



# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“Diseño de perfil de puestos bajo un modelo por competencias para el personal administrativo de la Institución Educativa Albert Einstein 2017-2018”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Bach. Morales Chacón, Jose Luis.

Bach. Rodríguez Alayo Christian Arnold.

Asesor:

Lic. D'Angelo Panizo, María Del Carmen.

Trujillo - Perú

2019

## TABLA DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE LA TESIS.....	II
DEDICATORIA .....	III
AGRADECIMIENTO .....	IV
TABLA DE CONTENIDOS .....	V
INDICE DE TABLAS .....	VI
RESUMEN .....	VIII
ABSTRACT.....	IX
CAPITULO I. INTRODUCCION.....	1
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	7
CAPÍTULO III. RESULTADOS .....	9
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	61
REFERENCIAS .....	64
ANEXOS.....	65

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Compromiso. Diccionario de comportamientos.....	68
Tabla 2 Compromiso con la calidad del trabajo.....	68
Tabla 3 Ética.....	69
Tabla 4 Fortaleza .....	69
Tabla 5 Integridad.....	70
Tabla 6 Iniciativa.....	70
Tabla 7 Respeto.....	71
Tabla 8 Responsabilidad social.....	71
Tabla 9 Capacidad de planificacion.....	72
Tabla 10 Capacidad de planificacion y organizacion. Grado C.....	72
Tabla 11 Capacidad de planificación y organización. Grado D.....	73
Tabla 12 Cuadro Nº 12 Cierre de acuerdos.....	73
Tabla 13 Colaboración Capacidad de planificación y organización. Grado A .....	74
Tabla 14 Comunicación eficaz. Capacidad de planificación y organización. Grado A .....	74
Tabla 15 Comunicación eficaz. Capacidad de planificación y organización. Grado B .....	75
Tabla 16 Conocimientos técnicos. Capacidad de planificación y organización.....	76
Tabla 17 Influencia y negociación. ....	76
Tabla 18 Liderazgo. ....	77
Tabla 19 Manejo de crisis. ....	77
Tabla 20 Orientación a los resultados con calidad. ....	77
Tabla 21 Orientación al cliente interno y externo.....	78
Tabla 22 Relaciones Publicas. Grado B.....	78
Tabla 23 Relaciones publicas. Grado C .....	79
Tabla 24 Responsabilidad. Grado C.....	80
Tabla 25 Responsabilidad. Grado D.....	80
Tabla 26 Trabajo en equipo. Grado C .....	81
Tabla 27 Trabajo en equipo. Grado D .....	81
Tabla 28 Tolerancia a la presión y trabajo. Grado A.....	82
Tabla 29 Tolerancia a la presión y trabajo. Grado B.....	82
Tabla 30 Toma de decisiones. ....	83
Tabla 31 Visión estratégica.....	83

## INDICE DE FIGURAS

Figure 1 Diseño de perfil de puesto: Director.....	35
Figure 2 Diseño de perfil de puesto: Administrador .....	40
Figure 3 Diseño de perfil de puesto: Contador .....	45
Figure 4 Diseño de perfil de puesto: Tesorero .....	49
Figure 5 Diseño de perfil de puesto: Secretaria .....	53
Figure 6 Diseño de perfil de puesto: Coordinadora.....	57

## RESUMEN

La investigación se realizó en la Institución Educativa “Colegio De Ciencias Albert Einstein” la cual tiene por domicilio fiscal: Cal. Condorcanqui Nro. 2365 P.J. La Esperanza, La Libertad, Trujillo. Este informe presenta en el primer capítulo los antecedentes, es decir como otras organizaciones hacen una investigación sobre modelos que deben tener las instituciones para poder mejorar el desempeño de sus colaborados dentro de esta y adaptarlas para así también poder lograr las metas u objetivos propuestos por la entidad. En esta parte del informe se presenta la formulación del problema, a partir del cual se determinó el modelo adecuado para la institución en la que se está haciendo la investigación. Se encuentra también los objetivos de la investigación, tanto general como los específicos.

En el segundo capítulo se presenta la metodología que se tiene que seguir para poder realizar el trabajo de investigación de forma adecuada. Se realizó la investigación a partir de documentos bibliográficos y análisis documental, ya que la institución no cuenta con un modelo para cada perfil de puesto lo cual dificulta el desarrollo de sus funciones y la efectividad de los mismos, es decir presenta una inadecuada elección de su personal administrativo. Por otro lado tenemos el desarrollo metodológico indicando la población y muestra que se utilizó, las técnicas e instrumento de recolección de datos y su posterior procedimiento que se realizó para determinar el modelo por competencias.

El capítulo tres contiene los resultados a partir de los pasos anteriormente explicados, se determinó de manera específica las competencias que debe tener cada puesto, así también toda información acerca del área, desde el propósito del puesto has sus funciones dentro de la institución y las relaciones que cada colaborador debe realizar. Se diseñó los formatos de diseño de puestos para cada colaborador. Por último el capítulo cuatro contiene la discusión, las conclusiones y recomendaciones obtenidas de la realización del diseño de perfil de puestos bajo un modelo por competencias, así mismo la comparación que se realiza con los antecedentes y las coincidencias que encontramos con la realidad actual de la organización en estudio.

**Palabras clave:** Diseño de perfil de puestos, modelo por competencias, competencias, conocimientos, habilidades, actitudes.

## ABSTRACT

This research took place in the Educational Institution: "Albert Einstein Science School" legally located at 2365 Condorcanqui Street, La Esperanza Lower Side, Trujillo, La Libertad. This report presents, in the first chapter, the background information, meaning how other organizations performed some research about the models that these institutions should have in order to improve their collaborators' performance within the institution and adapt them, so they can meet goals or objectives set by the entity. The formulation of the problem is presented in this part of the report; this will let us determine the proper model for the institution where the research is taking place. You can also find the general and specific objectives.

In the second chapter, the methodology, which has to be followed in order to perform the research adequately, is presented. This is where we perform the research based on bibliographic documents, document analysis and surveys; this is due the fact that the institution does not follow a model for each job profile; this hinders the development of its functions, and its effectiveness. In other words, there is an incorrect election of the administrative staff, and in the same way the company has its mission and its vision, which were used to propose the competences for the job positions. In addition, we have the methodological development where the population and the sample that were used are indicated; also, the techniques, the data recollection instrument, and its later procedure that was carried out to determine the competence based model.

Chapter number three holds the results from the steps previously explained. The competences that each position should have were determined in a specific way, and also all the information about the area, from the purpose of the position to its functions within the institution and the relationships each collaborator should have. The position design format for each collaborator was done.

Finally, chapter four contains the discussion, conclusions and recommendations obtained from the design of the profile of positions under a competency model, as well as the comparison of the background and the coincidences we find with reality.

**Keywords:** Profile design of posts, model by competences, competences, knowledge, skills, attitudes.

## **NOTA DE ACCESO**

**No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales**

## REFERENCIAS

Acosta, E. (2012) *Propuesta de instrumento evaluativo basado en competencias de los docentes de Primera Etapa de Educación Básica del área de español de la U.E. Colegio Academia Merici*. (Grado de especialización). Universidad Monte Ávila, Caracas, Venezuela. Recuperado de:

[https://www.uma.edu.ve/postgrados/evaluacion/Revista/revista\\_eeE1/tesis%20Estibaliz%20Acosta%20EEE%20%20II%20cohorte.pdf](https://www.uma.edu.ve/postgrados/evaluacion/Revista/revista_eeE1/tesis%20Estibaliz%20Acosta%20EEE%20%20II%20cohorte.pdf)

Alles, M. A. (2010). *Diccionario de comportamiento La trilogía: 1500 comportamientos relacionados con las competencias más utilizadas*. Buenos Aires, Argentina. Ediciones: Granica. Recuperado de [https://www.academia.edu/33469419/Diccionarios\\_de\\_comportamientos\\_la\\_trilogia\\_Tomo\\_II\\_-\\_Martha\\_Alles](https://www.academia.edu/33469419/Diccionarios_de_comportamientos_la_trilogia_Tomo_II_-_Martha_Alles)

Flores, J. (2016) "Diseño de perfiles de cargo por competencias para la selección de personal del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial en Quito" (Grado de especialización) Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5326>

Franklin, E. (2007) "Auditoría Administrativa, Gestión estratégica de Cambio", Naucalpan de Juárez, Edo. De México. Pearson Educación. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/1a85f884ea1f890592bdd5f941f5b715.pdf>

Gómez, F. (2014) *Modelo de Competencias Profesionales para Directivos Escolares: Desarrollo y Aplicación al Ámbito de la Educación Particular Subvencionada, Chile*. (Tesis Doctoral). Departamentos de Proyectos y Planificación Rural, Chile. Recuperado de: <http://oa.upm.es/30946/>

Jiménez, J. (2013) *Manual de descripción de puestos por competencias de la Unidad de Secretaría Académica de una Universidad de la Ciudad de Quito*. (Tesis de título). Universidad de las Américas, Quito, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/1822>

Ley 26549 – MINEDU. *Ley De Los Centros Educativos Privados* (diciembre 01, 1995). Art.07: "De la Dirección". Congreso de la República del Perú. Recuperado de [http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley\\_26549.php](http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_26549.php)

Mazuelos, S. (2013). *Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idioma*. (Tesis para optar al grado académico de Magíster en Educación con Mención en Gestión de la educación). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4735>

Ruiz, M. (2015) *Diseño De Una Metodología Técnica De Levantamiento De Competencias Para La Homologación Por Categorías De Los Puestos Administrativos En Una Institución De Educación Superior Pública*. (Tesis de Título). Pontificia Universidad Católica de Ecuador Sede Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1450>

Segura, D. (2012) "Diseño de perfiles y funciones administrativas para un centro escolar" (Tesis de título) Universidad del Istmo, Guatemala. Recuperado de <http://glifos.unis.edu.gt/digital/tesis/2012/44705.pdf>

Villela, R. (2015). *Modelo de competencias del director escolar exitoso*. (Disertación de Grado). Tecnológico de Monterrey, Monterrey, Nuevo León, México. Recuperado de: <https://repositorio.itesm.mx/handle/11285/617706>