Tipo de cargo. 2.1.6. Perfil solicitado. 2.1.7. Competencias. 2.1.8. Procedimientos.	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	Pésimo Regular Bueno Muy bueno
	2.6. SELECCIÓN.	2.2.2. Elección final del candidato		
	2.7. ADIESTRAMIENTO.	2.3.3. Tipos de adiestramiento según cargos. 2.3.4. Duración según cargo.		
	2.8. DESEMPEÑO.	2.4.6. Asistencia al puesto de trabajo. 2.4.7. Puntualidad en el puesto de trabajo. 2.4.8. Presencia personal en el puesto de trabajo. 2.4.9. Calidad de trabajo realizado. 2.4.10. Permanencia en el puesto de trabajo.		

1.10. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.10.1. Justificación.

La ausencia de los descriptores de competencias profesionales en los puestos de trabajos, en una estructura de recursos humanos específicos dentro de la institución y el aumento en el número de los empleados, ha llevado a que la fluctuación sea muy alta, ya que en la mayoría de los casos el reclutamiento y selección de personal es realizada por cada oficina del Corte Superior de Madre de Dios y no tienen la opinión de un experto capacitado en la materia, quien con sus herramientas podría orientar y disminuir dicha rotación.

Además, el hecho de que no existan atribuciones definidas en cada puesto ha causado algunos problemas como la duplicación de responsabilidades definidas, la reducción de la productividad, la sobrecarga de funciones, entre otros.

La preparación de descripciones de las competencias profesionales de los cargos administrativos en cada oficina basadas en habilidades profesionales, sirve de base para la gestión de recursos humanos, lo cual será de gran beneficio para el reclutamiento, selección, inducción y capacitación del personal, además el hecho de que les guste a todos. además, el hecho que cada puesto podrá ser evaluado de acuerdo a las competencias y evidencias de desempeño que este realice.

Entre las ventajas del trabajo basadas en las competencias profesionales son los empleados a través de las evaluaciones pueden conocer sus debilidades para que la institución capacite de manera específica y eficaz, lo que llevará a la institución tenga trabajadores calificados y competentes en sus áreas temáticas, así como una clara mejora en el clima organizacional, es decir, para obtener beneficios tanto para el trabajador como para la institución.

El personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios es un actor importante en la gestión institucional, muchas veces llamado equipo

técnico, tienen la gran responsabilidad de manejar los recursos del Estado que son escasos y necesitan ser usados eficientemente en las necesidades reales de la población, a través de los diferentes proyectos que se formulan.

El desempeño de las personas dentro de las instituciones depende en gran medida de la puesta marcha de la gestión de personas. Si no se cuenta con el recurso, personal adecuado y necesario no se podrá llegar a realizar una buena gestión institucional afectando en gran medida la eficiencia y eficacia de la institución.

Todos estos aspectos son importantes para llevar a cabo una buena gestión de personal. Por ello la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios debe de procurar de llevarlas de la mejor forma posible, ya que también éstas están dentro del marco de las leyes como el Decreto Legislativo 276, sus reglamentos, así como también el D.L.1057 Régimen Especial de Contratación Administrativa de servicios, sus reglamentos y La Nueva Ley de Servicio Civil Ley N° 3005, esta última que viene siendo impulsado e implementada por el Estado en las diferentes instituciones públicas. Esta Ley pretende mejorar la gestión del servicio civil peruano, a través del principio de meritocracia, unificando la gran cantidad de leyes y normas en cuanto se refiere al servicio civil peruano.

1.10.2. Importancia.

Al conocer la realidad y la situación de la forma cómo se da la Valoración de competencias profesionales e inserción laboral, se podrá plantear políticas y programas de gestión de personal, que permitan mejorar las competencias del personal, pero sobre todo se podrá mejorar los servicios que brindan como entes del estado.

Los resultados podrán ser utilizados como una fuente de consulta sobre la relación que tiene la Valoración de competencias profesionales e inserción laboral de los trabajadores administrativos, de tal forma se pueda comprender

su importancia y sus diferentes implicancias. Así como servir de base para desarrollar y proponer modelos y programas de gestión del talento humano.

Por otro lado, en el presente trabajo de investigación servirá también como base, antecedente y fuente de consulta para otros estudios que sigan esta línea de investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Para establecer los antecedentes de la investigación se han analizado diferentes estudios que refieren sobre las variables Valoración de competencias profesionales e Inserción laboral.

La investigación realizada por Herrera (2015), sobre “Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango”, tuvo como objetivo principal determinar las competencias laborales que poseen los colaboradores del departamento de ventas de BIMBO, Huehuetenango como base para la productividad de la empresa, el mismo que lo determinó utilizando el método descriptiva exploratoria, llegando a las siguientes conclusiones:

Estableció que el “Hacer”, es decir las habilidades y destrezas que poseen los colaboradores del departamento de ventas de grupo Bimbo, Huehuetenango están en el nivel deseado para el puesto además que ello se refleja en el alcance de metas establecidas por la empresa.

Asimismo, determinó que el “Ser” que abarca todas las actitudes que le impulsan a hacer lo requerido y además le indica cómo debe reaccionar ante las diversas situaciones que le tenga delante. En el presente estudio los sujetos en su

totalidad presentan alto este parámetro, lo cual indica que la actitud de los mismos es la adecuada y la ideal para poder desempeñarse en este tipo de empleo.

Además, estableció que el nivel de conocimientos (SABER) que poseen la mayoría de los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo, Huehuetenango, se encuentra dentro del rango alto de los conocimientos bases que un vendedor debe poseer para poder ser catalogado como competente en el área de ventas.

En esa misma línea de investigación Beier (2014), realizó el estudio denominado: “Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu en el área de influencia del Centro Regional Campana”, con la finalidad de Indagar la correspondencia entre el perfil de los licenciados en Comercio internacional egresados de las UNLu, que realizaron sus estudios en el CRC con la inserción laboral que han logrado, utilizando el enfoque cualitativo y documental, arribó a las siguientes conclusiones:

En base a los datos recabados, concluye que se demuestra la hipótesis, los estudiantes de la carrera de Comercio Internacional de la UNLu (CRC) se sienten desempleados.

Muchos han logrado insertarse en el mercado laboral, parece que una vez recibidos, la situación cambia. La mayor parte de quienes no obtuvieron empleo en su etapa de estudiantes, tardó entre uno y tres años en conseguir empleo, a otros les llevó cinco años y algunos aún no están empleados en el sector de Comercio Internacional.

Según el análisis de resultados, la universidad brinda las competencias teóricas, pero la mayor parte de los encuestados señaló la necesidad de una mayor de recursos prácticos para facilitar la inserción laboral. Los egresados encuestados que realizaron posgrados, en general ya estaban trabajando en CI y decidieron seguir estudiando para mejorar laboral y profesionalmente.

Asimismo, Gómez (2013), desarrolló la investigación intitulada: “El proceso de certificación de competencias profesionales del formador ocupacional: un estudio comparado entre España y México”, con el propósito de Comparar el proceso de certificación de competencias laborales de la figura del formador ocupacional entre México y España para identificar las similitudes y diferencias en ambos contextos. Utilizando el método comparativo llegó a las siguientes conclusiones:

Si se poseen las competencias y los saberes que se han aprendido durante la trayectoria de vida o durante la vida laboral, se puede realizar la comprobación por medio de la evaluación, implicando en algunas ocasiones que el candidato participe en procesos de formación, estos pueden ser el antecedente, en algunos casos, para iniciar un proceso de certificación y asegurar su culminación con éxito.

El desarrollo de competencias en los individuos es necesario para estar acordes a los cambios que en nuestra sociedad están surgiendo. La formación es un hecho continuado y prepara para la inserción al mundo del trabajo, permitiendo hacer frente a los desafíos laborales. Las personas pueden certificar sus competencias, independientemente de la forma de adquisición de sus saberes, debido a la existencia de los organismos que realizan este proceso, que se encuentran organizados y regulan el mismo en varios países del mundo.

Los sistemas de certificación de competencias son una herramienta integral para el mejoramiento del capital humano, según el CONOCER (2000), para el fortalecimiento de la capacidad de los trabajadores, la actualización y capacitación laboral, estos procesos pueden realizarse en el ámbito laboral como fuera de él, en estos dos ambientes se realiza la evaluación de los candidatos continuando su proceso hasta obtener su certificación.

Desde esta perspectiva puede señalarse que la formación de las personas se realiza cuándo se vuelve necesario, el preparar a ciertas personas, en ciertos oficios o profesiones se determina por la existencia de una demanda, y esto, a

su vez genera, una oferta educativa, la demanda de formación impacta también a la demanda de profesionistas y ambas se interrelacionan, si en el mercado laboral se solicita, este factor permite la intervención y modificación de los modelos curriculares en las instituciones educativas con el fin para dar atención a estas demandas.

Las organizaciones públicas o privadas enfocadas a la producción de servicios o productos conocen que la adquisición de competencias de parte de sus trabajadores es necesaria. Debe realizarse con el objetivo de responder a las demandas de sus clientes, y a las exigencias del mercado. Sin embargo, aprender es una tarea que se realiza muchas veces sin ser enseñados. Se aprende haciendo, en el ritmo de la cotidianeidad del trabajo.

Por otro lado, Flores & Gutiérrez (2013), realizó el estudio titulado: “Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Estudios Estadísticos”, con la finalidad de estudiar la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Estudios Estadísticos, para lo cual utilizaron el enfoque cuantitativo, llegando a las siguientes conclusiones:

En cuanto al género se presenta una ligera mayoría de mujeres. La edad media para titularse era de 32 años y un tercio de ellos lo consiguieron teniendo entre 25 y 29 años. Entre los veinte alumnos que lograron titularse con 24 o menos años tenemos que el 80% eran mujeres. Sin embargo, globalmente no se encontraron grandes diferencias entre las medias de edad al titularse en hombres y mujeres.

Se aprecia que la mitad de los titulados compaginaban trabajo y estudio de forma habitual y que en total simultanearon trabajo y estudio –sumando los que lo hacen esporádicamente- tres cuartas partes de los titulados.

A 6 de cada 10 alumnos (62%) les fue útil su formación en estadística para progresar laboralmente antes de acabar la carrera. Aproximadamente 4 de cada

10 alumnos solicitaron empleo publicado en la E.U. Estadística (ahora FEE), y de ellos la mitad encontraron empleo.

La mayoría de titulados (64%) sólo trabajaba, mientras que uno de cada cinco compaginaba trabajo y estudio; por tanto, combinándolos se desprende que un 85% de los titulados estaba trabajando. Por otro lado, uno de cada diez únicamente estudiaba, y que estudiaran en general tendríamos a tres de cada diez egresados.

En esa misma línea de investigación Reque & Vallejos (2015), en su investigación “Evaluación de competencias laborales y desarrollo profesional del personal técnico de la Empresa Linde Gas Perú S.A. – Chiclayo”, realizó con la finalidad de determinar la influencia entre la competencia laboral y el desarrollo profesional de los trabajadores técnicos de la empresa Linde Gas Perú S.A. La investigación es de carácter cuantitativa, descriptiva, correlacional. Y llegaron a las siguientes conclusiones:

Las competencias laborales son conocimientos saber, habilidades y actitudes, que, aplicados en el desempeño hay una determinada responsabilidad o aportación profesional asegurando su buen logro. Es a partir de la combinación de estos factores en la empresa industrial Linde Gas Perú S.A. que surge la necesidad de realizar la presente investigación.

Banque (2014), su estudio sobre “Modelo de gestión organizacional orientado a la mejora del rendimiento del talento humano en las Empresas Hoteleras de la Zona Sur de la Provincia de Manabí”, realizó con el objetivo de analizar la incidencia del modelo de gestión organizacional en el rendimiento del talento humano en las empresas hoteleras de la Zona sur de Manabí, para lo cual utilizó los métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético, llegando a las siguientes conclusiones:

La empresa hotelera no se encuentra definida claramente la asignación de puestos situación que incide en el desconocimiento, incumpliendo y en la

duplicidad de funciones en el talento humano de la empresa, lo que resta la calidad en los servicios de la empresa hotelera.

Actualmente no se ejecutan procesos de capacitación al personal del sector hotelero de la zona Sur de Manabí, por ello es más limitado el desarrollo de destrezas específicas que posibiliten una mejor realización de sus funciones.

La Empresa Hotelera de la zona Sur de Manabí carece de un adecuado proceso de evaluación de rendimiento del personal por lo cual no se puede determinar una adecuada jerarquía en el personal en base a sus actitudes, capacidades y talentos reales.

Actualmente no cuentan con un programa de estímulos a los empleados lo que es fundamental para alcanzar una alta motivación en los miembros de la empresa, como reconocimiento a su desempeño y dedicación.

Y, Oscco (2015), el estudio “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014”, realizó con el objetivo Determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac, 2014. El enfoque utilizado para la investigación es el enfoque cuantitativo, con el cual arribó a las siguientes conclusiones:

La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552).

La Planificación del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.475, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

La Integración del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.483, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

El Desarrollo del Talento Humano se relaciona de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS.

2.2.1. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

En la actualidad, las competencias profesionales representan un factor clave para la competitividad de las instituciones y empresas que quieren estar a la vanguardia y así prestar servicio de calidad y en cuanto a las empresas hacer negocios en los mercados globales.

En Recursos Humanos, hablamos comúnmente de aptitudes, intereses y rasgos de personalidad para representar parámetros según los cuales podemos diferenciar a las personas. Es la habilidad para desempeñar un conjunto de actividades de manera competente. Sin embargo, hoy día es cada vez más común encontrar las descripciones de puestos, o los requerimientos de nuestros superiores en términos de competencia.

En otra definición se describe a la Competencia profesional como “El conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas u actitudes que son aplicables al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad y eficiencia esperados por el sector productivo”.

Por otro lado, es conocido también como un “conjunto de actividades, destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un ambiente de trabajo.

Pereda y Berocal (1999), Wood & Payne (1998), Fletcher (2000), han sugerido que a las numerosas definiciones se les puede agrupar en dos enfoques:

Enfoque Americano: recalca las características personales subyacentes al comportamiento.

Enfoque Europeo: recalca los comportamientos laborales observables. (2003, p.26)

¿De dónde proviene la noción de competencias?

- David Mc Clelland (1973), dijo que “se debería evaluar la competencia y no la inteligencia.”
- La Oficina de Educación de los Estados Unidos (1980) implemento programas de educación y entrenamiento basados en competencias.
- Richard Boyatzis (1982) publicó el libro “El Gerente Competente” el cual trataba sobre la evaluación de competencias tales como trabajo en equipo.
- La Psicología diferencial estudio las diferencias intrapersonales, interpersonales y entre grupos. Estudiaron las diferencias en conocimientos, destrezas, aptitudes y otras características de las personas (CDAo).
- La Psicología educativa nos dio a través de Bloom y Gagné una taxonomía de verbos que pueden ser observados y medidos.
- Gardner en 1980 hablo de inteligencias múltiples, contrario al concepto generalizado de Inteligencia general.
- El enfoque europeo de las competencias lo da el Consejo Nacional de Cualidades Profesionales (Reino Unido).

Tipos de competencias:

Para Spencer y Spencer son cinco los principales tipos de competencias:

Motivación. Los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones “dirigen, conllevan y seleccionan” el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo aleja de otros.

Características. Características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información. Los motivos y las características son operarios intrínsecos o “rasgos supremos” propios que determinan cómo se desempeñan las personas a largo plazo en sus puestos sin una supervisión cercana.

Concepto propio o concepto de uno mismo. Las actitudes, valores o imagen propia de una persona. Los valores de las personas son motivos reactivos que corresponden o predicen cómo se desempeñarán en sus puestos a corto plazo y en situaciones donde otras personas están a cargo.

Conocimiento. La información que una persona posee sobre áreas específicas. El conocimiento es una competencia compleja. En general, las evaluaciones de conocimiento no logran predecir el desempeño laboral porque el conocimiento y las habilidades no pueden medirse de la misma forma en que se utilizan en el puesto. En primer lugar, muchas evaluaciones de conocimiento miden la memoria cuando lo que realmente importa es la información. La memoria de los hechos específicos es menos importante que saber cuáles son los hechos relevantes para un problema determinado, y dónde encontrarlos cuando se necesitan. En segundo lugar, las evaluaciones de conocimiento son “respondedoras”. Miden la habilidad de las personas para determinar cuál es la respuesta adecuada entre una variedad de respuestas, pero no miden si una persona puede actuar en base al conocimiento.

Habilidad. La capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental. Las competencias mentales o cognoscitivas incluyen pensamiento analítico

(procesamiento de información y datos, determinación de causa y efecto, organización de datos y planos) y pensamiento conceptual (reconocimiento de características en datos complejos).

Asimismo, existen diversas metodologías utilizadas para la identificación de las competencias laborales, las más utilizadas son:

- El análisis Funcional.
- El análisis Conductista.

El análisis funcional es una metodología comparativa en donde se analizan las relaciones existentes en las empresas entre aptitudes, cualidades, valores y conocimientos de los trabajadores.

Es una técnica utilizada para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva mediante el desglose o desagregación y el ordenamiento lógico de las funciones productivas. Este puede llevarse a cabo en una empresa, un grupo de empresas o todo un sector de la producción o los servicios. Algunas de las definiciones que se pueden encontrar en los documentos referentes al Análisis Funcional son las siguientes:

Intecap: El Análisis Funcional consiste en el desglose y ordenamiento lógico de las funciones productivas de un sector, empresa o área ocupacional, a partir de misión del área ocupacional, a partir de misión del área analizada hasta llegar a las funciones productivas realizadas en forma individual por una persona.

Conocer: Análisis de las Funciones o Análisis Funcional consiste en una desagregación sucesiva de las funciones productivas hasta encontrar las funciones realizables por una persona, que son los elementos de competencia. El análisis de las funciones tiene la finalidad de identificar aquellas que son necesarias para el logro del propósito principal, es decir, reconocer por su pertinencia el valor agregado de las funciones. El resultado del análisis se expresa mediante un Mapa Funcional o árbol de funciones.

L. Mertens: El análisis funcional ha sido acogido por la nueva teoría de sistemas sociales como su fundamento metodológico técnico. En esa teoría, el análisis funcional no se refiere al “sistema” en sí, en el sentido de una masa, o un estado, que hay que conservar o de un efecto que hay que producir, sino que es para analizar y comprender la relación entre sistema y entorno, es decir, la diferencia entre ambos. Desde esta perspectiva los objetivos y funciones de la empresa no se deben formular desde su organización como sistema cerrado, sino en términos de su relación con el entorno. En consecuencia, la función de cada trabajador en la organización debe entenderse no solo en su relación con el entorno de la empresa sino como un subsistema dentro de la misma, donde cada función es el entorno de otra.

Sistema Ingles: El análisis funcional es un proceso mediante el cual se establece el propósito clave del área en análisis y se continúa desagregando sucesivamente en las funciones que se deben efectuar para permitir que la función principal se alcance. Una vez identificado el propósito clave la desagregación se hace contestando la pregunta: ¿Qué hay que hacer para que esto se logre? Este procedimiento se efectúa hasta llegar al nivel en el que la función a realizar, que responde a la pregunta formulada, puede ser llevada a cabo por una persona. Es ahí cuando aparece la Competencia Laboral de un trabajador. Normalmente esto ocurre entre el cuarto y quinto nivel de desagregación en el árbol o mapa funcional.

El Análisis Funcional se centra en los logros del trabajador, en sus resultados, jamás en el proceso que éste sigue para poder obtenerlos. Esta es su principal diferencia respecto a los Análisis de Tareas y de Puestos.

Por otro lado, el enfoque del análisis conductista, es el método que pretende identificar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que influyen en el comportamiento laboral de la persona y lo relaciona con las tareas y ocupaciones que demanda el mercado de trabajo.

El modelo conductista se basa en el conocimiento y experiencia de un grupo de expertos, para la identificación de las funciones y tareas, por lo que parte del específico a lo general. El procedimiento para desarrollarlo es el siguiente:

- Formación del grupo de expertos.
- Recopilar datos
- Identificación de funciones de competencias
- Elaborar perfiles
- Validar perfiles.

El Análisis Conductista toma de base para la elaboración de las competencias a los gerentes y trabajadores más aptos.

El concepto de competencia (Gómez, 2013, pág. 33), se relaciona con todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido de que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional, el dominio de estos saberes le hacen capaz de actuar con eficacia en situaciones profesionales, el proceso de capacitación es clave para el logro de las competencias ya que existe una gran diferencia entre ser capaz y otra ser competente.

Para Fernández (1997) un conjunto de competencias forma las capacidades. Las competencias se logran mediante un proceso de aprendizaje, y una vez logradas aumentan el poder de las capacidades con lo que el proceso se convierte en una espiral centrífuga y ascendente que hace necesario el planteamiento que dimana de la formación permanente. Este es el logro de más y mejores competencias en el desarrollo evolutivo de las capacidades de la persona.

Las competencias sólo son definibles en la acción. Según Fernández (1997) las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber hacer, el poseer unas capacidades no significa ser competente, la competencia no reside en los recursos (capacidades) sino en la movilización misma de los recursos. Para ser

competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos, saber no es poseer, es utilizar. Un formador no puede reducirse a la aplicación directa de los principios, teorías o leyes de enseñanza aprendizaje de un contexto a otro sin más. El pasar del saber a la acción es una reconstrucción, es un proceso con valor añadido. La capacidad de la competencia a simple vista puede resultar irrelevante, el saber hacer no es un saber imitar o aplicar rutinariamente los recursos de los saberes propios del individuo.

Le Boterf (2006) considera que hacer sin actuar, es poner en práctica (poner en ejecución) una técnica o realizar un movimiento sin proyectar los sentidos y los encadenamientos que supone, mientras que el saber actuar pone un grupo de acciones o un conjunto de actos donde la ejecución de cada uno es dependiente del cumplimiento del todo o en parte de los otros. La competencia exige saber encadenar unas instrucciones y no sólo aplicarlas aisladamente. Saber actuar implica también incluso el no actuar, una buena reacción ante una situación problemática puede ser precisamente no intervenir. El propio proceso de adquisición de competencias atribuye a las mismas un carácter dinámico, las competencias pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa, constituyendo, por tanto, un factor capital de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y los empleos.

Para Gómez (2010), El enfoque por competencias en la formación surge como una alternativa para dar respuesta a las demandas de una sociedad, denominada por muchos como sociedad del conocimiento y de la información, en la que una de sus mayores expectativas es la búsqueda de una articulación entre la educación y las necesidades sociales. Es en el ámbito laboral donde el objetivo primordial a conseguir se fundamenta en que los profesionales adquieran una formación acorde con los requerimientos sociales y una promoción de su participación en el sector productivo.

Considerar la adquisición de competencias profesionales como el objetivo principal de la formación supone un cambio importante de perspectiva a la hora de enfocar los programas formativos, en comparación con los modelos

desarrollados hasta ahora. Este cambio posibilita y da prioridad a la aplicación de los conocimientos y habilidades que junto a los aspectos cognitivos y motivacionales de cada estudiante permite hacerles competentes.

Dadas las diferentes áreas de conocimiento que intervienen en la formación de los trabajadores sociales, habrá que reajustar y desarrollar nuevos perfiles formativos que se orienten más a la intervención profesional de los trabajadores sociales que a otras direcciones disciplinares marcadas por otras materias impartidas, que ofrecen escasos resultados aplicados para un desempeño profesional propio.

2.2.1.1. ORIENTACIÓN A RESULTADOS.

Según Restrepo, et al. (2009), En la actualidad la empresa, para adaptarse a su entorno, define las estrategias necesarias y diseña la estructura organizativa más idónea para cumplir con esa estrategia.

La estructura por procesos es una de las alternativas para responder a los nuevos desafíos, consiste en una red de datos soportados en el conocimiento y personas integradas para un fin específico, las cuales hacen uso de tecnologías de información y comunicación, trabajando con técnicas como la sinergia de equipos, el autocontrol y el justo a tiempo, entre otras. La estructura parte del resultado, identifica y delimita el o los procesos involucrados, los procedimientos y las actividades, desde las cuales se estructuran las funciones y los cargos claves para la ejecución.

Este esquema es cíclico, inicia con el resultado para el cliente y termina con la retroalimentación desde éste. En las respuestas de la nueva entrada, se predice qué se debe mejorar o si avanza hacia el éxito.

Las redes o estructuras por procesos son típicas de cada sector productivo y se esquematizan de acuerdo con las características y estructura que define cada institución con base en su qué hacer. La estructura no obedece a un modelo

esquemático gráfico escalar, más bien, identifica los procesos, su interacción, la pertenencia a áreas de competencia, define niveles de responsabilidad por competencias personales con base en la complejidad de la acción.

Este tipo de estructura se fundamenta en modelos teóricos contingentes ya que retoma elementos de varias teorías organizacionales tales como: aplanamiento de la organización, enriquecimiento del cargo, participación en la decisión, las competencias, el empoderamiento, el trabajo en equipo, la motivación y la evaluación de desempeño entre otros conceptos. Se puede comparar con una estructura circular dada la flexibilidad que debe asumir la moderna empresa, donde se trabaja por liderazgo en proyectos o programas específicos que se desarrollan a través de los procesos.

La estructurar por procesos, es integrar las acciones en una o más áreas claves de resultados. El diseño es de acuerdo a la tipificación de sus procesos que están relacionados con su objetivo social.

Este diseño organizacional se fundamenta en niveles participativos y no impositivos, en la dinámica moderna que involucra al ser en su totalidad, se trabaja más por resultado que por tareas dándole sentido a un trabajo que valga la pena, con alto valor agregado, por tanto, se concibe como abierta, flexible al cambio, innovadora, creativa, con apoyos tecnológicos en todos sus niveles, requisito prioritario para trabajar en procesos.

Parte de describir los resultados del Macro proceso y con base en las necesidades, se definen los perfiles ocupacionales para describir los cargos según las actividades y las responsabilidades que deben realizar dentro del proceso, el cual se ejecuta en la base, apoyando el actuar en un continuo, donde los resultados son logrados en equipo y medidos por indicadores de gestión más precisos.

Todos los procesos se trabajan en interrelaciones haciendo primero un inventario de los macro procesos y luego de los subprocesos, elaborando mapas de estas

interrelaciones e identificando a qué resultados apuntan para definir la estructura y las responsabilidades involucradas.

Es necesario pensar en una estructura que permita el desarrollo de estrategias; la propuesta radica en indicar cómo es posible implementar un sistema que defina el diseño organizacional exitoso por procesos que se transforman en procedimientos y actividades del día a día, permitiendo definir funciones y responsabilidades por persona, área o producto.

2.2.1.2. RELACIONES INTERPERSONALES.

La capacidad de una persona para gestionar las relaciones con los demás es un componente de la inteligencia emocional. Las habilidades sociales no son tan simples como suena, no es sólo una cuestión de amistad, aunque las personas con altos niveles de habilidad social son rara vez mal intencionado. Las habilidades sociales es la amabilidad con un propósito, ejemplo: el traslado al equipo de trabajo en la dirección que desee, ya sea un acuerdo sobre una nueva estrategia de marketing o el entusiasmo sobre un nuevo producto.

Las personas socialmente calificadas tienden a tener un amplio círculo de conocidos, y tienen una habilidad especial para encontrar puntos en común con personas de todas las clases: una habilidad especial para la construcción de relaciones. Eso no significa que ellos socializan continuamente.

La habilidad social es la culminación de las otras dimensiones de la inteligencia emocional. La gente tiende a ser muy eficaz en la gestión de relaciones cuando pueden entender y controlar sus propias emociones y pueden identificarse con los sentimientos de los demás. Incluso la motivación contribuye a la habilidad social. Recuerde que las personas que son impulsados para lograr tienden a ser optimistas, incluso en el fracaso. Cuando la gente es optimista, su "brillo" se proyecta sobre las conversaciones y otros encuentros sociales. Son muy populares, y por buenas razones.

Debido a que es el resultado de las otras dimensiones de la inteligencia emocional, la habilidad social es reconocible en el trabajo de muchas maneras. Las personas socialmente calificadas, por ejemplo, son expertos en el manejo de equipos con su empatía en el trabajo. Del mismo modo, son expertos persuasores una manifestación de la conciencia de sí mismo, la autorregulación y la empatía combinado. Teniendo en cuenta esas habilidades, buenos persuasores saben cuándo hacer una súplica emocional, por ejemplo, y cuando un llamado a la razón va a funcionar mejor. Y la motivación, cuando sean visibles públicamente, hace que estas personas excelentes colaboradores; su pasión por el trabajo se extiende a otros, y que se ven obligados a buscar soluciones.

2.2.1.3. INICIATIVA.

La capacidad de iniciativa es la predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad y la autodirección.

Tener iniciativa supone adoptar una actitud proactiva, despierta ante la realidad y con la madurez suficiente para asumir las consecuencias de la acción. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras.

No basta con tener voluntad de hacer algo, es necesario dar el paso adelante y ponerse manos a la obra. Quien plantea ideas con iniciativa, asume, también, la carga de su realización, también implica una disposición para aprovechar las oportunidades, perseguir los objetivos más allá de lo que se requiere o se espera, saltarse la rutina cuando es necesario para realizar el trabajo.

Además, incluye saber identificar un problema obstáculo u oportunidad y llevar a cabo acciones que contribuyan a su solución.

Junto a la competencia de iniciativa se ponen en marcha otras competencias como creatividad, búsqueda de información, toma de decisiones, gestión del tiempo, compromiso.

Según Frese y Fay (2001), la iniciativa personal es una característica individual en el proceso, que permite a un trabajador mantener su empleo o conseguir otro, en caso de haber finalizado el que se tenía. La iniciativa hace que las personas sean agentes activos del mejoramiento de sus situaciones laborales en un mundo cambiante como el actual.

Con las transformaciones sociolaborales recientes, se está produciendo la transferencia de la responsabilidad de la gestión y el desarrollo de carrera de los empleadores a los empleados. En este contexto, la iniciativa personal se convierte en un factor clave en el propio desarrollo profesional y en la generación de oportunidades de empleo (Fugate, Kinicki y Ashforth, 2004).

La iniciativa ha sido definida como “una conducta que se manifiesta en una aproximación activa y espontánea de la persona para la realización del trabajo llevándolo a cabo mejor de lo que formalmente se requiere” (Frese et al., 1996, p. 38). Las personas con iniciativa están orientadas al logro de objetivos a largo plazo, pero también a las acciones que llevan a ello, son persistentes en orden a superar las barreras y hacen las cosas sin que se las pidan (Frese y Fay, 2001).

Estas características no sólo se relacionan con la forma de hacer el trabajo cuando se tiene empleo sino con actuaciones de auto-desarrollo de carrera en las situaciones en las que hay que conseguir otro (Frese y Fay, 2001). Así, Frese et al. (1997) argumentan que las personas con iniciativa pueden usar los cambios en el empleo para obtener un empleo más retador y explorar las oportunidades en el ambiente con el fin de encontrar oportunidades más ajustadas a sus expectativas lo que llevaría a mejorar su satisfacción laboral.

Los resultados empíricos obtenidos por estos autores muestran que la iniciativa personal está relacionada con unos planes de carrera más claros, la ejecución de dichos planes, una mayor empleabilidad y más éxito en la búsqueda de empleo.

2.2.1.4. TRABAJO EN EQUIPO.

Según Arrea (2016), Los avances tecnológicos y científicos han aumentado tanto los conocimientos en las diferentes ciencias, que no es posible que una sola persona logre dominarlos todos con propiedad. Esto ha obligado a dividirlos y a que algunos profesionales se dediquen a áreas específicas, dando origen a profesiones.

Las organizaciones contemporáneas están experimentando una profunda transformación. Las presiones para una competición global, la necesidad de consolidar modelos de negocio en ambientes dinámicos, inciertos y complejos y la necesidad de innovación exigen modificar la estructura del trabajo tradicionalmente configurada en torno a los individuos y adoptar diseños organizacionales orientados al cambio y basados en equipos. Los equipos satisfacen estas necesidades aportando la diversidad en conocimientos, habilidades y experiencias que permiten dar respuestas rápidas, flexibles e innovadoras a los problemas y retos planteados. De este modo, el éxito de las organizaciones y la producción global de conocimiento depende en gran medida de la eficacia de los equipos.

Los equipos están presentes a lo largo y ancho de la estructura organizacional, constituyendo estructuras ideales para generar y compartir conocimiento, promover el rendimiento y mejorar la satisfacción de sus integrantes. Pero los equipos no siempre actúan así.

El trabajo en equipo está definido en el diccionario como dos o más personas que trabajan para lograr una meta común o compartida en virtud de su colaboración; esta definición es genérica y no distingue variables claves en el desarrollo del trabajo en equipo; igualmente, el concepto no especifica para que trabajan conjuntamente las personas, por lo cual, se requiere profundizar más en el tema. Este concepto se tomó en la encuesta como: trabajan conjuntamente unos empleados con otros.

2.2.2. INSERCIÓN LABORAL.

La revisión de las principales perspectivas teóricas acerca del funcionamiento del mercado de trabajo resulta relevante ya que en ellas se encuentran contenidos los fundamentos a partir de los cuales se construyen las distintas interpretaciones acerca de la problemática del desempleo y a partir de los cuales se diseñan los mecanismos institucionales (políticas públicas de empleo) que tienen por objeto dar solución a este problema.

Según Julcahuanga (2013), El problema de la inserción laboral de los jóvenes sigue siendo una prioridad en los países en crecimiento económico sostenido, porque la población juvenil es uno de los motores que ayudan al crecimiento económico y que es clave en el desarrollo de los países que cuentan con poblaciones jóvenes y que generan gran demanda de mano de obra.

El empleo continúa siendo la base material principal de la inclusión social y, por lo tanto, la disponibilidad de empleos de calidad juega un papel clave para la cohesión social. Esto vale muy marcadamente para los jóvenes, pues la inserción laboral productiva les permite integrarse de manera crecientemente autónoma a la sociedad. Además, facilita el desarrollo interpersonal, la autoestima y el reconocimiento mutuo en colectivos con características comunes.

Al principio de los noventa y al inicio de la década de los dos mil, la crisis económica que durante estos años afectó la economía de nuestra Región Latinoamericana, afectó considerablemente el empleo en toda la región, porque existía recesión económica y los empresarios no invertían empresarialmente para generar puestos de trabajo; el sector más afectado fueron los jóvenes, porque encontraron grandes obstáculos para insertarse al mercado laboral y desarrollar las expectativas que requiere el sector empresarial.

Por ende, se generó el aumento de la tasa de desempleo más grande de los últimos años; la inserción de los jóvenes empeoró de manera similar a la de los

adultos, de manera que en términos generales no se cumplieron las expectativas basadas en consideración sobre la evolución demográfica, las mejoras en los niveles de educación y cambios tecnológicos y en el funcionamiento de los mercados de trabajo, según las cuales los jóvenes deberían mejorar su inserción, por lo menos en comparación con los adultos.

A partir del año 2004, América Latina vivió un período de crecimiento económico sin precedentes durante las últimas décadas. El Perú no fue la excepción, también creció económicamente, es decir, los empresarios volvieron a confiar en el Perú, y uno de los sectores que más creció fue el sector inmobiliario y las explotaciones de los recursos mineros.

Esto se reflejó en un impacto favorable en la creación de nuevos puestos de trabajos, situación que se vio reflejada en toda la Región Latinoamericana donde la tasa de empleo aumentó entre 2,3 puntos porcentuales y la tasa de desempleo descendió; sin embargo, el sector juvenil se vio afectado una vez más y fue excluido socialmente de este crecimiento; porque a medida que el sector empresarial fomenta la inversión también necesita mano de obra calificada para ocupar puestos de trabajo para los cuales se requieren habilidades específicas, es decir personal calificado para el desempeño del puesto de trabajo.

2.2.2.1. RECLUTAMIENTO.

Es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.

El reclutamiento es el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar una vacante. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo.

Los métodos de reclutamiento son muy variados y en la mayoría de las empresas no se encuentran sujetos a limitaciones legales, salvo las obvias que obligan a actuar en forma ética y veraz.

Las descripciones de puesto, analizadas anteriormente, constituyen un instrumento esencial, para los reclutadores; ya que proporcionan la información básica sobre las funciones y responsabilidades que incluye cada vacante.

Por lo general, los reclutadores llevan a cabo varios pasos. El reclutador identifica las vacantes mediante la planeación de recursos humanos o a petición de la dirección. Se referirá tanto a las necesidades del puesto como a las características de la persona que lo desempeñe, poniéndose en contacto con la persona que solicito el nuevo empleado.

Los reclutadores deben considerar el entorno en que habrán de moverse. Los elementos más importantes que influyen en el entorno son:

- Disponibilidad interna y externa de Recursos Humanos.
- Políticas de la Compañía.
- Planes de Recursos Humanos.
- Prácticas de Reclutamiento.
- Requerimientos del Puesto.

Como medios o canales de reclutamiento, se ha comprobado ya que las fuentes de reclutamiento son las áreas del mercado de recursos humanos exploradas por los mecanismos de reclutamiento. Es decir, el mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes que deben establecerse y localizarse por la empresa que pasa a influir en ellas, a través de múltiples técnicas de reclutamiento, con el propósito de atraer candidatos para atender sus necesidades.

También hemos visto que el mercado de recursos humanos está conformado por un conjunto de candidatos que pueden estar empleados (trabajando en alguna empresa) o disponibles (desempleados). Los candidatos, empleados o

disponibles, pueden ser reales (los que están buscando empleo o pretenden cambiar el que tienen) o potenciales (los que no están interesados en buscar empleo). Los candidatos empleados, sean reales o potenciales, están trabajando en alguna empresa, inclusive en la nuestra. Esto explica los dos medios de reclutamiento: el interno y el externo. El reclutamiento se denomina externo cuando tiene que ver con candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras empresas, y su consecuencia es una entrada de recursos humanos. Se denomina interno cuando implica candidatos reales o potenciales empleados únicamente en la propia empresa, y su consecuencia es un procesamiento interno de recursos humanos.

2.2.2.2. SELECCIÓN.

Es un proceso de toma de decisiones, conductual, preciso y oportuno. Se define como una actividad estructurada y planificada que permite identificar y evaluar, con carácter predictivo, las características personales de un conjunto de sujetos o candidatos que se diferencian entre sí y se consideran como más idóneos, aptos o más cercanos al conjunto de características o capacidades denominadas requerimientos críticos (competencias), para el desempeño eficaz de una cierta tarea profesional (Muchinsky, 2001).

En un sentido más amplio se trata de la escogencia entre los candidatos reclutados a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal. Este proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y culmina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes. La selección busca la solución de dos problemas fundamentales, los cuales son: La adecuación del hombre al cargo y la eficiencia del hombre en el cargo. Lo ideal en un proceso de selección es la presencia de muchos candidatos para llenar las vacantes disponibles.

La selección de personal consiste en la aplicación de un conjunto de técnicas para comparar las cualidades requeridas de los solicitantes, con los requisitos

exigidos para el puesto. Estos requisitos, lo mismo que las calificaciones personales, se especifican mediante un conjunto de procedimientos que se utilizan para determinar si una persona satisface las exigencias de educación, experiencia, aptitudes, habilidades y condiciones personales para el eficaz desempeño para un determinado puesto. En consecuencia, la actividad en sí, no constituye una secuencia aislada de pasos, sino por el contrario la continuación de un proceso que se comienza con el reclutamiento, continúa con la entrevista preliminar, después de la cual se rechaza con rapidez a los candidatos que evidentemente no reúnen las calificaciones necesarias. En seguida, los solicitantes terminan la solicitud de empleo de la compañía.

Luego pasan a través de una serie de pruebas de selección, la entrevista de selección y la verificación de referencias y antecedentes. El solicitante que obtiene buenos resultados presenta un examen físico a cargo de la compañía. Si los resultados de este son satisfactorios, la compañía contrata al individuo. Varios factores externos e internos impactan el proceso de selección y el gerente debe tomarlos en cuenta para la toma de decisiones. Sin embargo, este proceso no puede ser adoptado en la misma forma para todas las organizaciones, ya que su aplicación dependerá, como quedó establecido, de las características de la organización y muy especialmente de las necesidades de recursos humanos que tenga.

2.2.2.3. ADIESTRAMIENTO.

Según Carpio (2001), Es un procedimiento por medio del cual se aumenta la eficiencia en el trabajador, así como sus aptitudes y habilidades con el fin de capacitarlo en más alto grado para el desempeño de labores específicas. De este modo se entiende que el adiestramiento se imparte con el propósito de enseñar técnicas y habilidades específicas para el desempeño de una actividad concreta. Es parte del proceso educativo.

La American Society for Training and Development dice que el adiestramiento es una actividad apropiada cuando existe una deficiencia o un potencial de

deficiencia en cuanto al rendimiento en el trabajo, esto puede ocurrir cuando se crean nuevos empleos, cuando antiguos trabajos se van a realizar de forma distinta o cuando trabajos actuales se están realizando en forma deficiente por miembros de la fuerza de trabajo actual.

Debe entenderse que el adiestramiento en la empresa debe estar integrado dentro de un sistema orientado a cambiar el comportamiento de los individuos, con el propósito de producir un aumento de producción y una mejora en la calidad del aporte del individuo a las metas de la organización.

2.2.2.4. DESEMPEÑO.

Es sinónimo de comportamiento y puede ser observado, incluye las acciones que son importantes para alcanzar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente hace cada individuo y de esta manera conocer su contribución o aporte a la organización.

Existen diferentes criterios de desempeño; al definirlos se alude al resultado esperado con el elemento de competencia y a un enunciado evolutivo de la calidad que ese resultado debe presentar; estos criterios son una descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral; así mismo permiten establecer si el trabajador alcanza o no el resultado descrito en el elemento de competencia; estos deben referirse en lo posible a los elementos esenciales de la competencia, deben expresar las características de los resultados relacionados con el logro descrito en el elemento de competencia.

El desempeño es la base para que un evaluador juzgue si un trabajador es, o aún no, competente; de este modo sustentan la elaboración del material de evaluación. Permiten precisar acerca de lo que se hizo y la calidad con que fue realizado.

Se redactan refiriéndose a un resultado e incluyendo un enunciado evaluativo sobre ese resultado. Las expectativas del desempeño hacen que de formen las

bases de la evaluación de desempeño y también confieren un sentido de dirección en el desarrollo de la carrera profesional (Carpio, 2001).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.

Adiestramiento. Es un procedimiento por medio del cual se aumenta la eficiencia en el trabajador, así como sus aptitudes y habilidades con el fin de capacitarlo en más alto grado para el desempeño de labores específicas.

Capacidad. Aptitud o suficiencia para realizar un acto físico o mental, de forma innata o alcanzable por medio del aprendizaje.

Capacitación laboral. Es tener aptitud o disposición para ocupar un puesto de trabajo determinado. Es la preparación aptitudinal de una persona para realizar tareas laborales.

Capacitación. La capacitación es un proceso de instrucción directa, la cual se emplea básicamente para enseñar al trabajador a desempeñar correctamente su puesto.

Competencia Profesional. Las competencias profesionales, son todas aquellas habilidades y aptitudes que tienen las personas que les ayudan a desarrollar un trabajo de forma exitosa.

Desempeño. Es sinónimo de comportamiento y puede ser observado, incluye las acciones que son importantes para alcanzar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente hace cada individuo y de esta manera conocer su contribución o aporte a la organización.

Evaluación de desempeño. Proceso destinado a medir el rendimiento global del empleado en el trabajo, así como sus condiciones personales, las relaciones interpersonales y otros.

Inserción laboral efectiva. Se refiere al hecho de que las personas, han aprobado el proceso previo de reclutamiento, selección y adiestramiento y se ha logrado la inclusión o incorporación de estos trabajadores para ocupar de manera eficaz un puesto de trabajo específico.

Inserción laboral. Lo podemos definir como la incorporación de personas en el mercado laboral con la finalidad de desempeñar tareas y actividades relacionadas a un puesto determinado de trabajo.

Proceso. Conjunto de actividades que toman un insumo, le agregan valor y generan como resultado un producto o servicio que entregan al cliente. En la estructura se ven como un conjunto de subprocesos y/o procedimientos que tienen un punto de inicio y final, generalmente la provisión a un cliente interno o externo.

Reclutamiento. El reclutamiento puede ser considerado como el esfuerzo positivamente cumplido por una organización para obtener solicitantes calificados y en número suficiente, que le permita seleccionar los candidatos más idóneos para el desempeño de posiciones de trabajo.

Selección. Es un proceso de toma de decisiones, conductual, preciso y oportuno. Se define como una actividad estructurada y planificada que permite identificar y evaluar, con carácter predictivo, las características personales de un conjunto de sujetos o candidatos que se diferencian entre sí y se consideran como más idóneos.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En el presente capítulo, se muestran los resultados del trabajo de investigación, la técnica empleada fue la encuesta, esta fue aplicado a 31 trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.

Como primera actividad se realizó la presentación de documentos a la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios para poder aplicar los instrumentos, una vez aceptada por las autoridades de la institución, el proceso de intervención se inicia con la aplicación de la encuesta a los trabajadores administrativos.

Los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios respondieron dos encuestas, el primero referido a la variable Valoración de competencias profesionales de 23 ítems, los cuales se distribuyeron del siguiente modo: Del ítem 1 al 6 corresponden a la dimensión orientación a resultados, del ítem 7 al 12 corresponden a la dimensión Relaciones interpersonales, del ítem 13 al 18 corresponden a la dimensión Iniciativa y del ítem 19 al 23 corresponden a la dimensión Trabajo en equipo.

El segundo referente a la variable Inserción laboral de 23 ítems, los cuales se distribuyeron del siguiente modo: Del ítem 1 al 6 corresponden a la dimensión Reclutamiento, del ítem 7 al 12 corresponden a la dimensión Selección, del ítem 13 al 18 corresponden a la dimensión Adiestramiento y del ítem 19 al 23 corresponden a la dimensión Desempeño.

3.1. CONFIABILIDAD Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.

Para comprobar la **fiabilidad** de los datos obtenidos a través de los instrumentos de recolección de datos se empleó el coeficiente de “Alfa de Cronbach”.

INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICO	COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD
Cuestionario para Valoración de competencias profesionales.	Alfa de Cronbach.	0,817.
Cuestionario para Inserción laboral.	Alfa de Cronbach.	0,823.

El valor de Alfa de Cronbach es mayor a 0,8 para los dos instrumentos de recolección de datos. Autores como Hernández, et al. (2014); nos indican que, a mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad. Los valores 0,817 y 0,823 se consideran un valor aceptable.

Para **la validación** de los instrumentos de recolección de datos, se utilizó la técnica de “Juicio de expertos”. Pues para determinar **la validez de contenido** de los instrumentos de recolección de datos del presente estudio, se eligió a tres expertos de acuerdo a sus años de experiencia en el tema y por el tipo de actividad que realizan.

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN
Experto 1.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.
Experto 2.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.
Experto 3.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.

De este modo, los expertos invitados a participar en el presente estudio, confirman que la validez de forma, contenido y estructura de los instrumentos de recolección de datos tienen una calificación buena.

3.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LAS VARIABLES.

Tabla N° 03
Puntuaciones generales de la variable: Valoración de competencias profesionales.

N°	VARIABLE	DIMENSIONES			
	Valoración de competencias profesionales	Orientación a resultados	Relaciones interpersonales	Iniciativa	Trabajo en equipo
1	54	12	15	14	13
2	66	16	17	18	15
3	56	13	17	15	11
4	56	11	15	15	15
5	57	14	16	12	15
6	61	13	15	18	15
7	40	10	11	10	9
8	62	14	15	18	15
9	47	10	11	13	13
10	65	16	18	17	14
11	35	9	9	9	8
12	46	14	12	12	8
13	51	11	16	15	9
14	56	12	15	15	14
15	38	9	9	12	8
16	54	12	15	14	13
17	66	16	17	18	15
18	56	13	17	15	11
19	56	11	15	15	15
20	57	14	16	12	15
21	61	13	15	18	15
22	40	10	11	10	9
23	62	14	15	18	15
24	47	10	11	13	13
25	65	16	18	17	14
26	35	9	9	9	8
27	46	14	12	12	8
28	51	11	16	15	9
29	56	12	15	15	14
30	38	9	9	12	8
31	38	9	9	12	8

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Tabla N° 04

Descriptivos de la variable: Valoración de competencias profesionales.

Descriptivos				
		Estadístico	Error estándar	
Valoración de competencias profesionales	Media	52,19	1,742	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	48,64	
		Límite superior	55,75	
	Media recortada al 5%		52,38	
	Mediana		56,00	
	Varianza		94,095	
	Desviación estándar		9,700	
	Mínimo		35	
	Máximo		66	
	Rango		31	
	Rango intercuartil		15	
	Asimetría		-,384	,421
	Curtosis		-1,005	,821

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Según la Tabla N° 04, la media para la variable disfunción familiar es 52.19 puntos, de acuerdo al baremo planteado para esta variable está en la categoría bueno, lo cual significa que la valoración de competencias profesionales se da importancia al momento de seleccionar el personal en función a sus capacidades. Es necesario señalar que lo ideal se encuentren en la categoría muy bueno, el cual se ubica en el intervalo de 54 a 69 puntos, para que sea relevante las competencias profesionales al momento de seleccionar el personal idóneo para un determinado puesto de trabajo en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.

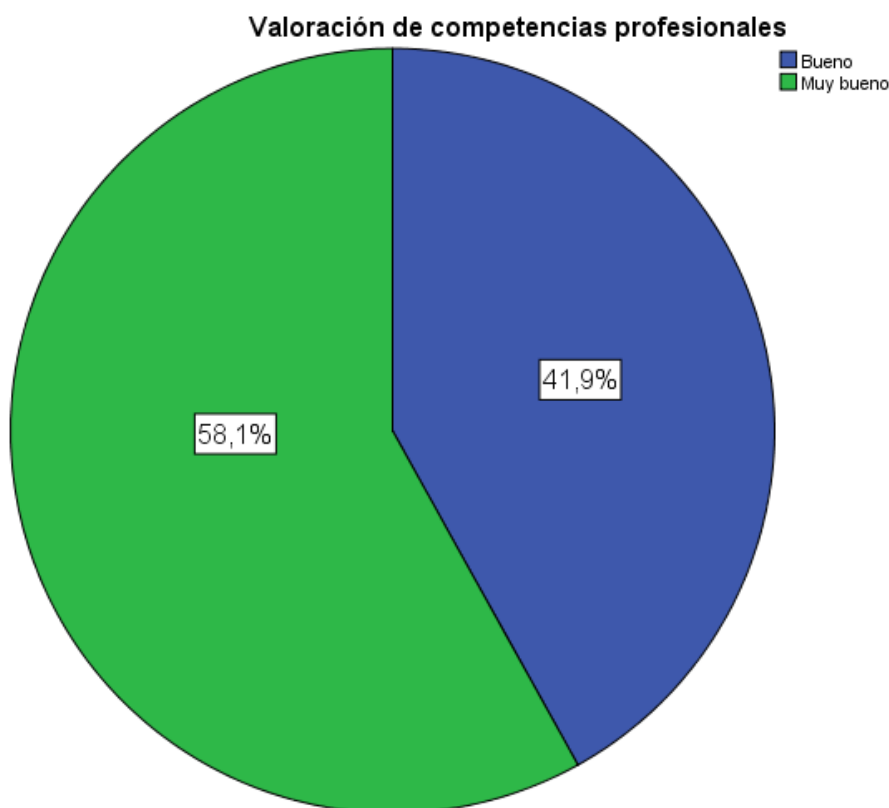
Para analizar adecuadamente los datos de la muestra, se plantean los resultados obtenidos según los rangos definidos en los baremos o descriptores de análisis, los cuales arrojan la frecuencia (N), y el respectivo porcentaje de la muestra de 31 trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, así como dimensiones, en función a las categorías, los cuales se detallan en los siguientes cuadros y Gráficos.

Tabla N° 05
Resultados generales de la variable: Valoración de competencias profesionales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bueno	13	41,9	41,9
Válido	Muy bueno	18	58,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Gráfico N° 01
Resultados generales de la variable: Valoración de competencias profesionales.



Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

De acuerdo a la Tabla N° 05 y Gráfico N° 01 se aprecia que el 58,1% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que la valoración de competencias profesionales es muy buena. Y mientras que el 41,9% de los trabajadores administrativos, manifiestan que la valoración de competencias profesionales es buena.

Tabla N° 06

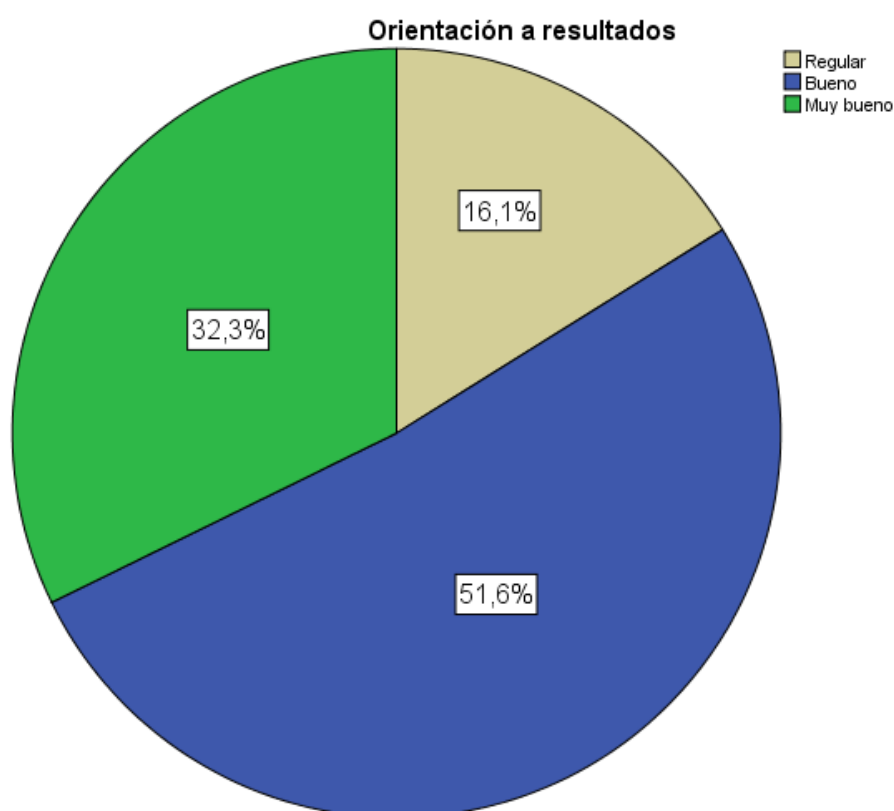
Resultados generales de la dimensión: Orientación a resultados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	5	16,1	100,0
	Bueno	16	51,6	51,6
	Muy bueno	10	32,3	83,9
	Total	31	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Gráfico N° 02

Resultados generales de la dimensión: Orientación a resultados.



Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

De acuerdo a la Tabla N° 06 y Gráfico N° 02 se aprecia que el 56,1% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que se orientan a la consecución de resultados de manera buena. El 41,9% de los trabajadores administrativos, manifiestan de manera muy buena. Y el 16,1% de los trabajadores administrativos, manifiestan de manera regular.

Tabla N° 07

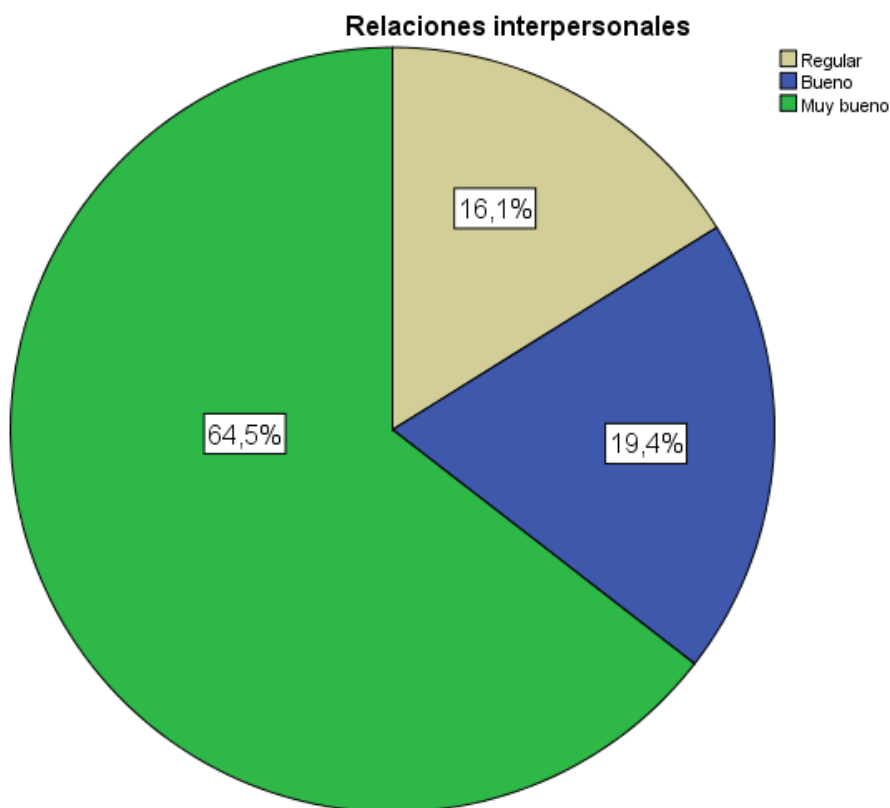
Resultados generales de la dimensión: Relaciones interpersonales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	5	16,1	100,0
	Bueno	6	19,4	19,4
	Muy bueno	20	64,5	83,9
	Total	31	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Gráfico N° 03

Resultados generales de la dimensión: Relaciones interpersonales.



Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

De acuerdo a la Tabla N° 07 y Gráfico N° 03 se aprecia que el 64,5% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que las relaciones interpersonales son muy buenas. El 19,4% de los trabajadores administrativos, manifiestan que es buena. Y el 16,1% de los trabajadores administrativos, manifiestan que es regular.

Tabla N° 08

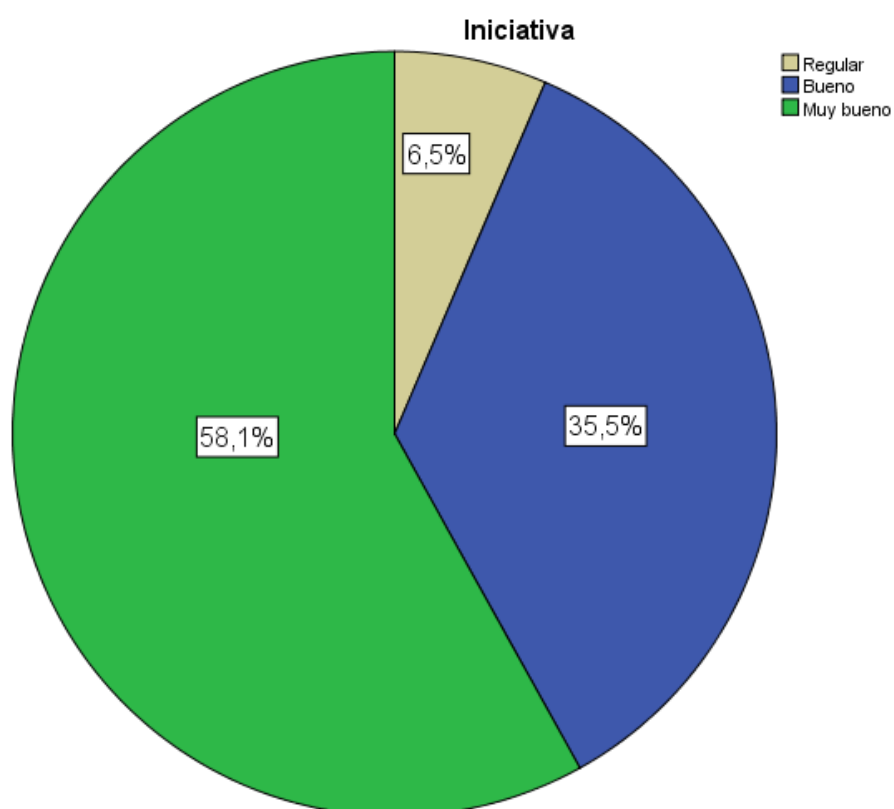
Resultados generales de la dimensión: Iniciativa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	6,5	100,0
	Bueno	11	35,5	35,5
	Muy bueno	18	58,1	93,5
	Total	31	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Gráfico N° 04

Resultados generales de la dimensión: Iniciativa.



Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

De acuerdo a la Tabla N° 08 y Gráfico N° 04 se aprecia que el 58,1% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que tienen iniciativas muy buenas. El 35,5% de los trabajadores administrativos, manifiestan que iniciativas buenas. Y el 6,5% de los trabajadores administrativos, manifiestan que sus iniciativas son regulares.

Tabla N° 09

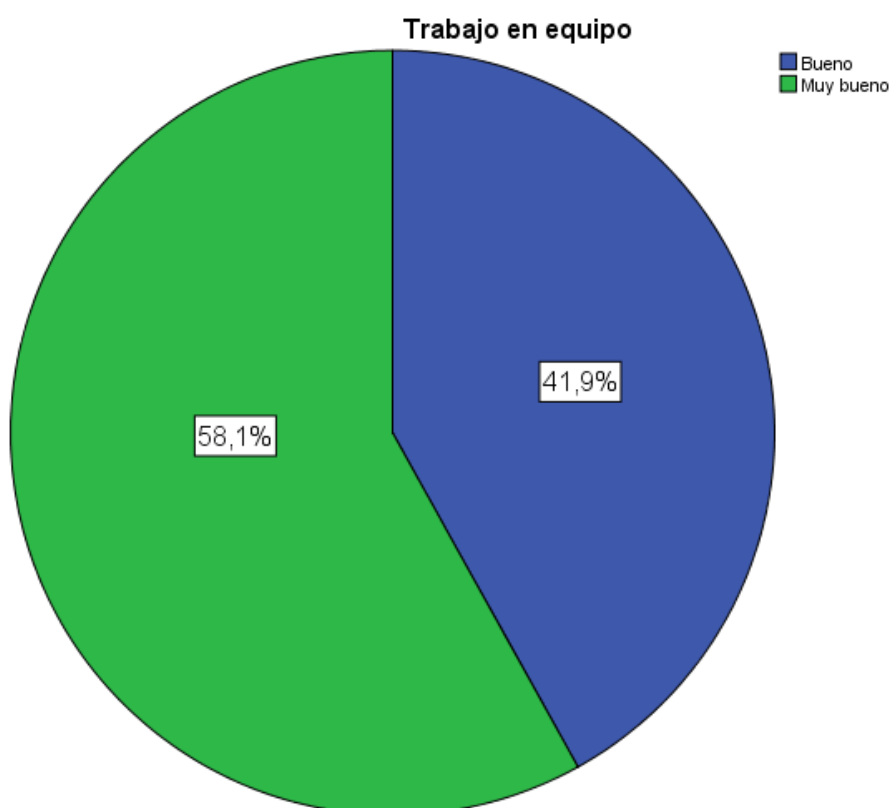
Resultados generales de la dimensión: Trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	13	41,9	41,9	41,9
	Muy bueno	18	58,1	58,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Gráfico N° 05

Resultados generales de la dimensión: Trabajo en equipo.



Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

De acuerdo a la Tabla N° 09 y Gráfico N° 05 se aprecia que el 58,1% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que el trabajo en equipo en la institución es muy bueno. Y el 41,9% de los trabajadores administrativos, manifiestan que el trabajo en equipo en la institución es bueno.

Tabla N° 10

Puntuaciones generales de la variable: Inserción laboral.

N°	VARIABLE	DIMENSIONES			
	Inserción laboral	Reclutamiento	Selección	Adiestramiento	Desempeño
1	53	11	13	15	14
2	67	18	17	17	15
3	59	15	16	15	13
4	63	14	17	18	14
5	69	18	18	18	15
6	69	18	18	18	15
7	40	10	10	12	8
8	65	17	16	17	15
9	39	9	8	13	9
10	61	16	14	17	14
11	39	8	10	12	9
12	46	12	12	12	10
13	54	11	16	14	13
14	60	15	16	16	13
15	33	8	11	7	7
16	53	11	13	15	14
17	67	18	17	17	15
18	59	15	16	15	13
19	63	14	17	18	14
20	69	18	18	18	15
21	69	18	18	18	15
22	40	10	10	12	8
23	65	17	16	17	15
24	39	9	8	13	9
25	61	16	14	17	14
26	39	8	10	12	9
27	46	12	12	12	10
28	54	11	16	14	13
29	60	15	16	16	13
30	33	8	11	7	7
31	33	8	11	7	7

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Tabla N° 11
Descriptivos de la variable: Inserción laboral.

Descriptivos			
		Estadístico	Error estándar
	Media	53,77	2,225
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	49,23 58,32
	Media recortada al 5%	54,08	
	Mediana	59,00	
	Varianza	153,514	
Inserción laboral	Desviación estándar	12,390	
	Mínimo	33	
	Máximo	69	
	Rango	36	
	Rango intercuartil	25	
	Asimetría	-,399	,421
	Curtosis	-1,319	,821

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Según la Tabla N° 11, la media para la variable disfunción familiar es 53.77 puntos, de acuerdo al baremo planteado para esta variable está en la categoría bueno, lo cual significa que la inserción laboral en alguna medida es buena en el proceso de incorporación del personal. Es necesario señalar que lo ideal se encuentren en la categoría muy bueno, el cual se ubica en el intervalo de 54 a 69 puntos, para que la inserción laboral del personal seleccionado sea muy buena en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.

Para analizar adecuadamente los datos de la muestra, se plantean los resultados obtenidos según los rangos definidos en los baremos o descriptores de análisis, los cuales arrojan la frecuencia (N), y el respectivo porcentaje de la muestra de 31 trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, así como dimensiones, en función a las categorías, los cuales se detallan en los siguientes cuadros y Gráficos.

Tabla N° 12

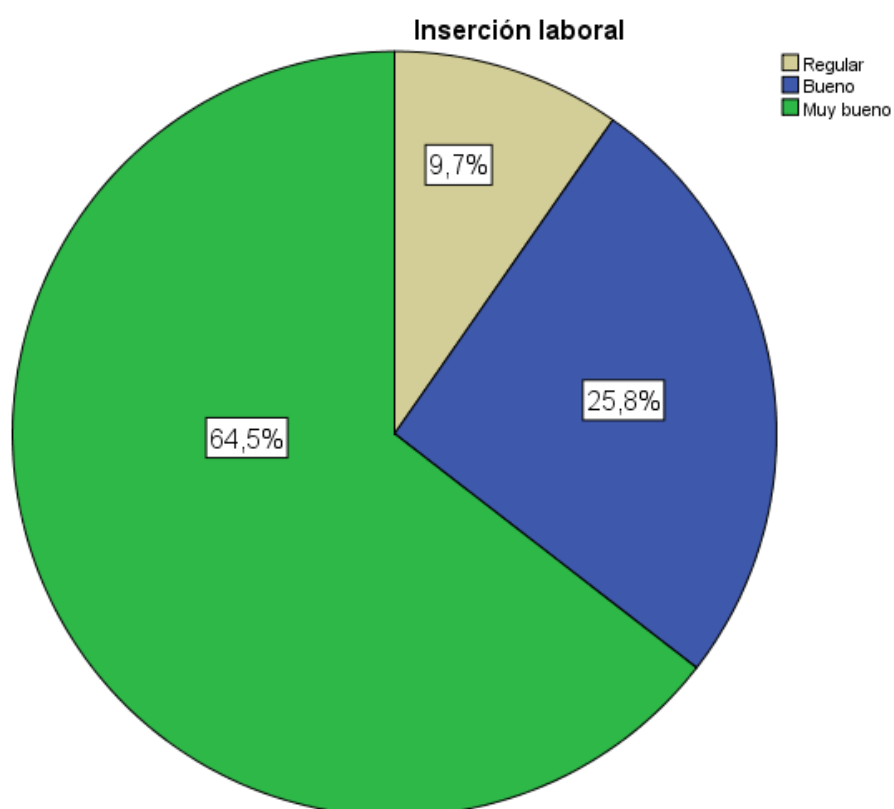
Resultados generales de la variable: Inserción laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	9,7	100,0
	Bueno	8	25,8	25,8
	Muy bueno	20	64,5	90,3
	Total	31	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Gráfico N° 06

Resultados generales de la variable: Inserción laboral.



Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

De acuerdo a la Tabla N° 12 y Gráfico N° 06 se aprecia que el 64,5% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que la inserción laboral es muy buena. El 25,8% de los trabajadores administrativos, manifiestan que la inserción laboral es buena. Y el 9,7% de los trabajadores administrativos, manifiestan que la inserción laboral es regular.

Tabla N° 13

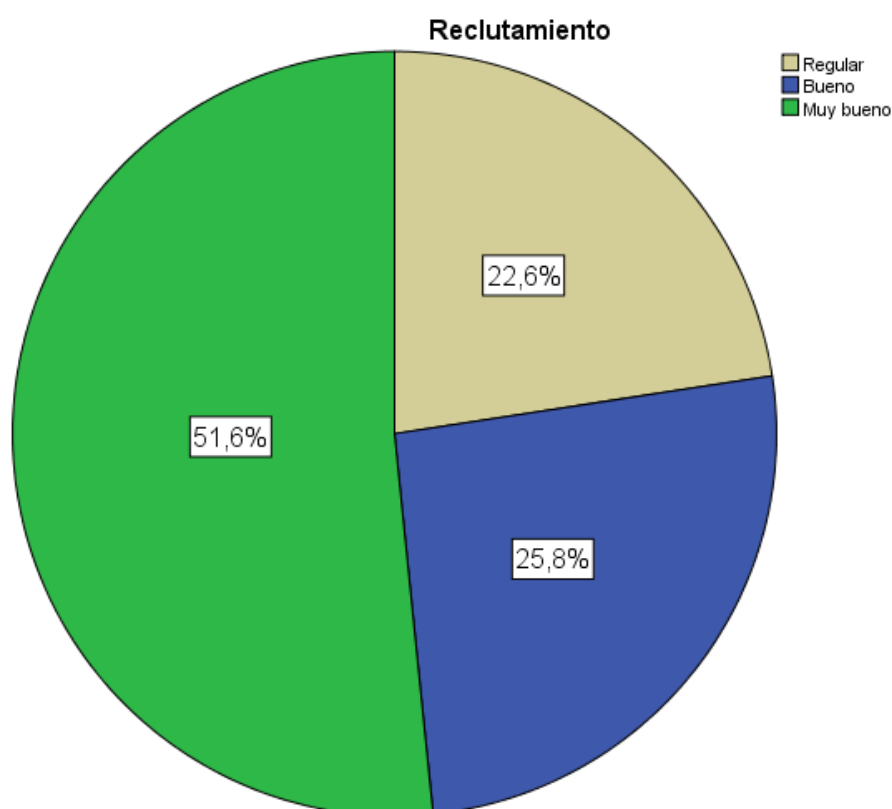
Resultados generales de la dimensión: Reclutamiento.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	7	22,6	100,0
	Bueno	8	25,8	25,8
	Muy bueno	16	51,6	77,4
	Total	31	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Gráfico N° 07

Resultados generales de la dimensión: Reclutamiento.



Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

De acuerdo a la Tabla N° 13 y Gráfico N° 07 se aprecia que el 51,6% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que el reclutamiento del personal es muy bueno. El 25,8% de los trabajadores administrativos, manifiestan que el reclutamiento del personal es bueno. Y el 22,6% de los trabajadores administrativos, manifiestan que el reclutamiento del personal es regular.

Tabla N° 14

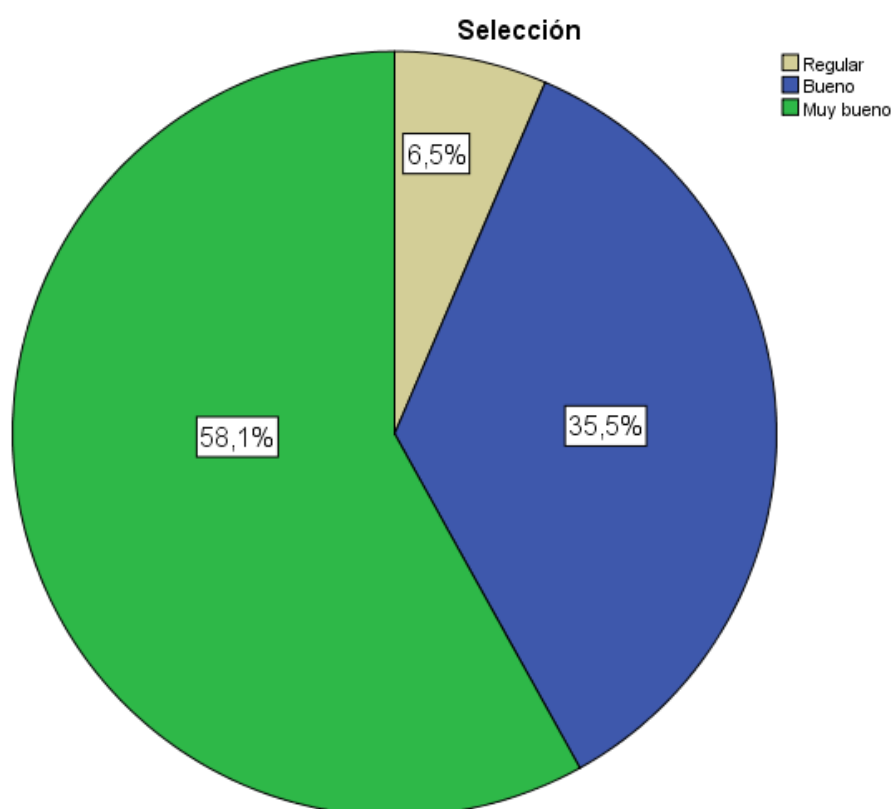
Resultados generales de la dimensión: Selección.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	6,5	100,0
	Bueno	11	35,5	35,5
	Muy bueno	18	58,1	93,5
	Total	31	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Gráfico N° 08

Resultados generales de la dimensión: Selección.



Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

De acuerdo a la Tabla N° 14 y Gráfico N° 08 se aprecia que el 58,1% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que la selección del personal es muy buena. El 35,5% de los trabajadores administrativos, manifiestan que la selección del personal es buena. Y el 6,5% de los trabajadores administrativos, manifiestan que la selección del personal es regular.

Tabla N° 15

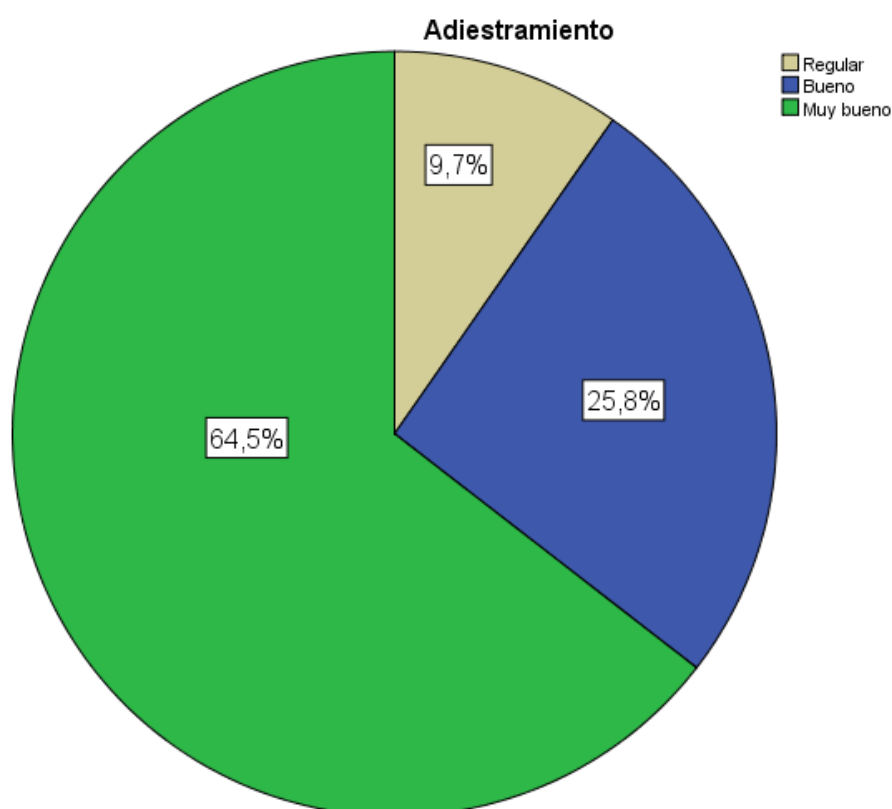
Resultados generales de la dimensión: Adiestramiento.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	9,7	9,7
	Bueno	8	25,8	25,8
	Muy bueno	20	64,5	90,3
	Total	31	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Gráfico N° 09

Resultados generales de la dimensión: Adiestramiento.



Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

De acuerdo a la Tabla N° 15 y Gráfico N° 09, se aprecia que el 64,5% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que la capacitación del personal es muy buena. El 25,8% de los trabajadores administrativos, manifiestan que la capacitación del personal es buena. Y el 9,7% de los trabajadores administrativos, manifiestan que la capacitación del personal es regular.

Tabla N° 16

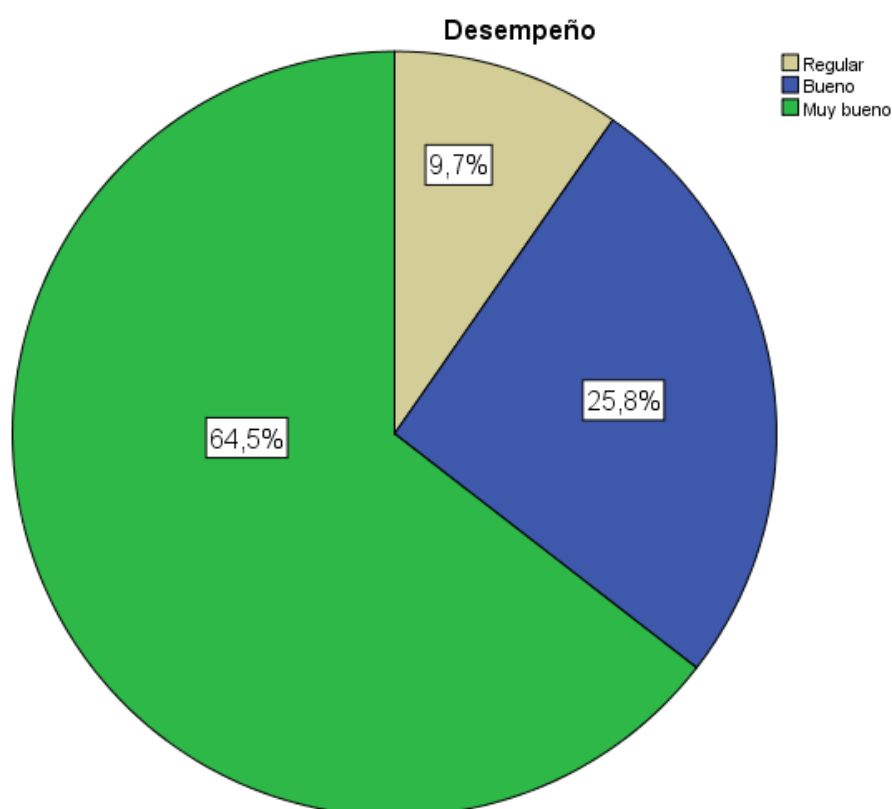
Resultados generales de la dimensión: Desempeño.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	9,7	100,0
	Bueno	8	25,8	25,8
	Muy bueno	20	64,5	90,3
	Total	31	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Gráfico N° 10

Resultados generales de la dimensión: Desempeño.



Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

De acuerdo a la Tabla N° 16 y Gráfico N° 10 se aprecia que el 64,5% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que el desempeño laboral del personal es muy bueno. El 25,8% de los trabajadores administrativos, manifiestan que el desempeño laboral del personal es bueno. Y el 9,7% de los trabajadores administrativos, manifiestan que el desempeño laboral del personal es regular.

3.3. PRUEBAS DE NORMALIDAD.

Antes de ejecutar la prueba de hipótesis mediante el estadístico r de Pearson, es importante saber si los datos obtenidos a través de los instrumentos de recolección de datos para las variables Valoración de competencias profesionales e Inserción laboral se comportan normalmente; es decir, se ajustan a la distribución, pues en la investigación intervienen 31 Trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, para lo cual se tomará el estadístico de KOLMOGOROV – SMIRNOV, con los siguientes criterios:

H_0 : Los datos obtenidos de la muestra provienen de una distribución normal.

H_1 : Los datos obtenidos de la muestra no provienen de una distribución normal.

Tabla N° 17
Prueba de normalidad.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Valoración de competencias profesionales	Inserción laboral
N		31	31
Parámetros normales ^{a,b}	Media	52,19	53,77
	Desviación estándar	9,700	12,390
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,169	,180
	Positivo	,121	,157
	Negativo	-,169	-,180
Estadístico de prueba		,169	,180
Sig. asintótica (bilateral)		,250 ^c	,120 ^c
a. La distribución de prueba es normal.			
b. Se calcula a partir de datos.			
c. Corrección de significación de Lilliefors.			

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Según la Tabla N° 17, se observa el resultado de la prueba normalidad a través de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de 31 unidades de análisis, el estadístico de prueba resultante es equivalente a 0,250 y 0,120. Con un margen de error de 25% y 12%, por lo tanto, se concluye que la distribución de los datos de la muestra proviene de una distribución normal. Y se continua con el procedimiento de la prueba de hipótesis mediante el estadístico de r de Pearson.

CAPÍTULO IV

PROCESO DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS

4.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.

H₀: p = 0:

La Valoración de competencias profesionales no se relaciona significativamente con la Inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

H₁: p ≠ 0:

La Valoración de competencias profesionales se relaciona significativamente con la Inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

Nivel de significación:

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 29 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: |t| > 1.6991\}$$

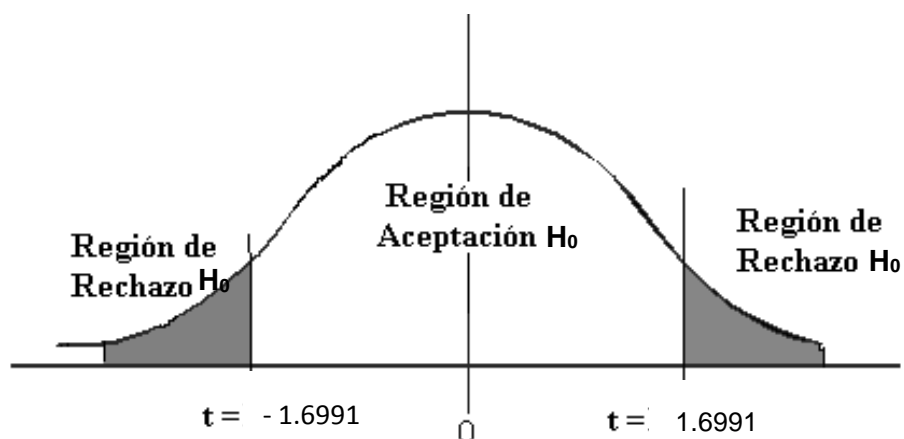


Tabla N° 18

Coefficientes de las variables: Valoración de competencias profesionales e Inserción laboral.

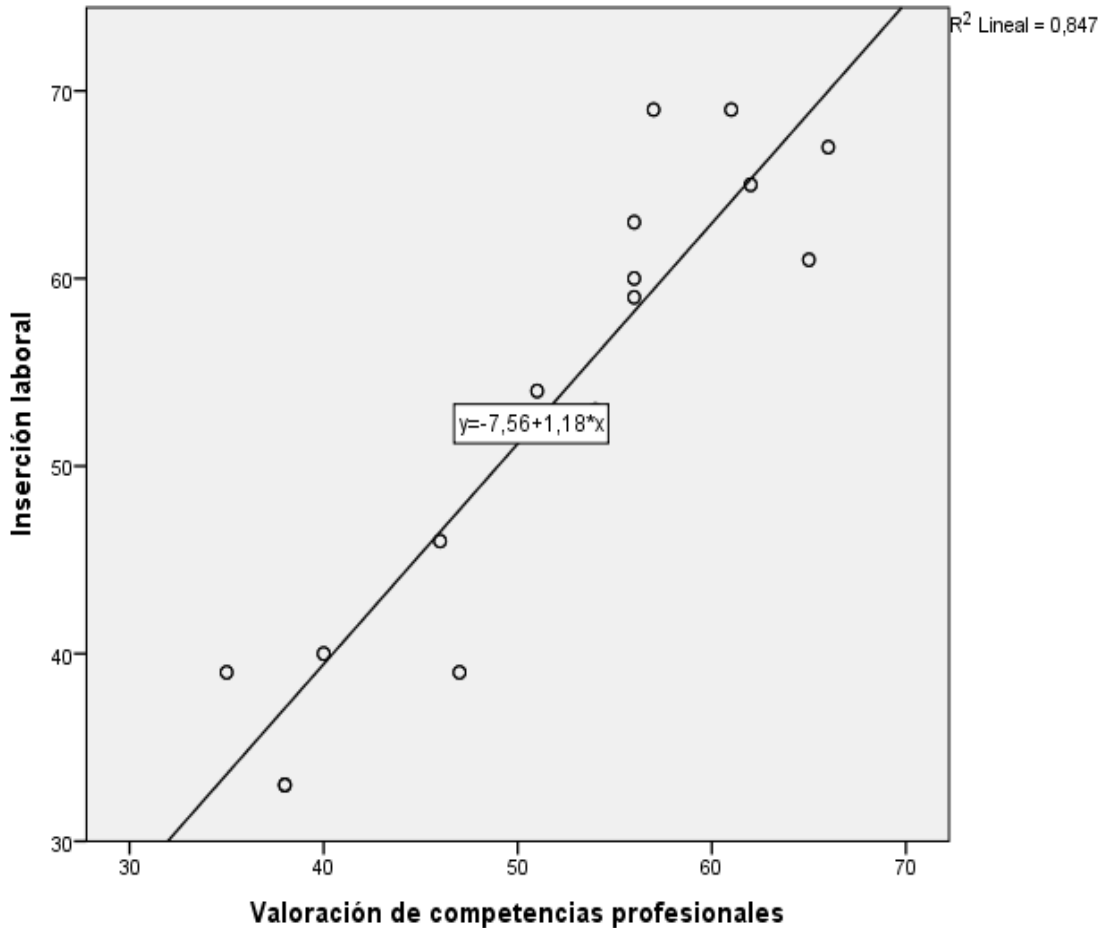
Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	-7,563	4,931		-1,534	,136
Valoración de competencias profesionales	1,175	,093	,920	12,646	,000

a. Variable dependiente: Inserción laboral

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Gráfico N° 11

Recta de regresión lineal entre las variables: Valoración de competencias profesionales e Inserción laboral.



Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Observando la Tabla N°18, el estadístico t de Student calculado (12,646), está fuera de la franja de aceptación de H_0 ($12,646 > 1.6991$) entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, según el Gráfico N° 11 el modelo de regresión lineal entre las variables Valoración de competencias profesionales e Inserción laboral.

Tabla N° 19
Correlaciones de las variables: Valoración de competencias profesionales e Inserción laboral.

Correlaciones			
		Valoración de competencias profesionales	Inserción laboral
Valoración de competencias profesionales	Correlación de Pearson	1	,920**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Inserción laboral	Correlación de Pearson	,920**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Observando la Tabla N° 19, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre las variables Valoración de competencias profesionales e Inserción laboral es de 0,920; lo cual significa una correlación directa fuerte y significativa entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95%.

Tabla N° 20
Resumen del modelo de las variables: Valoración de competencias profesionales e Inserción laboral.

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,920 ^a	,847	,841	4,937	,847	159,929	1	29	,000

a. Predictores: (Constante), Valoración de competencias profesionales

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,847 como se muestra en la Tabla N° 20; lo cual significa que el 84,7% de los cambios observados en la variable Inserción laboral es explicado por la variación de la variable Valoración de competencias laborales.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

Prueba de hipótesis específica 1.

H₀: p = 0:

No existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y el Reclutamiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

H₁: p ≠ 0:

Existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y el Reclutamiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

Nivel de significación:

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 29 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1.6991|\}$$

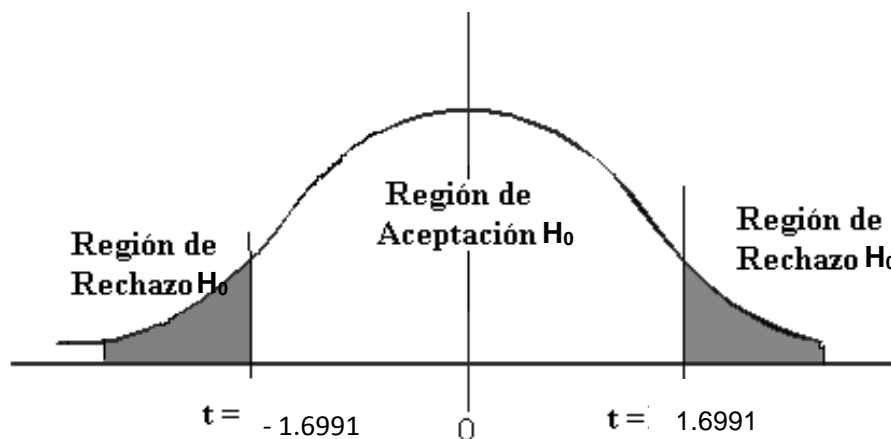


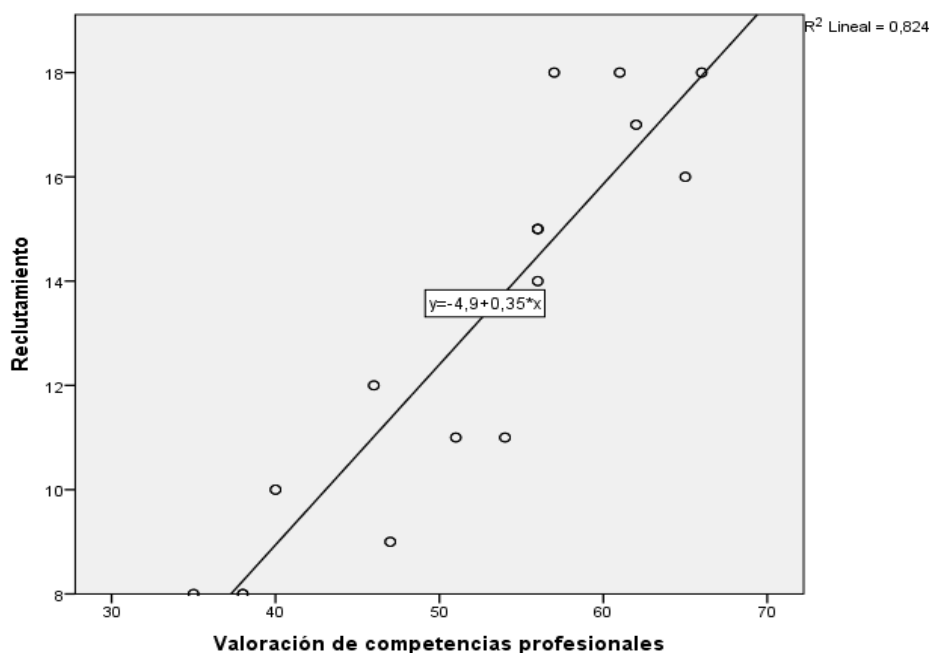
Tabla N° 21
Coefficientes de la variable Valoración de competencias profesionales y la
dimensión Reclutamiento.

		Coefficientes ^a				
		Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
Modelo		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	-4,904	1,574		-3,116	,004
	Valoración de competencias profesionales	,346	,030	,908	11,669	,000

a. Variable dependiente: Reclutamiento

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Gráfico N° 12
Recta de regresión lineal entre la variable Valoración de competencias
profesionales y la dimensión Reclutamiento.



Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Observando la Tabla N° 21, el estadístico t de Student calculado (11,669), está fuera de la franja de aceptación de H_0 ($11,669 > 1,6991$) entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, según el Gráfico N° 12 el modelo de regresión lineal entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Reclutamiento es pertinente.

Tabla N° 22
Correlaciones de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Reclutamiento.

Correlaciones			
		Valoración de competencias	
		profesionales	Reclutamiento
Valoración de competencias profesionales	Correlación de Pearson	1	,908**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Reclutamiento	Correlación de Pearson	,908**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Observando la Tabla N° 22, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Reclutamiento es de 0,908; lo cual significa una correlación directa, fuerte y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%.

Tabla N° 23
Resumen del modelo de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Reclutamiento.

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,908 ^a	,824	,818	1,576	,824	136,157	1	29	,000

a. Predictores: (Constante), Valoración de competencias profesionales

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,824 como se muestra en la Tabla N° 23; lo cual significa que el 82,4% de los cambios observados en la dimensión Reclutamiento es explicado por la variación de la variable Valoración de competencias profesionales.

Prueba de hipótesis específica 2.

H₀: p = 0:

No existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y la Selección de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

H₁: p ≠ 0:

Existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y la Selección de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

Nivel de significación:

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 29 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1.6991|\}$$

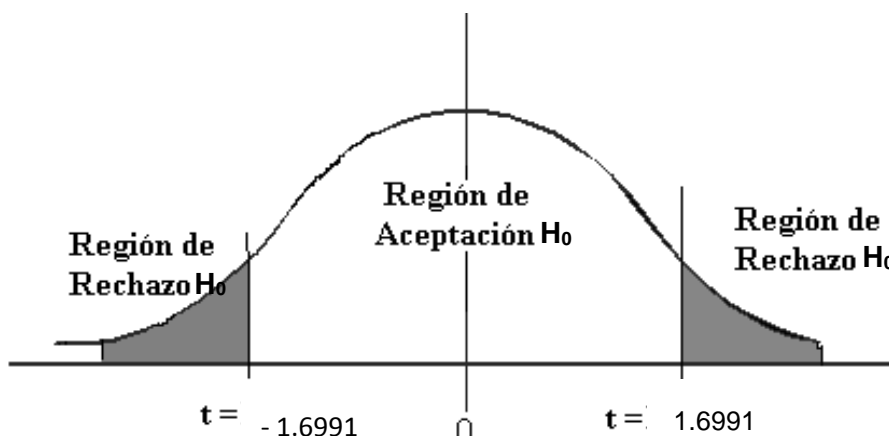


Tabla N° 24

Coefficientes de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Selección.

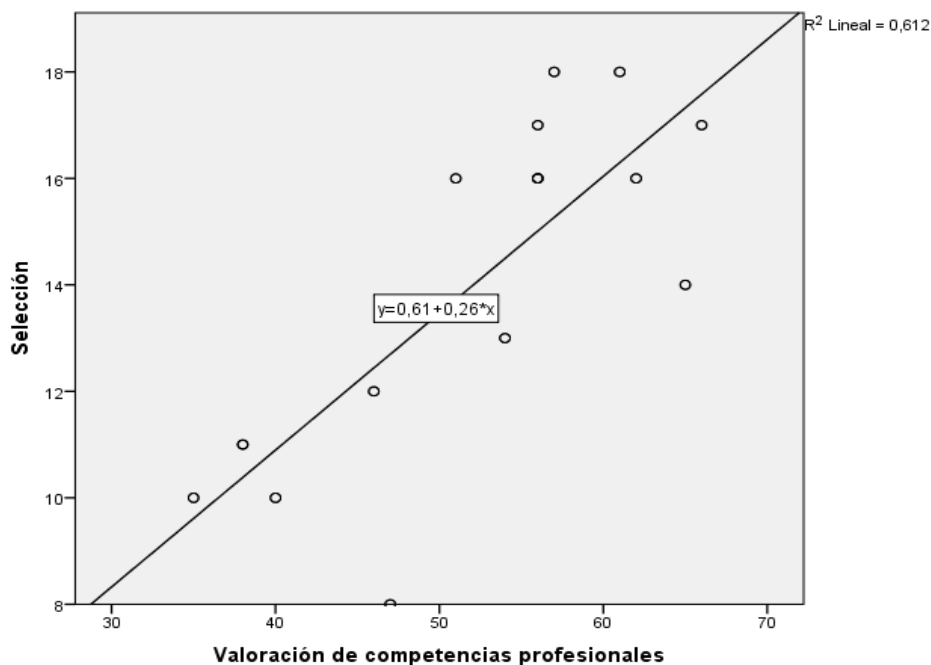
		Coeficientes ^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
Modelo		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	,612	2,017		,303	,764
	Valoración de competencias profesionales	,257	,038	,782	6,762	,000

a. Variable dependiente: Selección

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Gráfico N° 13

Recta de regresión lineal entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Selección.



Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Observando la Tabla N° 24, el estadístico t de Student calculado (6,762), está fuera de la franja de aceptación de Ho ($6,762 > 1.6991$) entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, según el Gráfico N° 13 el modelo de regresión lineal entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Selección es pertinente.

Tabla N° 25
Correlaciones de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Selección.

Correlaciones			
		Valoración de competencias	
		profesionales	Selección
Valoración de competencias profesionales	Correlación de Pearson	1	,782**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Selección	Correlación de Pearson	,782**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Observando la Tabla N° 25, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Selección es de 0,782; lo cual significa una correlación directa, fuerte y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%.

Tabla N° 26
Resumen del modelo de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Reclutamiento.

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,782 ^a	,612	,599	2,020	,612	45,729	1	29	,000

a. Predictores: (Constante), Valoración de competencias profesionales

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,612 como se muestra en la Tabla N° 26; lo cual significa que el 61,2% de los cambios observados en la dimensión Selección es explicado por la variación de la variable Valoración de competencias profesionales.

Prueba de hipótesis específica 3.

H₀: p = 0:

No existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y el Adiestramiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

H₁: p ≠ 0:

Existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y el Adiestramiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

Nivel de significación:

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 29 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1.6991|\}$$

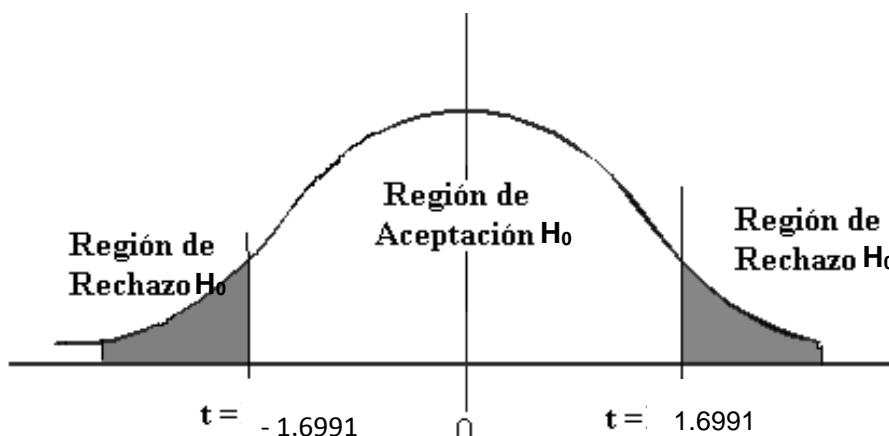


Tabla N° 27

Coefficientes de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Adiestramiento.

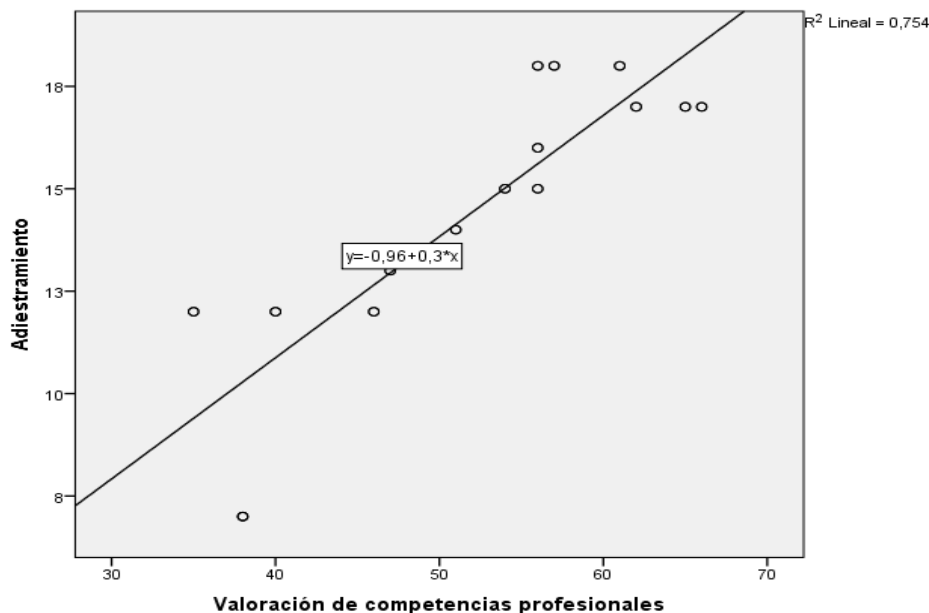
Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	-,957	1,666		-,574	,570
Valoración de competencias profesionales	,296	,031	,868	9,423	,000

a. Variable dependiente: Adiestramiento

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Gráfico N° 14

Recta de regresión lineal entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Adiestramiento.



Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Observando la Tabla N° 27, el estadístico t de Student calculado (9,423), está fuera de la franja de aceptación de H_0 ($9,423 > 1.6991$) entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, según el Gráfico N° 14 el modelo de regresión lineal entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Adiestramiento es pertinente.

Tabla N° 28
Correlaciones de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Adiestramiento.

Correlaciones			
		Valoración de competencias profesionales	Adiestramiento
Valoración de competencias profesionales	Correlación de Pearson	1	,868**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Adiestramiento	Correlación de Pearson	,868**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Observando la Tabla N° 28, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Adiestramiento es de 0,868; lo cual significa una correlación directa, fuerte y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%.

Tabla N° 29
Resumen del modelo de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Adiestramiento.

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,868 ^a	,754	,745	1,668	,754	88,790	1	29	,000

a. Predictores: (Constante), Valoración de competencias profesionales

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,754 como se muestra en la Tabla N° 29; lo cual significa que el 75,4% de los cambios observados en la dimensión Adiestramiento es explicado por la variación de la variable Valoración de competencias profesionales.

Prueba de hipótesis específica 4.

H₀: p = 0:

No existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y el Desempeño de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

H₁: p ≠ 0:

Existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y el Desempeño de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

Nivel de significación:

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 29 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1.6991|\}$$

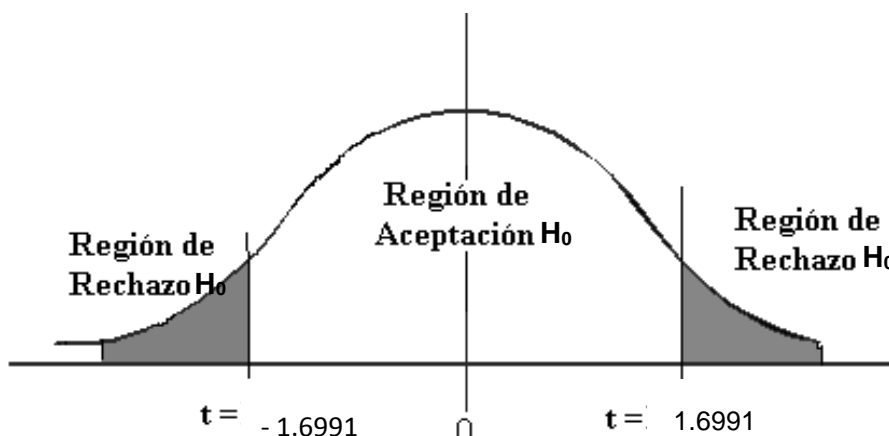


Tabla N° 30

Coefficientes de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Desempeño.

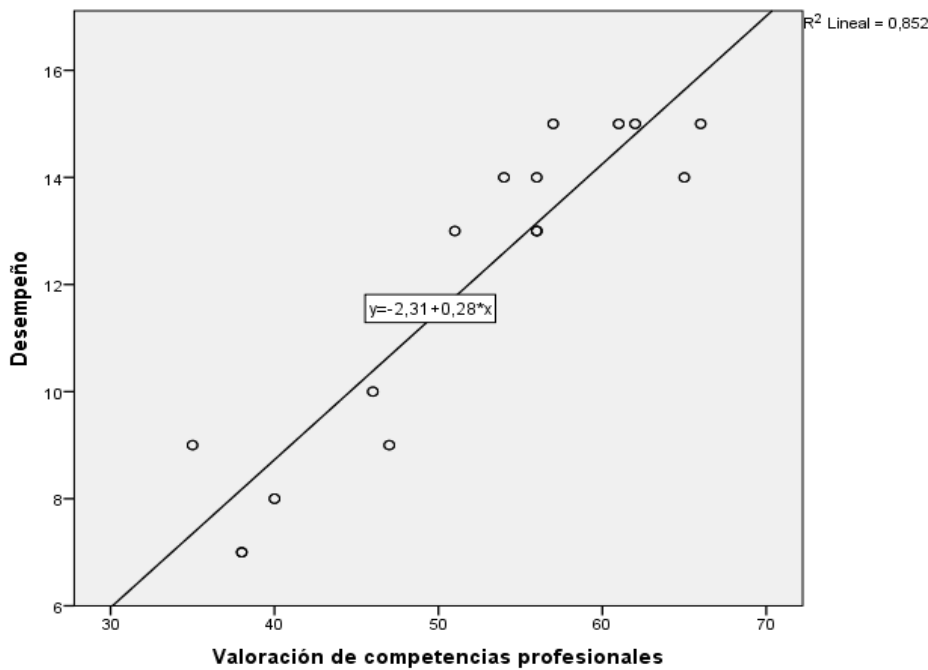
		Coeficientes ^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
Modelo		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	-2,314	1,136		-2,038	,051
	Valoración de competencias profesionales	,276	,021	,923	12,900	,000

a. Variable dependiente: Desempeño

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Gráfico N° 15

Recta de regresión lineal entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Desempeño.



Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Observando la Tabla N° 30, el estadístico t de Student calculado (12,900), está fuera de la franja de aceptación de H_0 ($12,900 > 1.6991$) entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, según el Gráfico N° 15 el modelo de regresión lineal entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Desempeño es pertinente.

Tabla N° 31
Correlaciones de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Desempeño.

Correlaciones			
		Valoración de competencias	
		profesionales	Desempeño
Valoración de competencias profesionales	Correlación de Pearson	1	,923**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Desempeño	Correlación de Pearson	,923**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

Observando la Tabla N° 31, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Desempeño es de 0,923; lo cual significa una correlación directa, fuerte y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%.

Tabla N° 32
Resumen del modelo de la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Desempeño.

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				Sig. Cambio en F
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	
1	,923 ^a	,852	,846	1,137	,852	166,415	1	29	,000

a. Predictores: (Constante), Valoración de competencias profesionales

Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,852 como se muestra en la Tabla N° 32; lo cual significa que el 85,2% de los cambios observados en la dimensión Desempeño es explicado por la variación de la variable Valoración de competencias profesionales.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar el nivel de relación que existe entre la Valoración de competencias profesionales y la Inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017, Sobre todo, a través del estudio de las dimensiones de: Reclutamiento, Selección, Adiestramiento y Desempeño.

Los resultados hallados en el estudio nos permiten afirmar que La Valoración de competencias profesionales se relaciona significativamente con la Inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios en el año 2017.

Estos resultados se fundamentan en que las competencias sólo son definibles en la acción, pues según Fernández (1997), las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber hacer, el poseer unas capacidades no significa ser competente, la competencia no reside en los recursos (capacidades) sino en la movilización misma de los recursos. Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos, saber no es poseer, es utilizar. Un formador no puede reducirse a la aplicación directa de los principios, teorías o leyes de enseñanza aprendizaje de un contexto a otro sin más. El pasar del saber a la acción es una reconstrucción, es un proceso con valor añadido. La capacidad de la competencia a simple vista puede resultar irrelevante, el saber hacer no es un

saber imitar o aplicar rutinariamente los recursos de los saberes propios del individuo.

Por otro lado, el empleo continúa siendo la base material principal de la inclusión social y, por lo tanto, la disponibilidad de empleos de calidad juega un papel clave para la cohesión social. Esto vale muy marcadamente para los jóvenes, pues la inserción laboral productiva les permite integrarse de manera crecientemente autónoma a la sociedad. Además, facilita el desarrollo interpersonal, la autoestima y el reconocimiento mutuo en colectivos con características comunes.

Según la Tabla N° 04, la media para la variable disfunción familiar es 52.19 puntos, lo cual significa que la valoración de competencias profesionales se da importancia al momento de seleccionar el personal en función a sus capacidades. Es necesario señalar que lo ideal se encuentren en la categoría muy bueno, el cual se ubica en el intervalo de 54 a 69 puntos, para que sea relevante las competencias profesionales al momento de seleccionar el personal idóneo para un determinado puesto de trabajo en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.

De acuerdo a la Tabla N° 05 y Gráfico N° 01 se aprecia que el 58,1% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que la valoración de competencias profesionales es muy buena. Asimismo, en la Tabla N° 06 y Gráfico N° 02 se aprecia que el 56,1% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que se orientan a la consecución de resultados de manera buena. De acuerdo a la Tabla N° 07 y Gráfico N° 03 se aprecia que el 64,5% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que las relaciones interpersonales son muy buenas. Observando la Tabla N° 08 y Gráfico N° 04 se aprecia que el 58,1% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que tienen iniciativas muy buenas. Y de acuerdo a la Tabla N° 09 y Gráfico N° 05 se aprecia que el 58,1% de los trabajadores administrativos de la Corte

Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que el trabajo en equipo en la institución es muy bueno.

Analizando la Tabla N° 11, la media para la variable disfunción familiar es 53.77 puntos, lo cual significa que la inserción laboral en alguna medida es buena en el proceso de incorporación del personal. Es necesario señalar que lo ideal se encuentran en la categoría muy bueno, el cual se ubica en el intervalo de 54 a 69 puntos, para que la inserción laboral del personal seleccionado sea muy buena en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. Por otro lado, de acuerdo a la Tabla N° 12 y Gráfico N° 06 se aprecia que el 64,5% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que la inserción laboral es muy buena. Observando la Tabla N° 13 y Gráfico N° 07 se aprecia que el 51,6% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que el reclutamiento del personal es muy bueno. Analizando la Tabla N° 14 y Gráfico N° 08 se aprecia que el 58,1% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que la selección del personal es muy buena. De acuerdo a la Tabla N° 15 y Gráfico N° 09, se aprecia que el 64,5% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que la capacitación del personal es muy buena. Y de acuerdo a la Tabla N° 16 y Gráfico N° 10 se aprecia que el 64,5% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, manifiestan que el desempeño laboral del personal es muy bueno.

Por otro lado, observando la Tabla N° 19, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre las variables Valoración de competencias profesionales e Inserción laboral es de 0,920; lo cual significa una correlación directa fuerte y significativa entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95%. Además, el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,847 como se muestra en la Tabla N° 20; lo cual significa que el 84,7% de los cambios observados en la variable Inserción laboral es explicado por la variación de la variable Valoración de competencias laborales.

Analizando la Tabla N° 22, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Reclutamiento es de 0,908; lo cual significa una correlación directa, fuerte y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,824 como se muestra en la Tabla N° 23; lo cual significa que el 82,4% de los cambios observados en la dimensión Reclutamiento es explicado por la variación de la variable Valoración de competencias profesionales.

Según la Tabla N° 25, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Selección es de 0,782; lo cual significa una correlación directa, fuerte y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%. Por lo que el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,612 como se muestra en la Tabla N° 26; lo cual significa que el 61,2% de los cambios observados en la dimensión Selección es explicado por la variación de la variable Valoración de competencias profesionales.

Estudiando la Tabla N° 28, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Adiestramiento es de 0,868; lo cual significa una correlación directa, fuerte y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%. Entonces, el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,754 como se muestra en la Tabla N° 29; lo cual significa que el 75,4% de los cambios observados en la dimensión Adiestramiento es explicado por la variación de la variable Valoración de competencias profesionales.

Y según la Tabla N° 31, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable Valoración de competencias profesionales y la dimensión Desempeño es de 0,923; lo cual significa una correlación directa, fuerte y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,852 como se muestra en

la Tabla N° 32; lo cual significa que el 85,2% de los cambios observados en la dimensión Desempeño es explicado por la variación de la variable Valoración de competencias profesionales.

Los resultados del presente estudio son similares a los obtenidos por Herrera (2015), donde estableció que el “Hacer”, es decir las habilidades y destrezas que poseen los colaboradores del departamento de ventas de grupo Bimbo, Huehuetenango están en el nivel deseado para el puesto además que ello se refleja en el alcance de metas establecidas por la empresa. Asimismo, determinó que el “Ser” que abarca todas las actitudes que le impulsan a hacer lo requerido y además le indica cómo debe reaccionar ante las diversas situaciones que le tenga delante. En el presente estudio los sujetos en su totalidad presentan alto este parámetro, lo cual indica que la actitud de los mismos es la adecuada y la ideal para poder desempeñarse en este tipo de empleo.

También se asemejan a los obtenidos por Beier (2014), según el análisis de resultados, la universidad brinda las competencias teóricas, pero la mayor parte de los encuestados señaló la necesidad de una mayor de recursos prácticos para facilitar la inserción laboral. Los egresados encuestados que realizaron posgrados, en general ya estaban trabajando en CI y decidieron seguir estudiando para mejorar laboral y profesionalmente.

Prevalen observadas lo que manifiesta Gómez (2013), si se poseen las competencias y los saberes que se han aprendido durante la trayectoria de vida o durante la vida laboral, se puede realizar la comprobación por medio de la evaluación, implicando en algunas ocasiones que el candidato participe en procesos de formación, estos pueden ser el antecedente, en algunos casos, para iniciar un proceso de certificación y asegurar su culminación con éxito. El desarrollo de competencias en los individuos es necesario para estar acordes a los cambios que en nuestra sociedad están surgiendo. La formación es un hecho continuado y prepara para la inserción al mundo del trabajo, permitiendo hacer frente a los desafíos laborales. Las personas pueden certificar sus competencias, independientemente de la forma de adquisición de sus saberes,

debido a la existencia de los organismos que realizan este proceso, que se encuentran organizados y regulan el mismo en varios países del mundo.

Los resultados también prevalecen observadas lo que señala Reque & Vallejos (2015), Las competencias laborales son conocimientos saber, habilidades y actitudes, que, aplicados en el desempeño hay una determinada responsabilidad o aportación profesional asegurando su buen logro. Es a partir de la combinación de estos factores en la empresa industrial Linde Gas Perú S.A. que surge la necesidad de realizar la presente investigación.

Finalmente, vistos los resultados obtenidos en la investigación y habiendo discutido los mismos en relación a otras investigaciones internacionales y nacionales, se concluye que la valoración de competencias profesionales juega un papel importante en el proceso de reclutamiento, selección, adiestramiento y desempeño en la inserción laboral de los trabajadores.

CONCLUSIONES.

En cuanto a la relación entre la Valoración de competencias profesionales y la Inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, alcanza un índice de 0,920 para el coeficiente R de Pearson, lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5%, la Inserción laboral depende en un 84,7% de la Valoración de competencias profesionales, y con las evidencias suficientes, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y, por consiguiente, aceptar la hipótesis general de la investigación, concluyendo que La Valoración de competencias profesionales se relaciona significativamente con la Inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios en el año 2017.

En cuanto a la relación entre la Valoración de competencias profesionales y el Reclutamiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, alcanza un índice de 0,908 para el coeficiente R de Pearson, lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5%, el Reclutamiento depende en un 82,4% de la Valoración de competencias profesionales, y con las evidencias suficientes, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y, por consiguiente, aceptar la primera hipótesis específica de la investigación, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y el Reclutamiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios en el año 2017.

En cuanto a la relación entre la Valoración de competencias profesionales y la Selección de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, alcanza un índice de 0,782 para el coeficiente R de Pearson, lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5%, la Selección de los trabajadores administrativos depende en un 61,2% de la Valoración de competencias profesionales, y con las evidencias suficientes, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y, por consiguiente, aceptar la segunda hipótesis específica de la investigación, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y la Selección de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios en el año 2017.

En cuanto a la relación entre la Valoración de competencias profesionales y el Adiestramiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, alcanza un índice de 0,868 para el coeficiente R de Pearson, lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5%, el Adiestramiento de los trabajadores administrativos depende en un 75,4% de la Valoración de competencias profesionales, y con las evidencias suficientes, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y, por consiguiente, aceptar la tercera hipótesis específica de la investigación, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y el Adiestramiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios en el año 2017.

En cuanto a la relación entre la Valoración de competencias profesionales y el Desempeño de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, alcanza un índice de 0,923 para el coeficiente R de Pearson, lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5%, el Desempeño de los trabajadores administrativos depende en un 85,2% de la Valoración de competencias profesionales, y con las evidencias suficientes, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y, por consiguiente, aceptar la cuarta hipótesis específica de la investigación,

concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y el Desempeño de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios en el año 2017.

RECOMENDACIONES.

Las competencias profesionales y su relación con la inserción laboral es un tema actual y pertinente para investigar, ya que como objeto de estudio es bastante reciente. Así, se ha intentado que la investigación ponga de manifiesto referentes teóricos actualizados y datos significativos para los profesionales administrativos. Pero está claro, por lo mismo, que quedan muchos aspectos que recién comienzan a investigarse y dentro de estos referentes surgen variados temas que pueden considerarse como futuras investigaciones.

El reclutamiento y selección de personal es un proceso por el cual las instituciones contratan al personal adecuado para ocupar un puesto, el programa de reclutamiento y selección de personal debe estar dentro de la planeación estratégica de la institución para que se encamine a cumplir los objetivos de la institución. Este proceso se debe componer a través de las siguientes etapas: análisis de necesidades de la institución, reclutamiento, selección e incorporación a la organización.

Las diferentes organizaciones, sean con fines de lucro o no, realizan selecciones a fines de determinar quiénes son los mejores candidatos a los puestos de trabajo que ellas mismas ofrecen, y esto debe estar basado en los objetivos y metas que la institución se propone, para lo cual dichos candidatos deben favorecer, en mayor o medida, su cumplimiento. Claro que aquellos que favorezcan en mayor medida la obtención de los resultados que se esperan,

tendrán más posibilidades de conformar el staff o equipo de personal de la organización.

En la actualidad la capacitación debe ser la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo, es el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el rendimiento productivo, al elevar la capacidad de los trabajadores mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos.

Evaluar el desempeño de un trabajador es un componente fundamental para las instituciones como la Corte Superior de Justicia, porque ayudará a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso debe abarcar misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos, pues la intención es mejorar el desarrollo integral de la persona por medio de planes de acción, con el fin de pulir su perfil y encaminar su plan de carrera

FUENTES DE INFORMACIÓN.

- Arrea, C. (2016). *Más sobre el trabajo en equipo*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/434/43448497001.pdf>
- Baque, M. (2014). *Modelo de gestión organizacional orientado a la mejora del rendimiento del talento humano en las empresas hoteleras de la zona sur de la Provincia de Manabí*. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/798/1/BAQUE_MIGUEL_GESTI%C3%93N_ORIENTADO_EMPRESAS_HOTELERAS.pdf
- Beier, G. (2014). *Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu en el área de influencia del Centro Regional Campana*. Obtenido de <http://www.frd.utn.edu.ar/sites/default/files/CarrerasPos/Tesis%20Docencia%20-%20BEIER.pdf>
- Carpio, M. (2001). *La inserción Sociolaboral: Reflexiones sobre la práctica*. Madrid: Editorial Popular.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Fernández, J. (1997). *Gestión por competencias*. Madrid: Pearson Educación, S. A.

- Flores, P., & Gutiérrez, M. (2013). *Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Estudios Estadísticos*. Obtenido de http://www.ucm.es/data/cont/docs/12-2013-04-02-InsLaboralEstad2009_11_v4.pdf
- Frese, M., & Fay, D. (2001). *Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century*. Nueva York: B. M. Staw & R. I. Sutton.
- Gómez, F. (2010). *Competencias profesionales en trabajo social*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1610/161015612005.pdf>
- Gómez, M. (2013). *El proceso de certificación de competencias profesionales del formador ocupacional: un estudio comparado entre España y México*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/2742/1/TESIS299-130508.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Americana Editores, S.A. de C.V.
- Herrera, A. (2015). *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Herrera-Andrea.pdf>
- Julcahuanga, J. (2013). *Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil projooven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura*. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4992/julcahuanga_dominguez_juan_evaluacion_piura.pdf?sequence=1
- Muchinsky, M. (2001). *Psicología aplicada al trabajo*. México: D.F.

- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014*. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pereda, D., & Berocal, J. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGrawHill.
- Reque, R., & Vallejos, R. (2015). *Evaluación de competencias laborales y desarrollo profesional del personal técnico de la Empresa Linde Gas Perú S.A. – Chiclayo*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/551/1/FACULTAD%20DE%20CIENCIAS%20EMPRESARIALES.pdf>
- Restrepo, L., Estrada, S., & López, M. (2009). *Administración moderna para organizaciones orientadas a resultados*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/849/84916680025.pdf>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (1996). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Mantaro.

ANEXOS.

Matriz de consistencia.

TÍTULO: Valoración de competencias profesionales e inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.										
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES	METODOLOGÍA						
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿En qué medida la Valoración de competencias profesionales se relaciona con la Inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿En qué medida la Valoración de competencias profesionales se relaciona con el Reclutamiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017?</p> <p>¿En qué medida la Valoración de competencias profesionales se relaciona con la Selección de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017?</p> <p>¿En qué medida la Valoración de competencias profesionales se relaciona con el Adiestramiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar el nivel de relación que existe entre la Valoración de competencias profesionales y la Inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Analizar el nivel de relación que existe entre la Valoración de competencias profesionales y el Reclutamiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.</p> <p>Determinar el nivel de relación que existe entre la Valoración de competencias profesionales y la Selección de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.</p> <p>Estudiar el nivel de relación que existe entre la Valoración de competencias profesionales y el Adiestramiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>La Valoración de competencias profesionales se relaciona significativamente con la Inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y el Reclutamiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y la Selección de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y el Adiestramiento de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.</p>	<p>VARIABLE PREDICTORA (VE1):</p> <p>(VE1): Valoración de competencias profesionales.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientación a resultados. • Relaciones interpersonales. • Iniciativa. • Trabajo en equipo. <p>VARIABLE CRITERIO (VE2):</p> <p>(VE2): Inserción laboral.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento. • Selección. • Adiestramiento. • Desempeño. 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Básica. <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correlacional. <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptiva-Correlacional. <div style="text-align: center; border: 1px solid black; width: 100px; margin: 10px auto; padding: 5px;"> </div> <p>POBLACIÓN: 31 Trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th style="padding: 2px;">POBLACIÓN</th> <th style="padding: 2px;">SUB TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 2px;">Trabajadores administrativos.</td> <td style="padding: 2px;">31</td> </tr> <tr style="border-top: 1px solid black;"> <td style="padding: 2px;">TOTAL</td> <td style="padding: 2px;">31</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Oficial de personal – CSJ-MDD.</p> <p>MUESTRA: Selección: No probabilístico de carácter intencionado (Población = Muestra). Tamaño: 31 Trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.</p>	POBLACIÓN	SUB TOTAL	Trabajadores administrativos.	31	TOTAL	31
POBLACIÓN	SUB TOTAL									
Trabajadores administrativos.	31									
TOTAL	31									

<p>¿En qué medida la Valoración de competencias profesionales se relaciona con el Desempeño de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017?</p>	<p>Establecer el nivel de relación que existe entre la Valoración de competencias profesionales y el Desempeño de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.</p>	<p>Existe una relación directa y significativa entre la Valoración de competencias profesionales y el Desempeño de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.</p>		<p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS. Estadística descriptiva e inferencial.</p>
---	--	---	--	---

Matriz de operacionalización de variables

TÍTULO: Valoración de competencias profesionales e inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.			
VARIABLES DE ESTUDIO DEFINICIÓN CONCEPTUAL	VARIABLES DE ESTUDIO DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>1. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.</p> <p>Se define como capacidades que tenemos para poner en práctica todos nuestros conocimientos, habilidades y valores en el ámbito laboral. Son cualidades que precisamente en los últimos años han cobrado una especial importancia en los procesos de selección.</p>	<p>1. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.</p> <p>Es el puntaje obtenido en la escala por cada individuo, para cada una de las dimensiones: Orientación a resultados, Relaciones interpersonales, Iniciativa, Trabajo en equipo.</p>	1.1. ORIENTACIÓN A RESULTADOS.	1.1.5. Cumplimiento de tareas. 1.1.6. Cumplimiento oportuno.
		1.2. RELACIONES INTERPERSONALES.	1.2.7. Cortesía. 1.2.8. Orientación a usuarios. 1.2.9. Evitamiento de conflictos.
		1.3. INICIATIVA.	1.3.7. Propone nuevas ideas. 1.3.8. Resolución de problemas. 1.3.9. Asequible al cambio.
		1.4. TRABAJO EN EQUIPO.	1.4.5. Trabajo interpersonal. 1.4.6. Logro de objetivos institucionales.
<p>2. INSERCIÓN LABORAL.</p> <p>Se define como la incorporación de personas en el mercado laboral con la finalidad de desempeñar tareas y actividades relacionadas a un puesto determinado de trabajo.</p>	<p>2. INSERCIÓN LABORAL.</p> <p>Reclutamiento: Tipo de cargo, perfil solicitado, competencias y procedimientos llevados a cabo. Selección: Elección del candidato. Adiestramiento: Tipos de Adiestramiento y Duración. Desempeño: Asistencia, Puntualidad, presencia, calidad de trabajo y permanencia en el puesto</p>	2.1. RECLUTAMIENTO.	2.1.9. Tipo de cargo. 2.1.10. Perfil solicitado. 2.1.11. Competencias. 2.1.12. Procedimientos.
		2.2. SELECCIÓN.	2.2.3. Elección final del candidato
		2.3. ADIESTRAMIENTO.	2.3.5. Tipos de adiestramiento según cargos. 2.3.6. Duración según cargo.
		2.4. DESEMPEÑO.	2.4.11. Asistencia al puesto de trabajo. 2.4.12. Puntualidad en el puesto de trabajo. 2.4.13. Presencia personal en el puesto de trabajo. 2.4.14. Calidad de trabajo realizado. 2.4.15. Permanencia en el puesto de trabajo.

Instrumentos de recolección de datos.

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Valoración de competencias profesionales e inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES.
INVESTIGADORA : Br. Yeny Margoth, VELÁSQUEZ CUNO.

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES												
Escala, categoría remunerativa o nivel de estudios:	<input type="checkbox"/> Funcionario <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Técnico	Sexo:	<input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/> Mujer									
Edad (en años):		Años de trabajo en la institución:										
INSTRUCCIONES:												
A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones sobre las VALORACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES , a las que se debe responder con la mayor sinceridad y veracidad posible de acuerdo a las observaciones realizadas. No existen respuestas correctas o incorrectas. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Se debe colocar una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:												
<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">0</th> <th style="width: 25%;">1</th> <th style="width: 25%;">2</th> <th style="width: 25%;">3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Nunca</td> <td style="text-align: center;">Algunas veces</td> <td style="text-align: center;">Casi siempre</td> <td style="text-align: center;">Siempre</td> </tr> </tbody> </table>					0	1	2	3	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3									
Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre									
N°	AFIRMACIONES	0	1	2	3							
01	Tiene capacidad de análisis y síntesis.											
02	Posee capacidad de organización y planificación.											
03	Puede comunicarse en forma oral y escrita en una lengua nativa.											
04	Puede comunicarse en forma oral y escrita en una lengua extranjera.											
05	Posee conocimientos de informática relativos a su profesión.											
06	Tiene capacidad de gestión de la información.											

07	Soluciona problemas relativos a su profesión en la institución.				
08	Toma decisiones pertinentes que favorecen a la institución.				
09	Tiene espíritu de trabajo en equipo.				
10	Trabaja en equipo de manera interdisciplinar.				
11	Orienta su trabajo a un contexto internacional.				
12	Posee habilidades de relaciones interpersonales.				
13	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.				
14	Posee un razonamiento crítico.				
15	Tiene un compromiso ético con la institución.				
17	Realiza aprendizaje autónomo.				
18	Se adapta eficazmente a nuevas situaciones.				
19	Es creativo.				
20	Posee liderazgo.				
21	Tiene iniciativa y espíritu emprendedor ante cualquier situación.				
22	Se siente motivado por lograr la calidad total en su trabajo.				
23	Es sensible hacia temas medioambientales.				
TOTAL					

!!!Gracias por su colaboración...!!!

Instrumentos de recolección de datos.

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Valoración de competencias profesionales e inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES.
INVESTIGADORA : Br. Yeny Margoth, VELÁSQUEZ CUNO.

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES												
Escala, categoría remunerativa o nivel de estudios:	<input type="checkbox"/> Funcionario <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Técnico	Sexo:	<input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/> Mujer									
Edad (en años):		Años de trabajo en la institución:										
INSTRUCCIONES:												
A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones sobre las INSERCIÓN LABORAL , a las que se debe responder con la mayor sinceridad y veracidad posible de acuerdo a las observaciones realizadas. No existen respuestas correctas o incorrectas. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Se debe colocar una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:												
<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">0</th> <th style="width: 25%;">1</th> <th style="width: 25%;">2</th> <th style="width: 25%;">3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Nunca</td> <td style="text-align: center;">Algunas veces</td> <td style="text-align: center;">Casi siempre</td> <td style="text-align: center;">Siempre</td> </tr> </tbody> </table>					0	1	2	3	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3									
Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre									
N°	AFIRMACIONES	0	1	2	3							
01	Reconoce y utiliza teorías, paradigmas, conceptos y principios propios de la profesión.											
02	Analiza, sintetiza y resume información de manera crítica.											
03	Recoge e integra diversos tipos de datos y observaciones con el fin de lograr la calidad total en la institución.											
04	Aplica conocimiento científico para abordar problemas usuales o desconocidos.											
05	Reconoce la necesidad de los códigos de conductas profesionales.											
06	Recibe y responde a diversas fuentes de información de acuerdo a las normas de administración.											

07	Transmite adecuadamente la información de forma escrita, verbal y gráfica.				
08	Desarrolla las competencias necesarias para ser autónomo y para el aprendizaje continuo a lo largo de toda la vida.				
09	Identifica objetivos para el desarrollo personal y profesional.				
10	Desarrolla un método de trabajo adaptable y flexible.				
11	Propone sus propias actividades de trabajo.				
12	Cuenta con reconocimiento cuando realiza bien su trabajo.				
13	Determina los estándares de ejecución de su trabajo.				
14	Decide el modo de ejecutar su trabajo.				
15	Organiza su trabajo de acuerdo a las necesidades de la institución.				
17	Evalúa el cumplimiento como individuo y como miembro de un equipo.				
18	Reconoce y respeta los puntos de vista y opiniones de los otros miembros del equipo.				
19	Identifica objetivos, responsabilidades individuales y colectivos, y actúa de forma adecuada en estos roles.				
20	Utiliza los medios de comunicación de manera eficaz y como herramienta de fuente de la información.				
21	Participa activamente en la consecución de los objetivos de la institución.				
22	Disposición constante para alcanzar o superar resultados concretos, cuantificables y verificables.				
23	Actúa de acuerdo a estándares y competencias profesionales, motiva darle "toque profesional" a todo lo que hace.				
TOTAL					

!!!Gracias por su colaboración...!!!

Documento de autorización de aplicación de instrumento.

SUMILLA: SOLICITO FACILIDADES PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Ing. Luis Enrique HIDALGO SANCHEZ

JEFE DE ADMINISTRACIÓN DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRE DE DIOS

Yo, Yeny Margoth VELASQUEZ CUNO, egresada de la Universidad Alas Peruanas, de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales, con DNI N° 48365675, ante Usted me presento y expongo:

Que, siendo requisito indispensable la ejecución de un trabajo de Investigación, para optar el título profesional de licenciada en Administración y Negocios Internacionales, solicito a su despacho tenga a bien autorizarme la aplicación de instrumentos de recojo de datos para la tesis de investigación, cuyo título es: Valoración de competencias profesionales e inserción laboral de los trabajadores administrativos en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios – 2017, cuyos resultados serán sistematizados y dados a conocer oportunamente a la institución.


Plan de intervención:

Ítems	Viernes	Martes	Miércoles
Aplicación de la encuesta	28/04/2017	02/05/2017	03/05/2017

POR LO EXPUESTO:

Solicito a Usted acceder a mi petición por ser plenamente comprensible y legal.

Puerto Maldonado, 26 de abril de 2017


Yeny Margoth VELASQUEZ CUNO
DNI: 48365675



Documento de autorización de aplicación de instrumento.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable, País Respetable

“Año del Buen Servicio del Ciudadano”.

Puerto Maldonado, 27 de abril de 2017

OFICIO N° 088-2017-A-CSJMDD/PJ

Señorita:
VELASQUEZ CUNO Yeny Margoth

Asunto: Autoriza aplicación de instrumentos de investigación

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para comunicarle que revisada su solicitud, se le autoriza la aplicación de instrumentos de recojo de datos los días 28 de abril, 02 y 03 de mayo del presente año.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarles los sentimientos de mi estima personal.

Atentamente,

EHRC/jrp

EDER HUMBERTO RENTERIA COLCA
Administrador (e) de la Oficina de Administración
Corte Superior de Justicia de Madre de Dios

28/04/17
08:00p~

Reporte fotográfico.



Aplicación de la encuesta.



Aplicación de la encuesta.

Reporte fotográfico.



Aplicación de la encuesta.



Aplicación de la encuesta.