



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**DISEÑO DEL PERFIL DE PUESTO Y SU INFLUENCIA EN LA
COMPETITIVIDAD DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS
OLIVOS, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

DOMÍNGUEZ LAZO JHOGAN PATRICIO

ASESOR

Dr. COSTILLA CASTILLO PEDRO CONSTANTE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE DESARROLLO DE PROYECTO INVESTIGACIÓN
N° 852- 2018 / EP- ADM – DPI / LN**

El Presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con Resolución Directoral N° 2482 – 2018 – DPI / ADM – DN – UCV de la Escuela Profesional de Administración acuerdan:

PRIMERO:

Aprobar por unanimidad	(x)
Aprobar por mayoría	()
Desaprobar	()

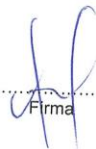
El Desarrollo de Proyecto de Investigación presentado por el (la) estudiante DOMINGUEZ LAZO JHOGAN PATRICIO, denominado:

“DISEÑO DEL PERFIL DEL PUESTO Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS, 2018

SEGUNDO: Al culminar la sustentación, el (la) estudiante obtuvo el siguiente calificativo:

NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
16	Dieciséis.	UNANIMIDAD.

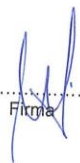
Presidente (a) : Dr. DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO


Firma

Secretario (a) : Dra. MARTINEZ ZAVALA MARIA DOLORES


Firma

Vocal : Dr. COSTILLA CASTILLO PEDRO CONSTANTE


Firma

29 de noviembre de 2018

Cc: Archivo.
Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

DEDICATORIA

A mis familiares, a mis amigos, a las personas que extendieron su mano y me permitieron afrontar exitosamente mi trabajo de tesis, ya sea por sus palabras de aliento o con sus acciones, y a todos los que estuvieron a mi lado.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad César Vallejo por brindarme todos los conocimientos adquiridos hasta a lo largo de mi vida, lo que llevan a ser un profesional competente en beneficio de la sociedad.

A la Municipalidad Distrital de Los Olivos, quienes me abrieron sus puertas para realizar el estudio.

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD

Yo Jhogan Patricio Dominguez Lazo con DNI N° 71972315, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Titulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en el presente tesis con auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 20 de Diciembre del 2018



Jhogan Patricio Dominguez Lazo

DNI: 71972315

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Diseño de perfil de puesto y su influencia en la competitividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018”, con la finalidad de determinar la influencia de la primera variable que corresponde al diseño del perfil de puesto en la competitividad de los trabajadores; en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de La Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Administrador.

El documento consta de siete capítulos: Introducción, método, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

JHOGAN PATRICIO DOMÍNGUEZ LAZO

ÍNDICE

ÍNDICE	7
ÍNDICE DE TABLAS	9
ÍNDICE DE FIGURAS.....	11
RESUMEN.....	12
ABSTRACT	13
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	15
1.2.1. A nivel internacional	15
1.2.2. A nivel nacional	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.3.1. Teoría relacionada con la variable diseño de perfil de puesto.....	17
1.3.2. Teorías relacionadas a la competitividad	18
1.4. Formulación del problema	18
1.4.1. Problema general	18
1.4.2. Problemas específicos.....	18
1.5. Justificación del estudio.....	19
1.5.1. Pertinencia	19
1.5.2. Relevancia social.....	19
1.5.3. Implicancia práctica	19
1.5.4. Valor teórico y utilidad metodológica	19
1.6. Hipótesis	20
1.7. Objetivos	20
1.7.1. Objetivo general	20
1.7.2. Objetivos específicos.....	20
II. METODO	21
2.1. Diseño de investigación.....	21
2.1.1 Enfoque.....	21
2.1.2. Nivel de investigación	21
2.1.3. Diseño	21
2.1.4 Método de investigación	21
2.2. Variables, Operacionalización	22
2.2.1. Diseño de perfil de puesto	22

2.2.2. Competitividad.....	23
2.3. Población y muestra.....	25
2.3.1 Población.....	25
2.3.2. Muestra	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
2.4.1. Técnica.....	26
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	26
2.4.4. Confiabilidad.....	26
2.5. Métodos de análisis de datos	27
2.5. Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS	28
3.1. Análisis descriptivo	28
IV. DISCUSIÓN	56
V. CONCLUSIONES.....	58
VI. RECOMENDACIONES.....	59
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	64
Anexo N° 02: Encuesta	65
Anexo N° 03: Validación del instrumento.....	67
Anexo N° 04: Proceso en SPSS.....	77
Frecuencias:.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. ¿Considera usted que la denominación del cargo que ocupa en la municipalidad distrital de los olivos corresponde a las funciones que desarrolla?	28
Tabla 2. ¿Ubica usted el puesto dentro del organigrama de la Municipalidad de los Olivos?	29
Tabla 3. ¿Conoce usted las responsabilidades y obligaciones que debe realizar?	30
Tabla 4. ¿El puesto que ocupa usted se relaciona con la carrera que ha estudiado?	31
Tabla 5. ¿Conoce usted donde se ubica el puesto de su supervisor dentro del organigrama de la Municipalidad de los Olivos?	32
Tabla 6. ¿Sabe usted cuales son los puestos a los que puede ascender dentro del organigrama de la institución?.....	33
Tabla 7. ¿Conoce usted las responsabilidades y obligaciones que debe realizar?	34
Tabla 8. ¿Los conocimientos del personal guardan relación con las exigencias del puesto?	35
Tabla 9. ¿El puesto a su cargo requiere de condiciones físicas especiales?.....	36
Tabla 10. ¿En el puesto a su cargo se manejan aspectos adicionales a los exigidos?	37
Tabla 11. ¿Considera usted que sus conocimientos son apropiados para el puesto en el que se desempeña?	38
Tabla 12. ¿Considera usted que el ambiente de trabajo es propicio para la labor que realiza?.....	39
Tabla 13. ¿Considera usted que habrá mejora en las condiciones de trabajo de su puesto?	40
Tabla 14. ¿Recibe capacitaciones para el mejor desempeño en la Municipalidad de los Olivos?.....	41
Tabla 15. ¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos se desempeña eficientemente sus funciones?	42
Tabla 16. ¿El ambiente laboral conlleva a ser más productivo en la Municipalidad de los Olivos?.....	43
Tabla 17. ¿Recibe información de su supervisor acerca del desempeño en el puesto?.....	44
Tabla 18. ¿Se realizan evaluaciones de desempeño en la Municipalidad de los Olivos? ..	45

Tabla 19. ¿Considera que el clima laboral es bueno en la Municipalidad de los Olivos? .	46
Tabla 20. ¿En su centro de trabajo se respeta la jornada laboral de ocho horas y el pago adicional por horas extras de trabajo?	47
Tabla 21. ¿Cumple con las metas propuestas asignadas mensualmente?.....	48
Tabla 22. ¿Desarrolla usted sus funciones de acuerdo a los objetivos establecidos?.....	49
Tabla 23. ¿El supervisor evalúa el cumplimiento de sus metas?	50
Tabla 24. ¿Las metas que se asignan son realistas y factibles de lograrlos?.....	51
Tabla 25. ¿Ha cumplido las actividades laborales planificadas en la Municipalidad de los Olivos?.....	52
Tabla 26. Prueba de normalidad	53
Tabla 27. Correlación entre los aspectos intrínsecos y la productividad.....	54
Tabla 28. Correlación entre los aspectos extrínsecos y la eficiencia.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. ¿Considera usted que la denominación del cargo que ocupa en la Municipalidad distrital de los Olivos corresponde a las funciones que desarrolla?	28
Figura 2. ¿Ubica usted el puesto dentro del organigrama de la Municipalidad de los Olivos?.....	29
Figura 3. ¿Conoce usted las responsabilidades y obligaciones que debe realizar?	30
Figura 4. ¿El puesto que ocupa usted se relaciona con la carrera que ha estudiado?.....	31
Figura 5. ¿Conoce usted donde se ubica el puesto de su supervisor dentro del organigrama de la Municipalidad de los Olivos?	32
Figura 6. ¿Sabe usted cuales son los puestos a los que puede ascender dentro del organigrama de la institución?.....	33
Figura 7. ¿Conoce usted las responsabilidades y obligaciones que debe realizar?	34
Figura 8. ¿Los conocimientos del personal guardan relación con las exigencias del puesto?	35
Figura 9. ¿El puesto a su cargo requiere de condiciones físicas especiales?.....	36
Figura 10. ¿En el puesto a su cargo se manejan aspectos adicionales a los exigidos?.....	37
Figura 11. ¿Considera usted que sus conocimientos son apropiados para el puesto en el que se desempeña?	38
Figura 12. ¿Considera usted que el ambiente de trabajo es propicio para la labor que realiza?.....	39
Figura 13. ¿Considera usted que habrá mejora en las condiciones de trabajo de su puesto?	40
Figura 14. ¿Recibe capacitaciones para el mejor desempeño en la Municipalidad de los Olivos?.....	41
Figura 15. ¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos se desempeña eficientemente sus funciones?	42
Figura 16. ¿El ambiente laboral conlleva a ser más productivo en la Municipalidad de los Olivos?.....	43
Figura 17. ¿Recibe información de su supervisor acerca del desempeño en el puesto?	44
Figura 18. ¿Se realizan evaluaciones de desempeño en la Municipalidad de los Olivos? ..	45
Figura 19. ¿Considera que el clima laboral es bueno en la Municipalidad de los Olivos? .	46
Figura 20. ¿En su centro de trabajo se respeta la jornada laboral de ocho horas y el pago adicional por horas extras de trabajo?	47
Figura 21. ¿Cumple con las metas propuestas asignadas mensualmente?	48
Figura 22. ¿Desarrolla usted sus funciones de acuerdo a los objetivos establecidos?	49
Figura 23. ¿El supervisor evalúa el cumplimiento de sus metas?	50
Figura 24. ¿Las metas que se asignan son realistas y factibles de lograrlos?.....	51
Figura 25. ¿Ha cumplido las actividades laborales planificadas en la Municipalidad de los Olivos?.....	52

RESUMEN

La presente investigación tuvo como principal objetivo el determinar la influencia del diseño de perfil de puesto en la competitividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018. Para ello, el estudio se encuentra enmarcado en un diseño no experimental, correlacional-causal, con un enfoque cuantitativo, mientras que para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta siendo el cuestionario de preguntas el instrumento para ambas variables, la muestra estuvo conformada por 217 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos.

Los resultados más resaltantes fue que el 41% de los trabajadores se encuentran totalmente de acuerdo con que el desempeño en el trabajo es el adecuado. Finalmente, se concluye que el diseño de perfil de puesto influye en la competitividad de la municipalidad distrital de los Olivos significativamente.

Palabras clave: Perfil de puesto, competitividad, eficiencia, productividad

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the influence of the position profile design on the competitiveness of the District Municipality of Los Olivos, 2018. For this, the study is framed in a non-experimental, correlational-causal design, with a quantitative approach, while for data collection the survey technique was used, with the questionnaire being the instrument for both variables, the sample consisted of 217 workers from the District Municipality of Los Olivos.

The most outstanding results were that 41% of the workers fully agree that the performance at work is adequate. Finally, it is concluded that the design of the post profile influences the competitiveness of the district municipality of Los Olivos significantly.

Keywords: Job profile, competitiveness, efficiency, productivity

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el mundo, las organizaciones, el perfil de puesto, tomaron importancia en el tiempo ya que permite el buen desempeño del cargo y de la correcta operabilidad de la empresa. Como una forma eficiente manera de evaluar el perfil se hace uso de la gestión por competencias, la cual es un enfoque que busca tender puente entre el puesto de trabajo y las personas, enfatizando en el talento para generar una ventaja competitiva en la organización.

En Perú, se ve reflejado ya que según Vega (2018) en el índice de Competitividad del Talento Global (GTCI) evidencia que, a pesar de mostrar avances, aún continúa presentándose diversos problemas que evitan la alta rotación de trabajadores. Según se menciona por medio del índice realizado por Adecco, Indead y Tata Communications, el Perú está en la posición 74 de 119 países analizadas, dicha posición se encuentra mejor ubicada que la obtenida el año 2017 (83). La GTCI analiza seis indicadores para la medición de la capacidad que poseen las naciones para estancar su talento, los cuales corresponden a habilitación, la atracción, el crecimiento, la retención, las habilidades vocacionales técnicas y conocimiento global (párr. 2).

A nivel de la Municipal Distrital de Los Olivos, existe un panorama real, que conlleva a los trabajadores no sean competitivos, muchos de estos casos son porque los empleados no cumplen con el perfil del puesto, y son asignados porque son allegados o conocidos de funcionarios que laboran en dicha municipalidad, otra de las causas suscitadas se enmarcan en la ubicación del puesto, donde los postulantes pasan todo el proceso de selección para un puesto en específico, y posteriormente al proceso de reclutamiento e inducción llegan a un puesto al cual no habían postulado llegando a realizar labores distintas lo que provoca un bajo rendimiento entre los trabajadores.

Considerando los problemas antes mencionados, es menester abordar una investigación relacionada al perfil de puesto y como ello se relaciona con la competitividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, los resultados evidenciarán la situación actual en torno a la entidad y si el perfil de puesto es un factor decisivo en torno a la competitividad.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional

Hee (2018). El motivo es examinar la conexión entre las prácticas de Gestión de Recursos Humanos (HRM) (Compensación y Beneficios, Políticas de vida laboral, Evaluación de Desempeño, Capacitación y Desarrollo) y el desempeño de los empleados. Este estudio utilizó un método cuantitativo. Las muestras se generaron mediante el muestreo. Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario de 161 empleados de una compañía manufacturera en Johor, Malasia. Los resultados mostraron que la evaluación del rendimiento y la capacitación y el desarrollo se relacionaban con el desempeño del empleado. Los hallazgos sugieren que la capacitación y el desarrollo es el factor más importante que influye satisfactoriamente al empleado, seguido de la evaluación del desempeño. Se descubrió que las políticas de remuneración, beneficios y vida laboral no son importantes para predecir el desempeño de los empleados. En relación con estos hallazgos, el departamento de recursos humanos deberá haber diseñado un plan de capacitación adecuado.

Nkoa, Vukenkeng & Martin (2014). Este documento examina al capital humano que influye en el crecimiento económico en la región CEMAC. El efecto del capital humano sobre el crecimiento económico se estimó utilizando el modelo de regresión múltiple de mínimos cuadrados de dos etapas (2SLS) para países individuales y mínimos cuadrados para la subregión. Los resultados muestran que la educación secundaria mejora el capital humano. El conocimiento adquirido en la institución aumenta la productividad y el capital humano acumulado tiene un impacto mayor para el crecimiento económico de la región CEMAC.

Correa (2017). En la investigación se determinó la incidencia que tiene la diligencia por competencias en el crecimiento empresarial. El método empleado fue el cuantitativo, basado en un nivel exploratorio, asimismo se realizó el estudio aplicado a 28 profesionales los cuales representan a las exportaciones de plátano, donde se evidencia una relación altamente reveladora entre la gestión por competencias y crecimiento empresarial entre profesionales, dichas empresas diseñan perfiles de competencias para cada puesto de trabajo en sus respectivas organizaciones, asimismo, generan planes estratégicos de desarrollo y

administración de competencias, realizan cada cierto tiempo evaluaciones del potencial del personal por competencia, y también la implementación de programas de entrenamiento y capacitación por competencias que incentiven de forma adecuada al personal en base a sus habilidades, cualidades y conocimientos, por lo tanto aplican la gestión por competencias, lo cual reflejan un crecimiento empresarial eficiente.

Quesada (2014). Tiene como objetivo principal de investigación propuesto es cualitativo descriptivo y transversal. La muestra está conformada por 16 vendedores de una comercializadora; además para la recaudación de datos se hizo uso de la encuesta, entrevista y panel de expertos para el análisis de los perfiles de puestos por competencias. Finalmente, el autor concluye que el valor del modelo se encuentra en los comportamientos asociados al desempeño exitoso en el puesto, para la empresa en particular y no en comportamientos diferentes o únicos en una sola empresa.

Massaro (2015). La investigación tiene como principal objetivo presentar conceptos claves en torno al desarrollo en recursos humanos, la cual explica los procesos sobre la gestión del personal, así como diferentes sistemáticas para la obtención de los indicadores que se podrían utilizar. La investigación cuenta con un enfoque cualitativo, para la recolección de información se emplearon entrevistas semi-estructuradas a 20 sujetos.

1.2.2. A nivel nacional

Ruiz (2015). Se realizó un estudio el cual tenía como objetivo empleado el descriptivo-propositivo, con un diseño no experimental, siendo la unidad de análisis fueron los 35 colaboradores que laboran en dicha empresa, donde los resultado más resaltante fue que el 40% de los trabajadores no requirieron de una preparación profesional para para ser seleccionados en la empresa por lo que se puede decir que no verificaron requisitos intelectuales ni físicos según el puesto de trabajo, asimismo, no se aplican criterios reales para que una persona acceda a un puesto, dado que el 37% de los trabajadores obtuvo el puesto, pero esto no estaban acorde a su preparación profesional.

Álvarez (2015). La investigación tuvo el fin general, proponer los perfiles de puestos por competencias del personal que labora en la gerencia de Recursos Humanos, asimismo la tiene un diseño no experimental, transversal, descriptivo-explicativo, la muestra estuvo a

seis trabajadores que laboran en la Gerencia de Infraestructura, la cual se recolectó información mediante la técnica de la entrevista.

Machado y Vela (2015). La presente investigación planteó como objetivo se basó en un muestreo por propósito aplicando para la recolección de datos una entrevista a 15 madres en puestos clave en distintas empresas en la ciudad. “Finalmente, los autores llegaron a concluir que dichas mujeres tienen complicaciones severas en el ámbito laboral por la doble exigencia vivencial.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teoría relacionada con la variable diseño de perfil de puesto

Pereda y Berrocal (2016) afirmaron que el perfil de puesto también llamado por otros conocedores como perfil ocupacional de puesto vacante, es aquel método que guarda como finalidad recopilar las calificaciones y requisitos personales que se exigen para cumplir de manera satisfactoria las tareas de un trabajador dentro de una organización, las cuales aborda la experiencia, el nivel de estudios, las funciones del puesto de trabajo, conocimientos y los requisitos de instrucción, así también como las características de personalidad y aptitudes requeridas. Por otro lado, el perfil de puesto se ha convertido hoy por hoy en herramienta de mucha utilidad en la administración y además la aplicación exitosa del recurso del talento humano en las organizaciones de cualquier tipo (p.2).

La gestión del recurso humano por competencias

Pereda y Berrocal (2016) mencionaron que en un inicio, alrededor de los años 80, existían dos enfoques contrapuestos: uno en relación al ‘enfoque de personal’ y el otro relacionado al ‘enfoque recursos humanos’. En el plano del personal, llamado habitualmente como tradicional, se consideraba a dos grupos llamados como ‘capital’ y ‘trabajo’, estos eran incompatibles y el personal es costo y como tal es preciso reducirlo lo más que sea posible.(p.2).

1.3.2. Teorías relacionadas a la competitividad

Bonmatí (2011) mencionó que la teoría de la creación de valor de Michael Porter. En toda empresa la creación de valor debe ser el objetivo. Si en un principio el objetivo fue maximizar los beneficios, ahora a esto se tiene que sumar la creación de valor. Sobre la medición que para la medición del valor creado en una compañía no únicamente se debe considerar el beneficio obtenido sino también el costo supuesto que generó obtener ese beneficio. Es por ello que, si el beneficio obtenido es superior al costo de los recursos que permitió generar dicho beneficio, se puede asumir que se generó valor. Si esto se traslada al campo de la competitividad en base a los recursos humanos se traduce que, para que una institución o entidad genere valor, la productividad de los trabajadores deberá ser mayor al de las demás instituciones, y por ello, se debe invertir en actividades que mejoren la eficiencia y eficacia del personal para generar un valor adicional a la institución (p.12).

Hill & Jones (2015) precisaron que una empresa es competitiva sobre sus competidores cuando cuenta con atributos diferenciadores en promedio de otras instituciones, estos atributos pueden motivación, efectividad, eficiencia, la reputación de la institución, el compromiso laboral, entre otros; por otro lado, cuando mayor sea el rendimiento de este atributo en relación al resto de rivales, mayor será su competitividad, la cual si se mantiene sostenida se convierte en una ventaja competitiva (p.5).

Germán (2011) mencionó que la competitividad implica elementos de productividad y eficiencia, pero no es una finalidad por sí solo, es un medio importante para lograr estándares elevados e incrementar el bienestar tanto para la organización como para el país, la cual conlleva a lograr objetivos. (p.29-30).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo influye el perfil de puesto en la competitividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cómo influye los aspectos intrínsecos en la productividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018?

¿Cómo influye los aspectos extrínsecos en la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Pertinencia

La investigación es importante ya que se abordará distinta información en torno al perfil de puesto para la sección de personal competente para ocupar un puesto determinado en una institución y como esto influenciará en la competitividad, y como este análisis se verá esquematizado, y conocer como el diseño de perfil de puesto y los distintos procedimientos de reclutamiento y selección influyen en la capacidad de los trabajadores en su productividad, lo cual genera competitividad.

1.5.2. Relevancia social

Se justifica del punto de vista social ya que está orientado a beneficiar a las distintas organizaciones y entidades que busquen competitividad mediante el diseño de perfil de puesto basado en competencias, así como para futuras investigaciones los cuales tengan a bien conceptualizar dichas variables de estudio.

1.5.3. Implicancia práctica

Se demuestra de forma práctica dado que busca a resolver la causa-efecto entre el diseño de perfil y la competitividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, y partiendo de los resultados hallados brindar recomendaciones para una buena gestión del recurso humano para un puesto en la organización.

1.5.4. Valor teórico y utilidad metodológica

Se desarrolla teóricamente, dado que brindará conocimientos en torno al diseño de perfil de puesto y a la competitividad, así como la afinidad que tienen ambas variables mediante los resultados que arroje el estudio. La investigación se justifica metodológicamente porque hace uso del método científico, asimismo, para la recolección de datos empleará la técnica de la encuesta mediante el instrumento del cuestionario, lo cual servirá para futuras investigaciones quienes realicen estudios en torno a problemáticas similares.

1.6. Hipótesis

H_i: El diseño de perfil de puesto tiene influencia significativa en la competitividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.

H₀: El diseño de perfil de puesto no tiene influencia significativa en la competitividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.

H_{a1}: Los factores intrínsecos influyen significativamente en la productividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.

H₀₁: Los factores intrínsecos no influyen significativamente en la productividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.

H_{a2}: Los factores extrínsecos influyen significativamente en la eficiencia de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.

H₀₂: Los factores extrínsecos no influyen significativamente en la eficiencia de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la influencia del diseño de perfil de puesto en la competitividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la influencia de los factores intrínsecos en la productividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.

Determinar la influencia de los factores extrínsecos en la eficiencia de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

2.1.1 Enfoque

Cuantitativo

la investigación tiene un enfoque cuantitativo, dado que se empleará la recolección de datos para probar la hipótesis, lo cual se encuentra fundamentado en una medición de carácter numérico y en el análisis estadístico, la cuales establecerán un modelo de comportamiento con el fin de probar teorías. Asimismo, la investigación aplica este enfoque ya que aplica una lógica deductiva (de la teoría a los datos), en otras palabras, nace de ideas preconcebidas, y también porque se busca comprobar hipótesis Hernández, Fernández y Baptista (2014) (p.4-5).

2.1.2. Nivel de investigación

Explicativo – Causal

Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación cuenta con un nivel explicativo causal; dado que se busca especificar características y propiedades de una termina población, así como analizar su tendencia y buscar las relaciones causales o de dependencia de dos o más propiedades, así como descubrir los factores causales de dichos fenómenos y la dinámica de su funcionamiento, porque la investigación buscará la relación o grado de asociación entre dos o más variables, los cuales pueden generar un patrón de predicción para la muestra seleccionada (p.103).

2.1.3. Diseño

Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación pertenece a un diseño no experimental de corte transversal, ya que se realizará sin la manipulación deliberada de las variables a estudiar, el investigador sólo analiza dichas variables en su entorno natural; y transversal o transeccional, porque la recolección de datos tomará lugar en un solo momento (p.154).

2.1.4 Método de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) el método a utilizar es el hipotético deductivo el cual es el método de investigación que se empleará para la investigación, ya

que se parte de conceptos generales (teorías) para luego explicar una realidad específica (datos en relación al objeto de estudio) (p.6).

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Diseño de perfil de puesto

Chiavenato (2017) mencionó que es cuando se describe el contenido (aspectos intrínsecos) y se analiza el puesto en relación a los aspectos extrínsecos, en otras palabras, con el requerimiento que se quiera otorgar. (p.203).

2.2.1.1. Dimensiones

Aspectos intrínsecos (descripción de puesto)

Chiavenato (2017) indicó que es un proceso que consiste en enunciar las Peticiones que lo conforman y se diferencias con otras instituciones. (p.226).

Indicadores

Chiavenato (2017) sobre el título del puesto es el nombre oficial que se otorgue al puesto. Donde el objetivo del puesto es realizar las funciones sugeridas para realizar y ejecutar (p.228).

Chiavenato (2017) sobre la ubicación del puesto es la posición dentro del organigrama de la institución delimitando el puesto superior y los puestos inferiores, los cuales deben tener contraste con el título del puesto (p.228).

Aspectos extrínsecos (análisis de puestos)

Chiavenato (2017) menciona que posterior a la descripción del puesto, se realiza el análisis de puestos. Es decir, una vez que se identifica el contenido (aspectos intrínseco) se analiza el puesto en relación a los aspectos estrínsecos, en otras palabras, en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante. Aunque íntimamente se relacionan en sus

proósitos y en los procesos de obtención de información, la descripción de puestos y el análisis del mismo, son técnicas totalmente diferentes (p.229).

2.2.2. Competitividad

Germán (2011) mencionó que la competitividad implica elementos de productividad y eficiencia, pero no es una finalidad por sí solo, es un medio importante para lograr estándares elevados e incrementar el bienestar tanto para la organización como para el país (p.30).

2.2.1.2. Dimensiones

Productividad

Roman (2013) sobre la efectividad laboral se basan en aquellas competencias técnicas, poner en función un conjunto de habilidades sociales o competencias genéricas que posibiliten accionar e interactuar con efectividad, con la finalidad de obtener desempeño laboral (párr. 2).

Udiz (2011) sobre la calidad laboral surge de la relación existente entre una o varias personas (grupos de trabajo, por ejemplo) con sus puestos de trabajo, la cual sumado a la organización del puesto, la jornada laboral, los salarios, el tipo de contrato y sobre todo de la seguridad laboral, esto se traducen en una mejor calidad laboral y aumenta la satisfacción del empleado (párr.1-2).

Eficiencia

Novik (2015) mencionó que es la capacidad de disponer de un trabajador para conseguir un efecto determinado, en otras palabras, se consigue cumplir el objetivo, pero la eficiencia (el trabajo eficiente) necesita muchos menos recursos (por ejemplo, el tiempo) para llegar a ese mismo objetivo (p.6).

Zavala (2012) sobre el cumplimiento de metas este concepto está relacionado de forma exclusiva a las acciones de cada trabajador, las cuales están ligados a la capacidad cognitiva e intelectual para diversas labores, la cual se centra a cumplir el total de metas en un periodo determinado (párr. 1-2).

Tabla 3. Operacionalización variable independiente

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición
Variable independiente: Perfil de puesto	Chiavenato (2017). Es cuando se describe el contenido (aspectos intrínsecos) y se analiza el puesto en relación a los aspectos extrínsecos, en otras palabras, en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante.	Esta variable será medida por medio de un cuestionario con escala tipo Likert.	Aspectos intrínsecos	Título del puesto	1, 2	Ordinal
				Ubicación del puesto	3, 4, 5	
				Contenido del puesto	6, 7	
			Aspectos extrínsecos	Requisitos intelectuales	8, 9	
				Requisitos físicos	10	
				Responsabilidades adquiridas	11	
				Condiciones de trabajo	12, 13, 14	
Competitividad	Germán (2011) La competitividad implica elementos de productividad y eficiencia, pero no es una finalidad por sí solo, es un medio importante para lograr estándares elevados e incrementar el bienestar tanto para la organización como para el país.	Esta variable será medida por medio de un cuestionario con escala tipo Likert.	Productividad	Efectividad laboral	15, 16, 17	Ordinal
				Calidad laboral	18, 19, 20	
			Eficiencia	Cumplimiento de metas	21, 22, 23	
				Capacidad de ejecución de trabajo	24, 25	

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

La población estará conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, siendo un total de 500 trabajadores.

2.3.2. Muestra

En relación a la muestra Hernández, Fernández y Baptista (2014) se obtuvo mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, ya que la muestra es un subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta, el cual para la presente investigación será obtenida mediante la técnica del muestreo probabilístico aleatorio simple (p.178). Para el cálculo del tamaño muestral se aplicará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Donde:

N = Tamaño de la población

Z = Valor de la distribución de la curva normal estandarizada con un nivel de confianza de 95%, 1,96

p = proporción de la probabilidad de la variable en estudio, 50% (0,50)

q = p - 1

E = Error permisible en el cálculo de la muestra, 5% (0,05)

$$n = \frac{(1.96)^2 (500) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (500 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 217 \text{ trabajadores}$$

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica

Hernández, Fernández y Baptista (2014) la técnica empleada es la encuesta, la cual es un procedimiento de investigación de carácter descriptivo para la recopilación de datos, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recolecta la información (p.200).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionaron que el cuestionario de preguntas es aquel instrumento de recolección de datos estandarizados adecuadamente y que operacionaliza las variables objeto de estudio (p.217).

2.4.3. Validez

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionaron que la validez del instrumento se determina mediante una validez de contenido por el método de juicio de expertos, quienes garantizaron que la construcción del contenido y el criterio que se ha utilizado en la elaboración de los ítems es válida porque se ajusta con la teoría relacionada a la variable de estudio (p.200).

Los expertos que participaron en la validación del instrumentos fueron los siguientes:

Nº	Nombres y Apellidos	Grado	Resultado
1	Pedro Castillo Castillo	Doctor	Aplicable
2	Víctor Dávila Arenaza	Doctor	Aplicable
3	César Alva Arce	Doctor	Aplicable

2.4.4. Confiabilidad

Frías-Navarro (2014) mencionó que la confiabilidad del instrumento se obtiene mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, la cual es un método de consistencia que estima la fiabilidad de un instrumento por medio del conjunto de ítems donde se espera que midan la construcción de los ítems en relación de las dimensiones teóricas. Los valores del coeficiente oscilan entre 0 y 1, cuando el valor de alfa se acerca más a 1 mayor será su

consistencia de los ítems (p.3). A partir de lo descrito se detalla los rangos para medir el grado de confiabilidad del instrumento, las cuales se describen de la siguiente manera:

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Pobre
$0.5 > \alpha$	Inaceptable

Después de la aplicación de la prueba se determinó el siguiente resultado:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	25

Se concluye que de acuerdo al valor del alfa de Cronbach, la consistencia del instrumento se considera como excelente.

2.5. Métodos de análisis de datos

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionaron que la estadística inferencial nos permitirá comprender tanto los métodos como los procedimientos para deducir propiedades en relación con una población a partir de la muestra. Al ser el análisis de las variables categóricas ordinales, para contrastar la prueba de hipótesis se empleará la correlación de Spearman (p.272).

2.5. Aspectos éticos

Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012) mencionaron que de acuerdo a la naturaleza de la investigación los aspectos éticos a considerar en el presente trabajo de investigación son los siguientes: Manejo de fuentes de consulta, Claridad en los objetivos de la investigación, transparencia de los datos obtenidos, confidencialidad y profundidad en el desarrollo del tema. (p.265).

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 1.

¿Considera usted que la denominación del cargo que ocupa en la municipalidad distrital de los olivos corresponde a las funciones que desarrolla?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	,9	,9	,9
Indiferente	13	6,0	6,0	6,9
Válido De acuerdo	69	31,8	31,8	38,7
Totalmente de acuerdo	133	61,3	61,3	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

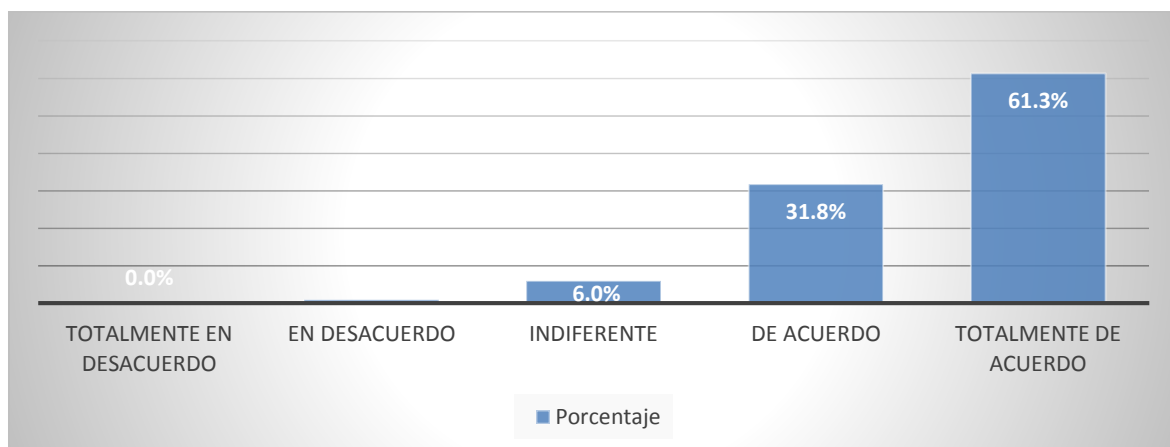


Figura 1. ¿Considera usted que la denominación del cargo que ocupa en la Municipalidad distrital de los Olivos corresponde a las funciones que desarrolla?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 1, el 61.3% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo con que las funciones desarrolladas en la municipalidad están de acuerdo a la denominación del cargo, esto es reforzado por el 31.8% que se mantiene de

acuerdo, un 6% se mantuvo indiferente con la pregunta, y solo el 0.9% se mostró en desacuerdo.

Tabla 2.

¿Ubica usted el puesto dentro del organigrama de la Municipalidad de los Olivos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	1,8	1,8	1,8
Indiferente	17	7,8	7,8	9,7
Válido De acuerdo	77	35,5	35,5	45,2
Totalmente de acuerdo	119	54,8	54,8	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

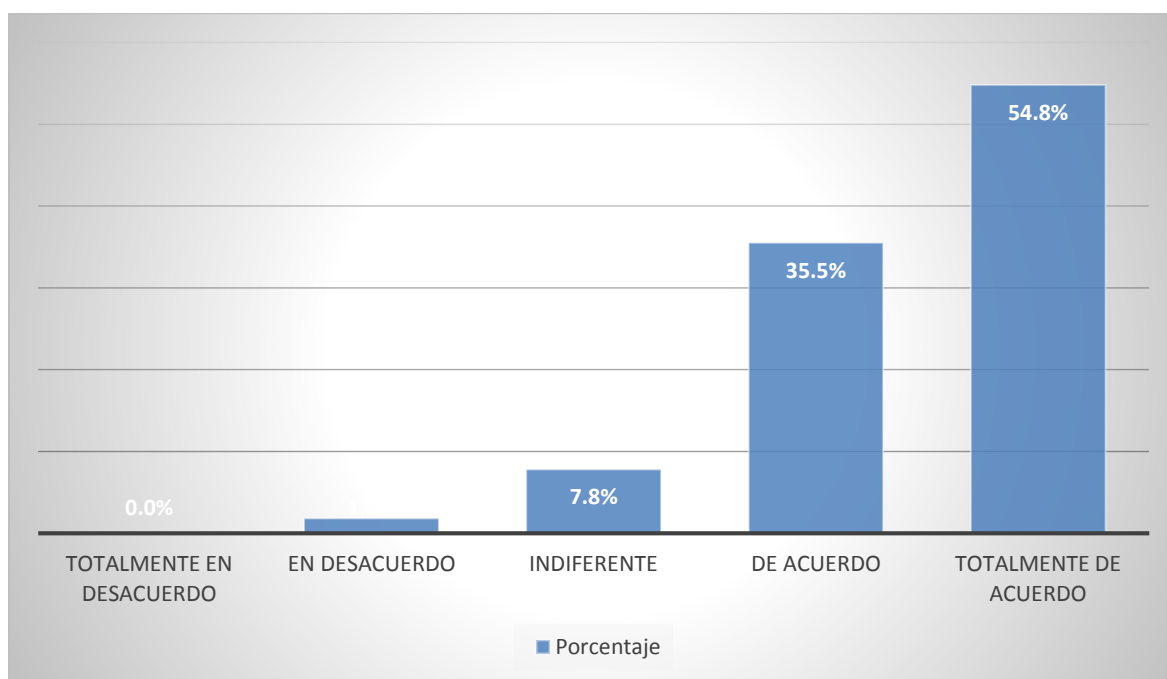


Figura 2. ¿Ubica usted el puesto dentro del organigrama de la Municipalidad de los Olivos?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 2, el 54.8% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo de que pueden ubicar su puesto de trabajo dentro del organigrama de la municipalidad, esto es reforzado por el 35.5% que se mantiene de acuerdo, un 7.8% se mantuvo indiferente con la pregunta, y solo el 1.8% se mostró en desacuerdo.

Tabla 3.

¿Conoce usted las responsabilidades y obligaciones que debe realizar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	,9	,9	,9
	En desacuerdo	12	5,5	5,5	6,5
	Indiferente	27	12,4	12,4	18,9
	De acuerdo	74	34,1	34,1	53,0
	Totalmente de acuerdo	102	47,0	47,0	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

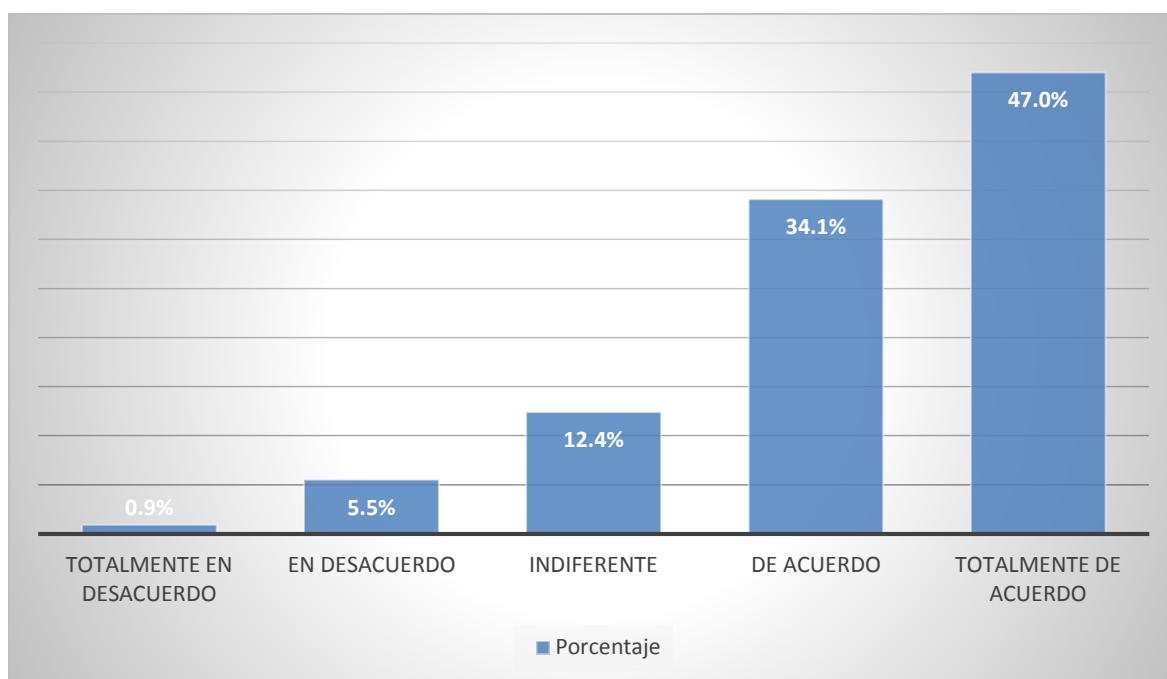


Figura 3. ¿Conoce usted las responsabilidades y obligaciones que debe realizar?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 3, el 47% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que se tiene conocimiento pleno de las responsabilidades y obligaciones que debe realizar, esto es reforzado por el 34.1% que se mantiene de acuerdo, un 12.4% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 5.5% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 0.9% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 4.

¿El puesto que ocupa usted se relaciona con la carrera que ha estudiado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,5	,5	,5
	En desacuerdo	18	8,3	8,3	8,8
	Indiferente	45	20,7	20,7	29,5
	De acuerdo	77	35,5	35,5	65,0
	Totalmente de acuerdo	76	35,0	35,0	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

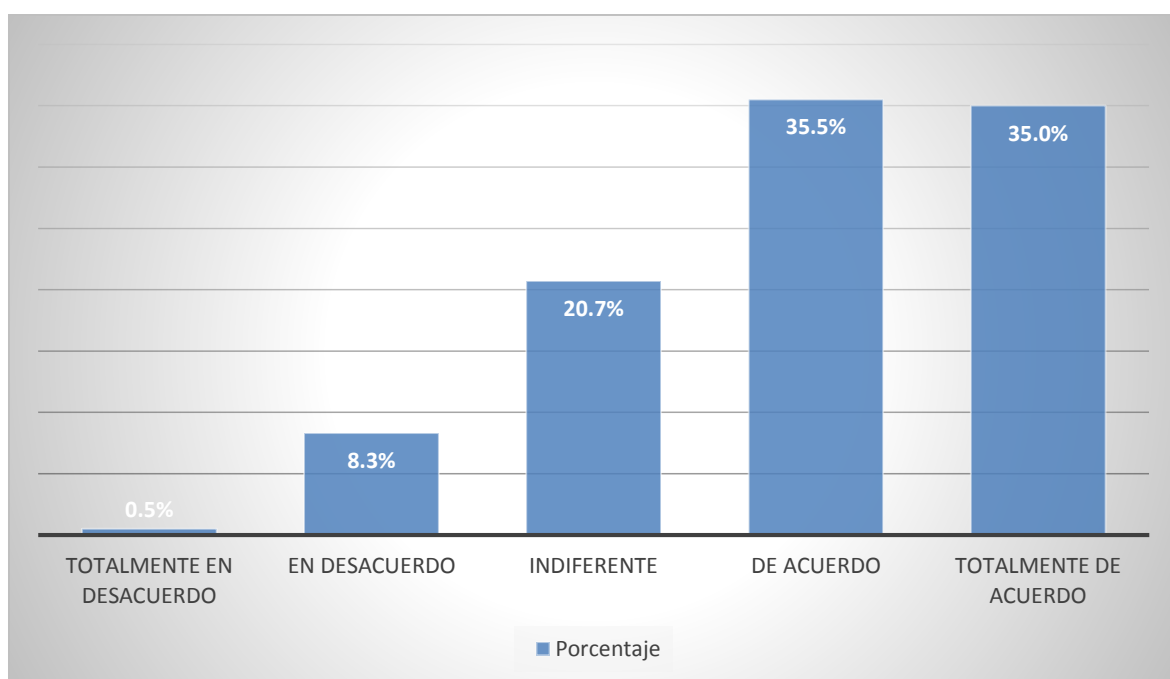


Figura 4. ¿El puesto que ocupa usted se relaciona con la carrera que ha estudiado?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 4, el 35% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que el puesto laboral se asocia con la carrera estudiada previamente, esto es reforzado por el 35.5% que se mantiene de acuerdo, un 20.7% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 8.3% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 0.5% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 5.

¿Conoce usted donde se ubica el puesto de su supervisor dentro del organigrama de la Municipalidad de los Olivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,5	,5	,5
	En desacuerdo	11	5,1	5,1	5,5
	Indiferente	26	12,0	12,0	17,5
	De acuerdo	76	35,0	35,0	52,5
	Totalmente de acuerdo	103	47,5	47,5	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

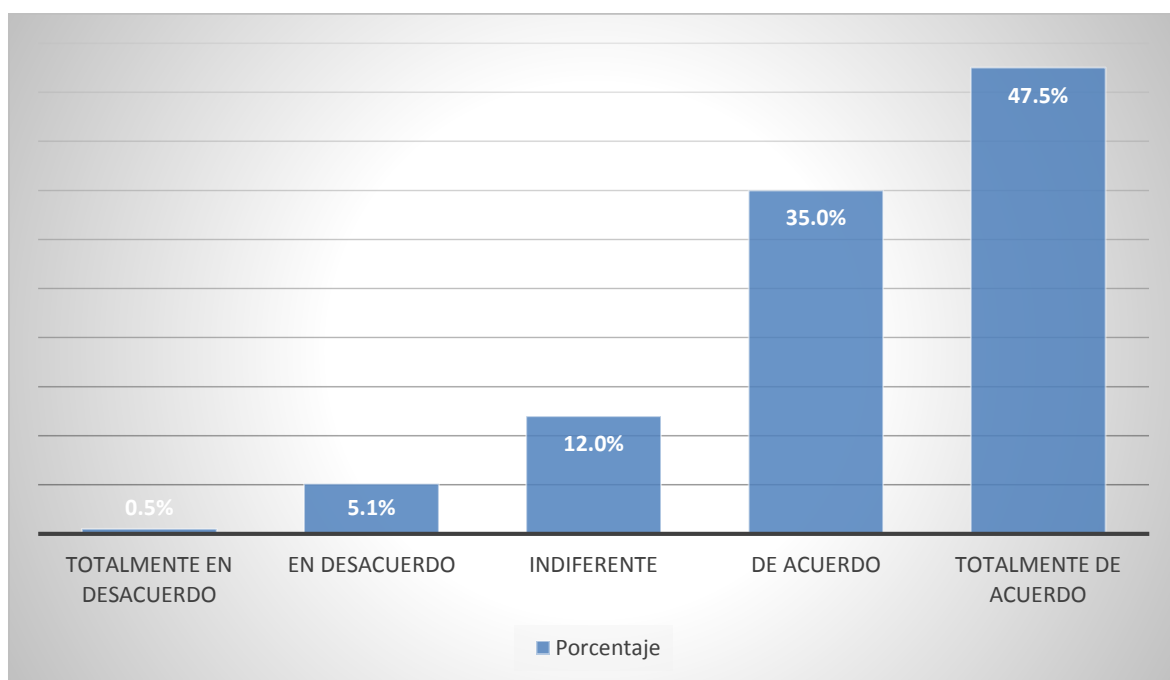


Figura 5. ¿Conoce usted donde se ubica el puesto de su supervisor dentro del organigrama de la Municipalidad de los Olivos?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 5, el 35% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que el puesto laboral se asocia con la carrera estudiada previamente, esto es reforzado por el 35.5% que se mantiene de acuerdo, un 20.7% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 8.3% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 0.5% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 6.

¿Sabe usted cuales son los puestos a los que puede ascender dentro del organigrama de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	22	10,1	10,1	12,0
	Indiferente	32	14,7	14,7	26,7
	De acuerdo	75	34,6	34,6	61,3
	Totalmente de acuerdo	84	38,7	38,7	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

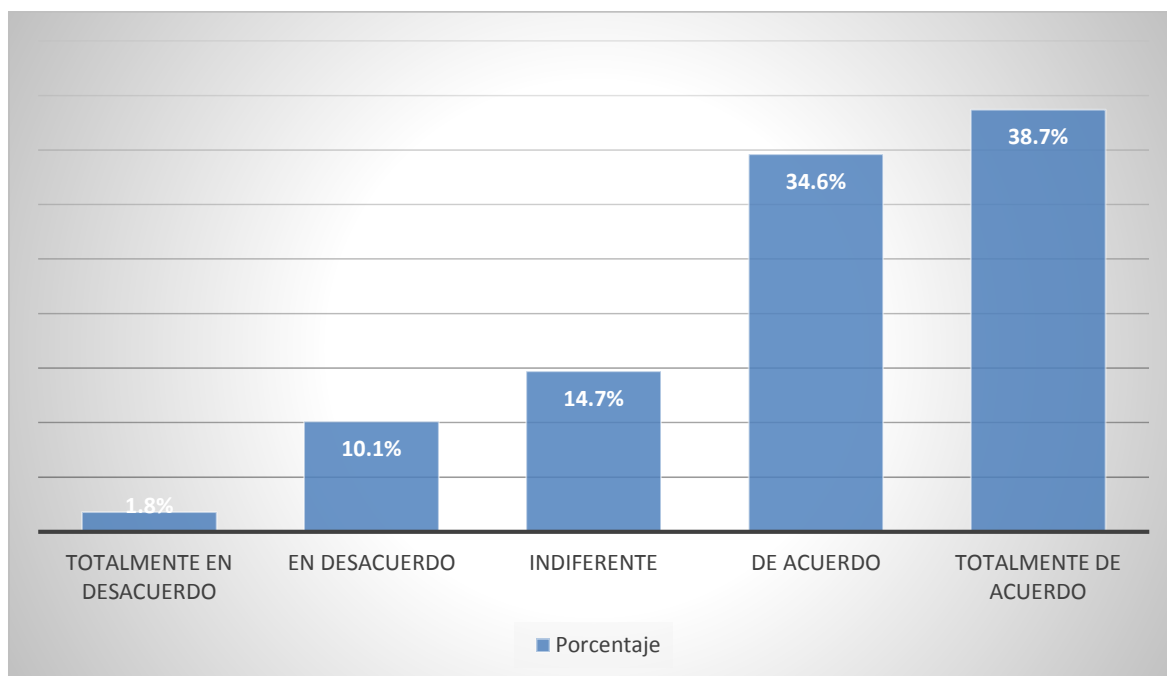


Figura 6. ¿Sabe usted cuales son los puestos a los que puede ascender dentro del organigrama de la institución?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 6, el 38.7% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que conocen cuales son los puestos a los que pueden ascender dentro de la institución, esto es reforzado por el 34.6% que se mantiene de acuerdo, un 14.7% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 10.1% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 1.8% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 7.

¿Conoce usted las responsabilidades y obligaciones que debe realizar?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	26	12,0	12,0	12,0
Indiferente	35	16,1	16,1	28,1
Válido De acuerdo	68	31,3	31,3	59,4
Totalmente de acuerdo	88	40,6	40,6	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

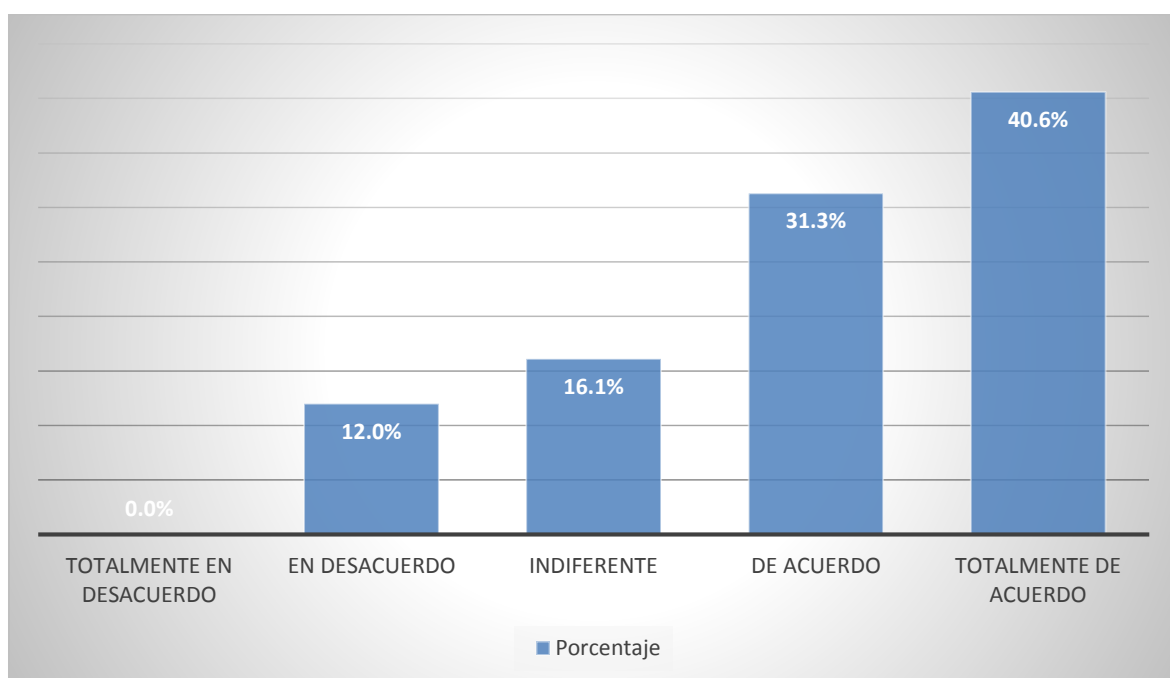


Figura 7. ¿Conoce usted las responsabilidades y obligaciones que debe realizar?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 7, el 40.6% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que se tiene conocimiento pleno de las responsabilidades y obligaciones que debe realizar, esto es reforzado por el 31.3% que se mantiene de acuerdo, un 16.1% se mantuvo indiferente con la pregunta, y un 12% se mantuvo en desacuerdo.

Tabla 8.

¿Los conocimientos del personal guardan relación con las exigencias del puesto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	28	12,9	12,9	14,7
	Indiferente	54	24,9	24,9	39,6
	De acuerdo	73	33,6	33,6	73,3
	Totalmente de acuerdo	58	26,7	26,7	100,0
Total		217	100,0	100,0	

Elaboración propia

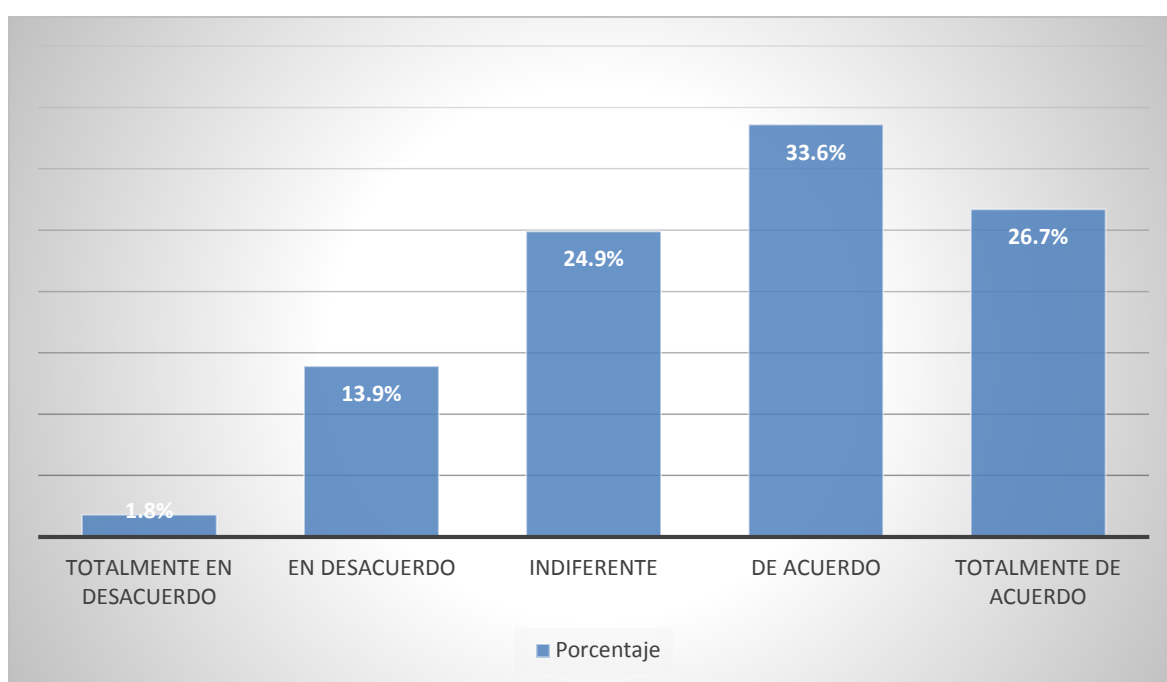


Figura 8. ¿Los conocimientos del personal guardan relación con las exigencias del puesto?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 8, el 26.7% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que los conocimientos que tienen el personal que labora en la municipalidad está acorde a las exigencias del puesto, esto es reforzado por el 33.6% que se mantiene de acuerdo, un 24.9% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 13.9% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 1.8% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 9.
 ¿El puesto a su cargo requiere de condiciones físicas especiales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	26	12,0	12,0	12,0
	Indiferente	39	18,0	18,0	30,0
	De acuerdo	63	29,0	29,0	59,0
	Totalmente de acuerdo	89	41,0	41,0	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

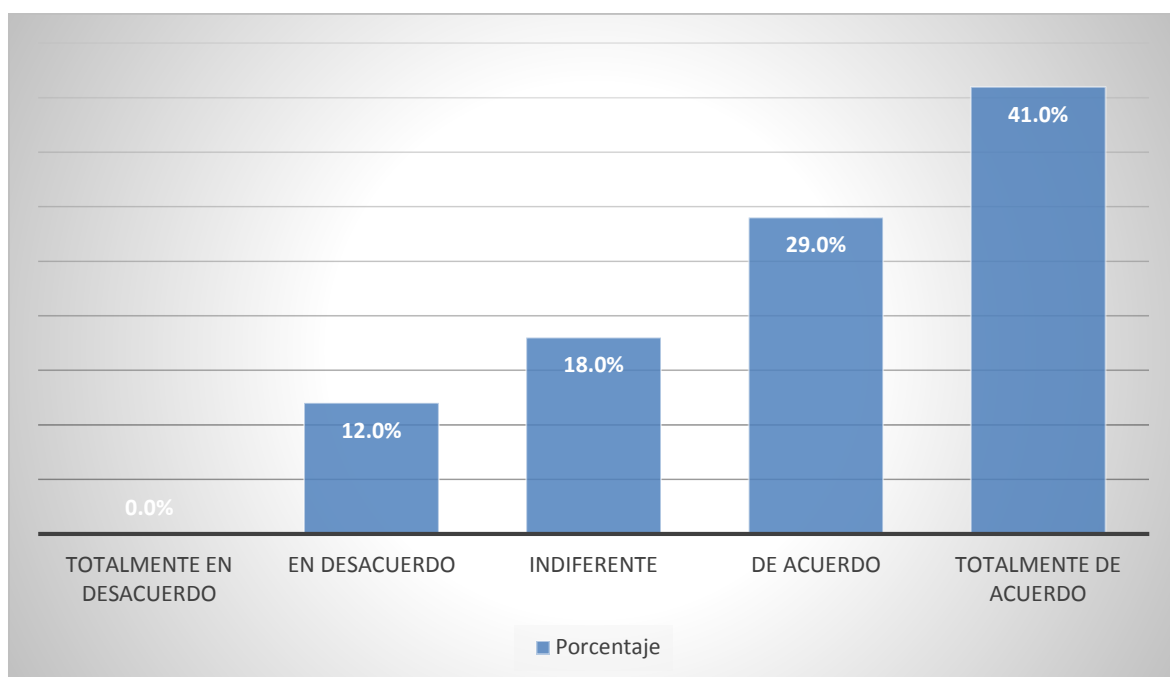


Figura 9. ¿El puesto a su cargo requiere de condiciones físicas especiales?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 9, el 41% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que el puesto de trabajo en el que laboran requiere de condiciones físicas especiales, esto es reforzado por el 29% que se mantiene de acuerdo, un 18% se mantuvo indiferente con la pregunta, y un 12% se mantuvo en desacuerdo.

Tabla 10.

¿En el puesto a su cargo se manejan aspectos adicionales a los exigidos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	25	11,5	11,5	13,8
	Indiferente	62	28,6	28,6	42,4
	De acuerdo	63	29,0	29,0	71,4
	Totalmente de acuerdo	62	28,6	28,6	100,0
Total		217	100,0	100,0	

Elaboración propia

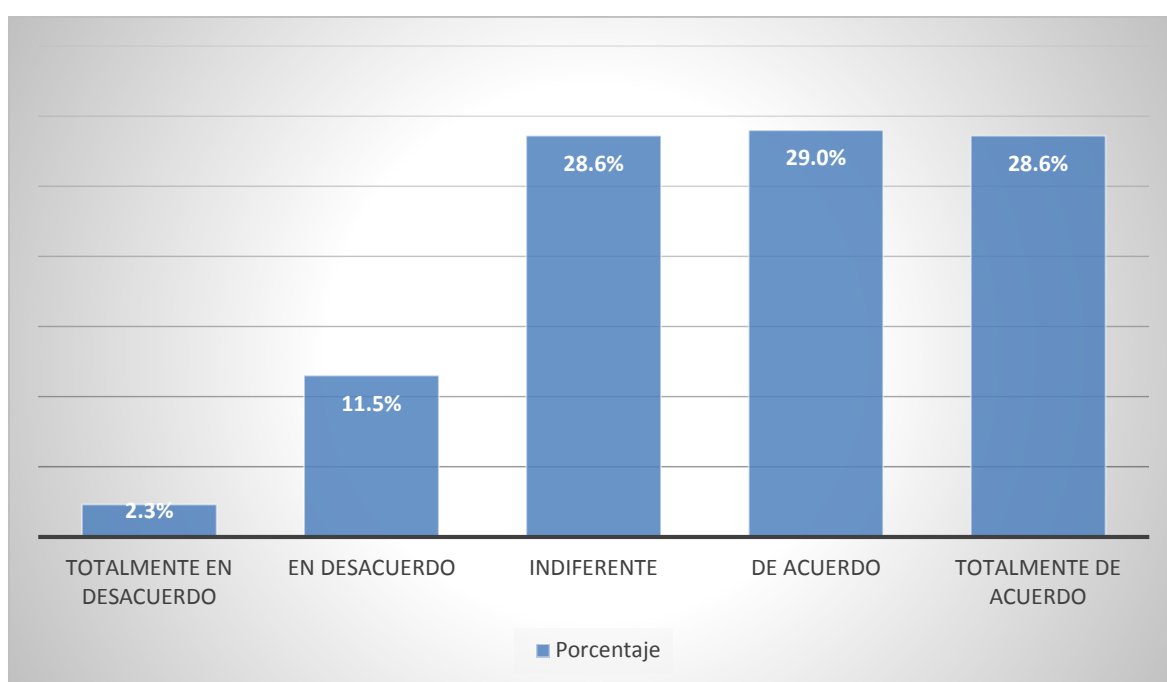


Figura 10. ¿En el puesto a su cargo se manejan aspectos adicionales a los exigidos?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 10, el 28.6% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que en el puesto de trabajo se manejan aspectos adicionales a los exigidos en un inicio, esto es reforzado por el 29% que se mantiene de acuerdo, un 28.6% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 11.5% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 2.3% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 11.

¿Considera usted que sus conocimientos son apropiados para el puesto en el que se desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1,4	1,4	1,4
	En desacuerdo	19	8,8	8,8	10,1
	Indiferente	32	14,7	14,7	24,9
	De acuerdo	70	32,3	32,3	57,1
	Totalmente de acuerdo	93	42,9	42,9	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

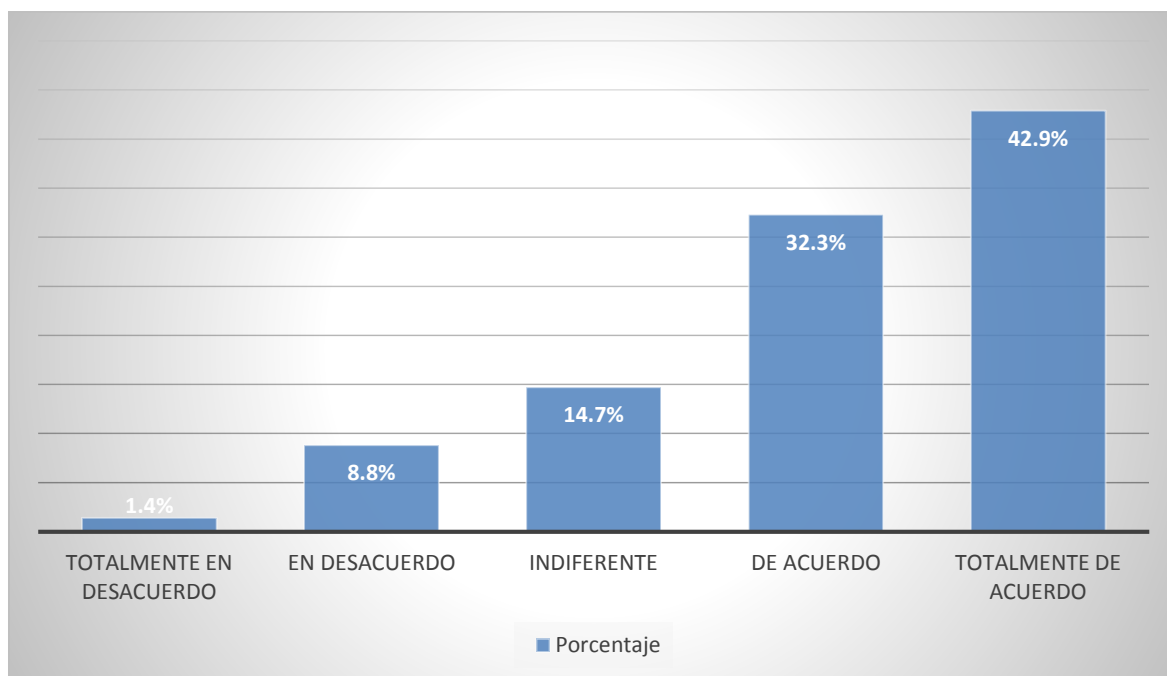


Figura 11. ¿Considera usted que sus conocimientos son apropiados para el puesto en el que se desempeña?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 11, el 42.9% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que los conocimientos de los empleados son apropiados para el puesto en el que se desempeñan, esto es reforzado por el 32.3% que se mantiene de acuerdo, un 14.7% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 8.8% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 1.4% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 12.

¿Considera usted que el ambiente de trabajo es propicio para la labor que realiza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	,9	,9	,9
	En desacuerdo	23	10,6	10,6	11,5
	Indiferente	55	25,3	25,3	36,9
	De acuerdo	76	35,0	35,0	71,9
	Totalmente de acuerdo	61	28,1	28,1	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

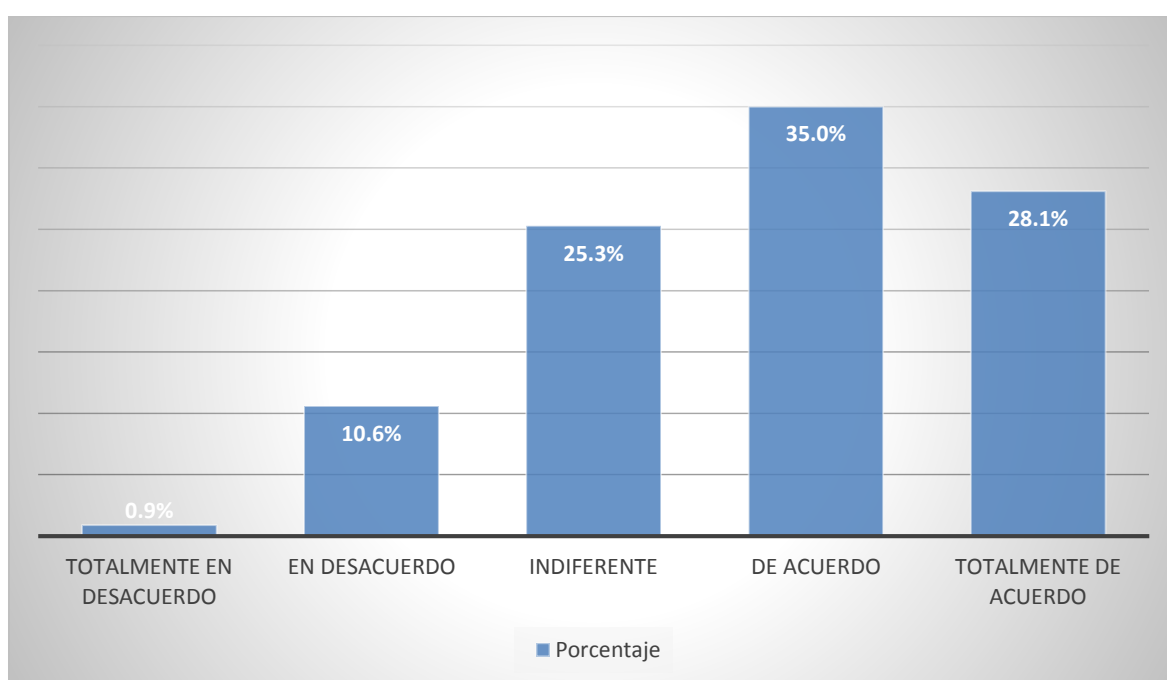


Figura 12. ¿Considera usted que el ambiente de trabajo es propicio para la labor que realiza?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 12, el 28.1% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que el ambiente de trabajo es propicio para la labor que realizan los empleados, esto es reforzado por el 35% que se mantiene de acuerdo, un 25.3% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 10.6% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 0.9% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 13.

¿Considera usted que habrá mejora en las condiciones de trabajo de su puesto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	19	8,8	8,8	10,6
	Indiferente	35	16,1	16,1	26,7
	De acuerdo	85	39,2	39,2	65,9
	Totalmente de acuerdo	74	34,1	34,1	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

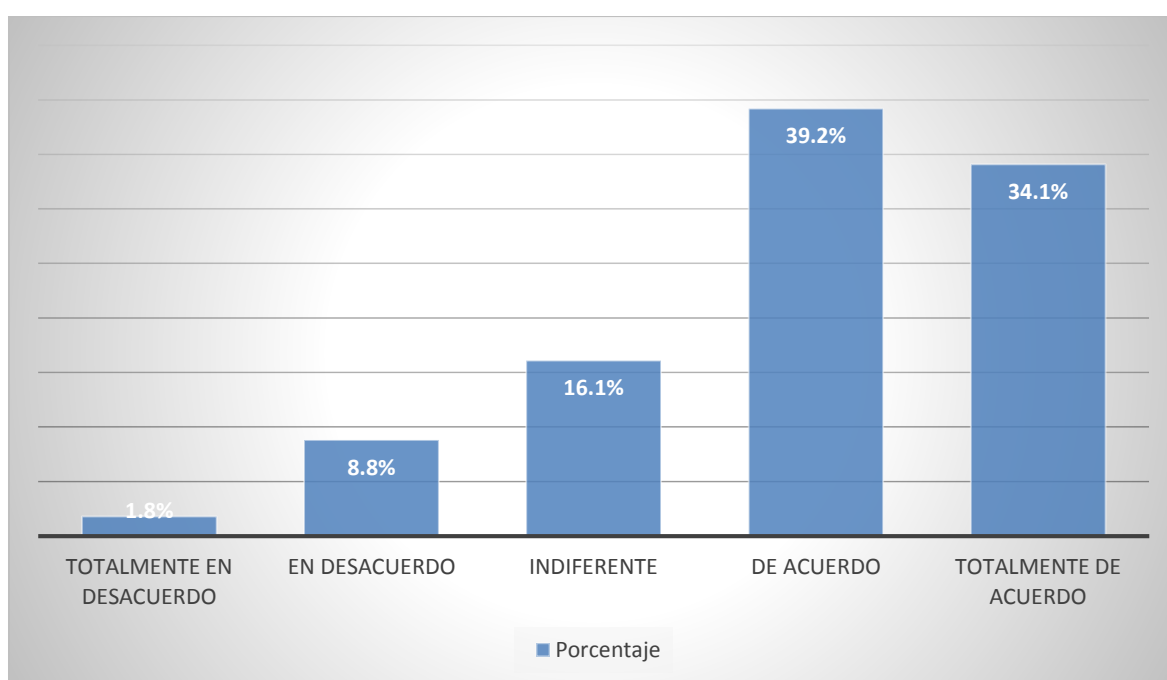


Figura 13. ¿Considera usted que habrá mejora en las condiciones de trabajo de su puesto?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 13, el 34.1% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que habrá mejora en las condiciones de trabajo de su puesto en el futuro, esto es reforzado por el 39.2% que se mantiene de acuerdo, un 16.1% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 8.8% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 1.8% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 14.

¿Recibe capacitaciones para el mejor desempeño en la Municipalidad de los Olivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,5	,5	,5
	En desacuerdo	17	7,8	7,8	8,3
	Indiferente	42	19,4	19,4	27,6
	De acuerdo	67	30,9	30,9	58,5
	Totalmente de acuerdo	90	41,5	41,5	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

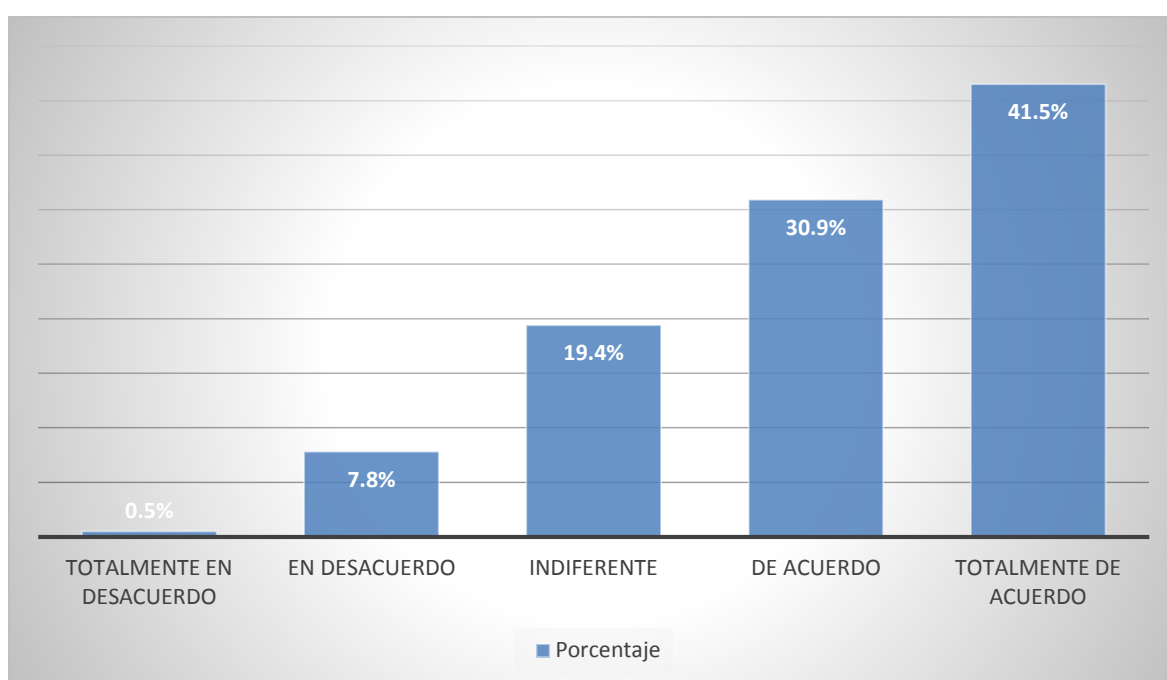


Figura 14. ¿Recibe capacitaciones para el mejor desempeño en la Municipalidad de los Olivos?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 14, el 41.5% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que regularmente los empleados reciben capacitaciones para el mejor desempeño en la Municipalidad de los Olivos, esto es reforzado por el 30.9% que se mantiene de acuerdo, un 19.4% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 7.8% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 0.5% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 15.

¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos se desempeña eficientemente sus funciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	,9	,9	,9
En desacuerdo	17	7,8	7,8	8,8
Válido Indiferente	34	15,7	15,7	24,4
De acuerdo	75	34,6	34,6	59,0
Totalmente de acuerdo	89	41,0	41,0	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

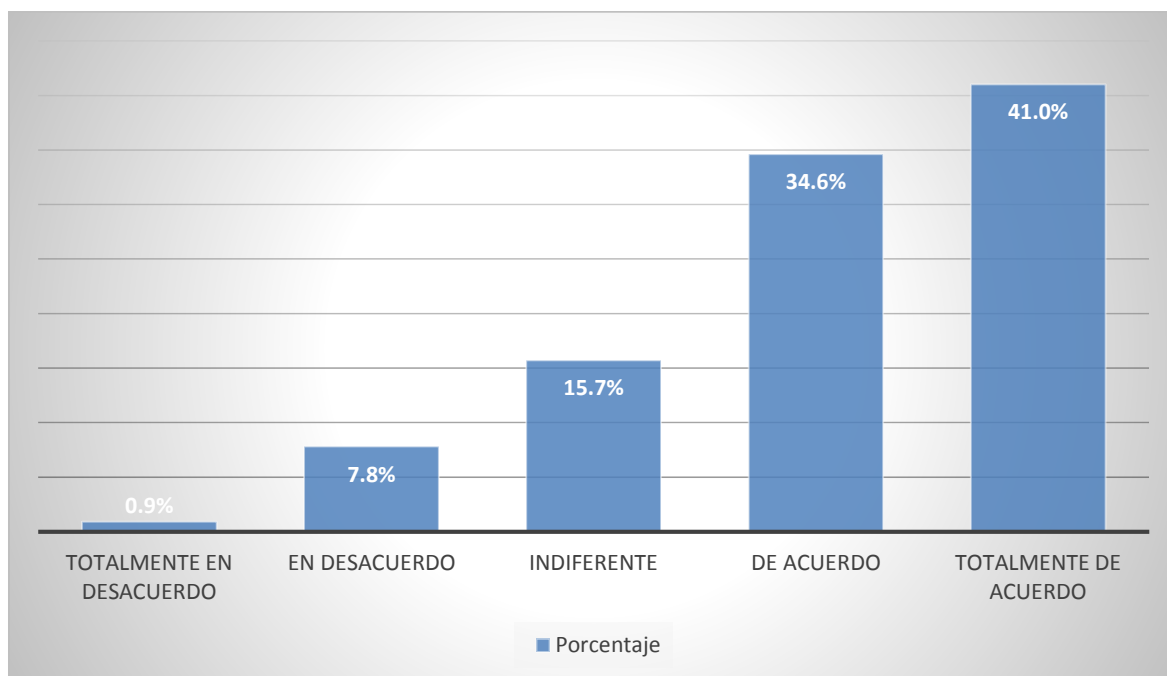


Figura 15. ¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos se desempeña eficientemente sus funciones?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 15, el 41% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos se desempeña eficientemente sus funciones, esto es reforzado por el 34.6% que se mantiene de acuerdo, un 15.7% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 7.8% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 0.9% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 16.

¿El ambiente laboral conlleva a ser más productivo en la Municipalidad de los Olivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	2,8	2,8	2,8
	En desacuerdo	15	6,9	6,9	9,7
	Indiferente	48	22,1	22,1	31,8
	De acuerdo	72	33,2	33,2	65,0
	Totalmente de acuerdo	76	35,0	35,0	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

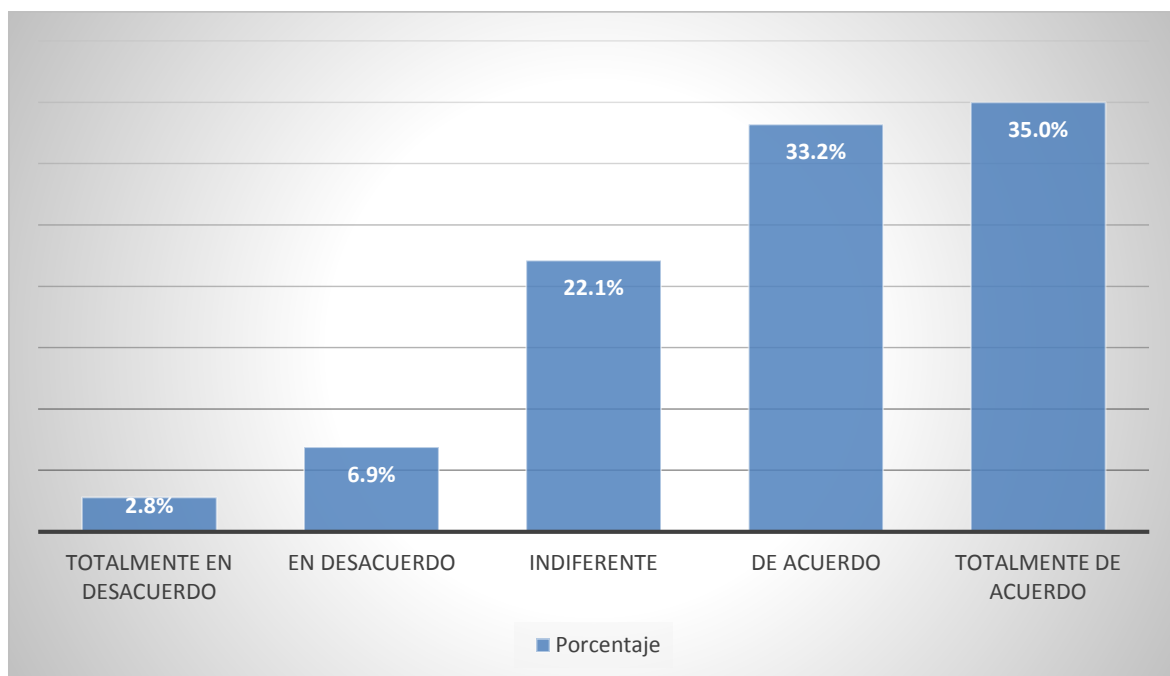


Figura 16. ¿El ambiente laboral conlleva a ser más productivo en la Municipalidad de los Olivos?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 16, el 35% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que el ambiente laboral conlleva a ser más productivo en la Municipalidad de los Olivos, esto es reforzado por el 33.2% que se mantiene de acuerdo, un 22.1% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 6.9% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 2.8% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 17.

¿Recibe información de su supervisor acerca del desempeño en el puesto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	3,2	3,2	3,2
	En desacuerdo	35	16,1	16,1	19,4
	Indiferente	55	25,3	25,3	44,7
	De acuerdo	73	33,6	33,6	78,3
	Totalmente de acuerdo	47	21,7	21,7	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

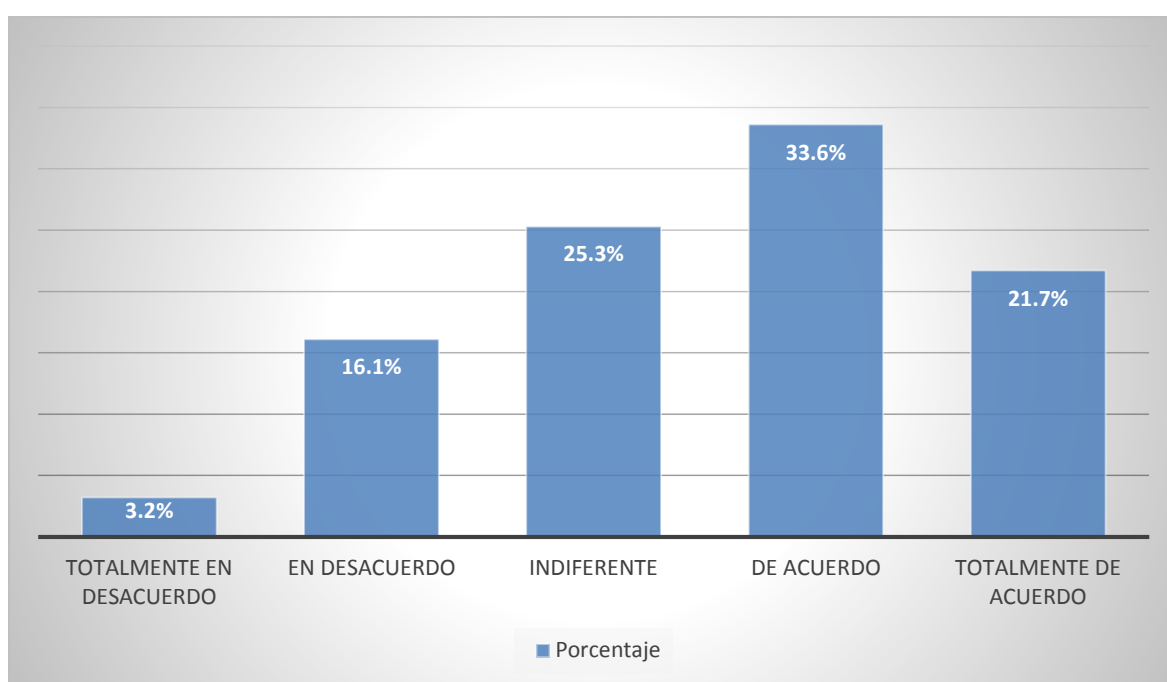


Figura 17. ¿Recibe información de su supervisor acerca del desempeño en el puesto?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 17, el 21.7% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que los empleados reciben información de su supervisor acerca del desempeño en el puesto, esto es reforzado por el 33.6% que se mantiene de acuerdo, un 25.3% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 16.1% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 3.2% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 18.

¿Se realizan evaluaciones de desempeño en la Municipalidad de los Olivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	5,1	5,1	5,1
	En desacuerdo	28	12,9	12,9	18,0
	Indiferente	56	25,8	25,8	43,8
	De acuerdo	73	33,6	33,6	77,4
	Totalmente de acuerdo	49	22,6	22,6	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

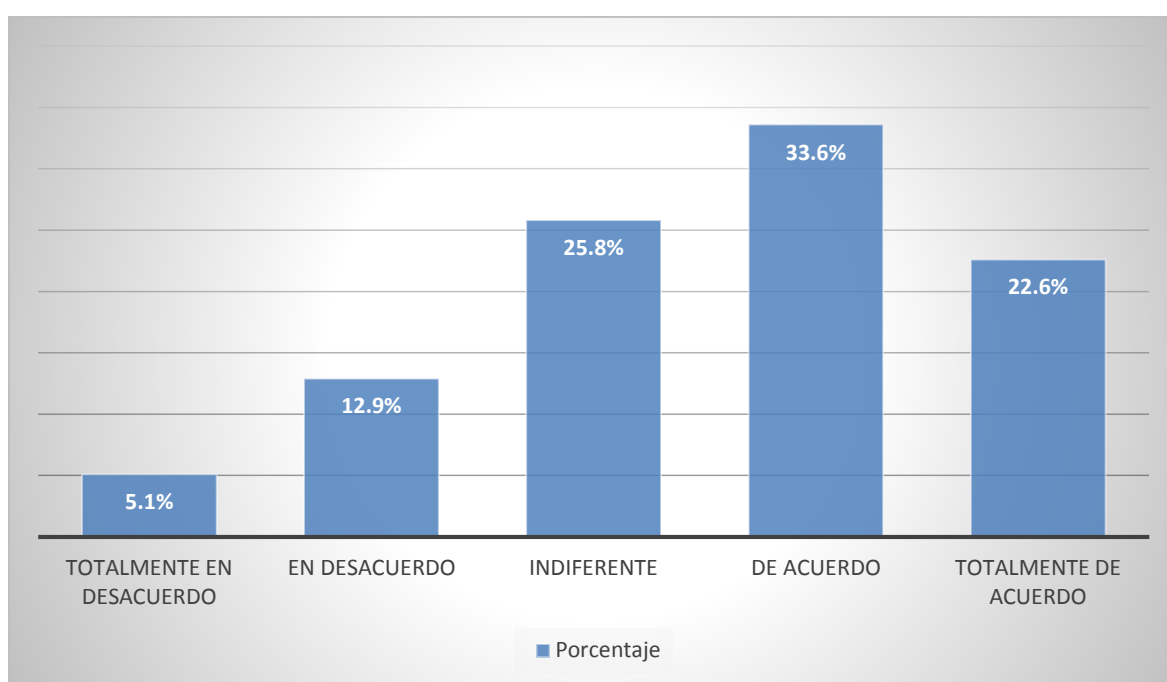


Figura 18. ¿Se realizan evaluaciones de desempeño en la Municipalidad de los Olivos?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 18, el 22.6% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que constantemente se realizan evaluaciones de desempeño en la Municipalidad de los Olivos, esto es reforzado por el 33.6% que se mantiene de acuerdo, un 25.8% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 12.9% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 5.1% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 19.

¿Considera que el clima laboral es bueno en la Municipalidad de los Olivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	5,5	5,5	5,5
	En desacuerdo	32	14,7	14,7	20,3
	Indiferente	44	20,3	20,3	40,6
	De acuerdo	79	36,4	36,4	77,0
	Totalmente de acuerdo	50	23,0	23,0	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

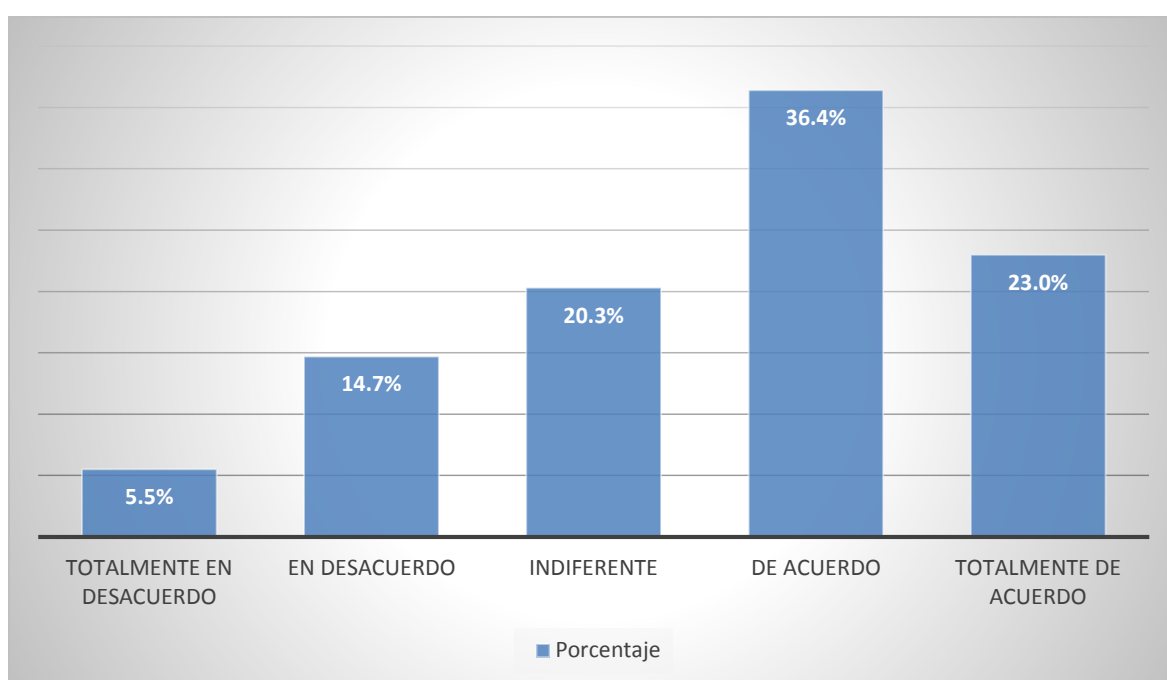


Figura 19. ¿Considera que el clima laboral es bueno en la Municipalidad de los Olivos?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 19, el 23% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en el clima laboral es bueno en la Municipalidad de los Olivos, esto es reforzado por el 36.4% que se mantiene de acuerdo, un 20.3% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 14.7% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 5.5% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 20.

¿En su centro de trabajo se respeta la jornada laboral de ocho horas y el pago adicional por horas extras de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	4,6	4,6	4,6
	En desacuerdo	28	12,9	12,9	17,5
	Indiferente	49	22,6	22,6	40,1
	De acuerdo	82	37,8	37,8	77,9
	Totalmente de acuerdo	48	22,1	22,1	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

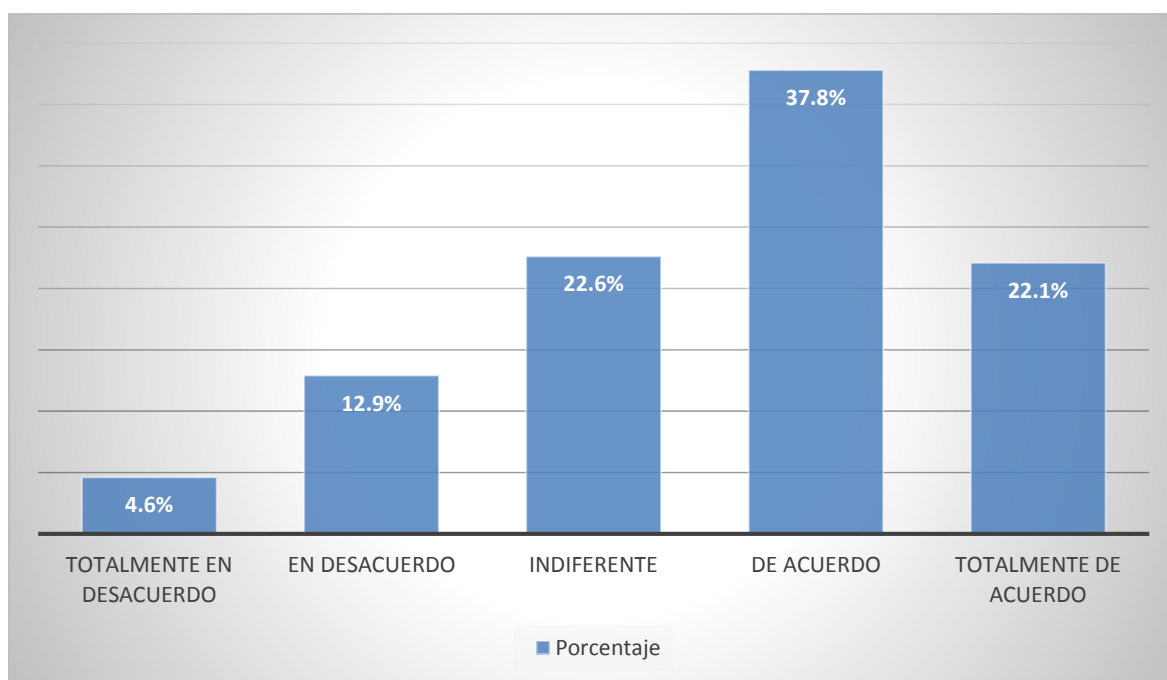


Figura 20. ¿En su centro de trabajo se respeta la jornada laboral de ocho horas y el pago adicional por horas extras de trabajo?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 20, el 22.1% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo que en su centro de trabajo se respeta la jornada laboral de ocho horas y el pago adicional por horas extras de trabajo, esto es reforzado por el 37.8% que se mantiene de acuerdo, un 22.6% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 12.9% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 4.6% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 21.
¿Cumple con las metas propuestas asignadas mensualmente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	3,2	3,2	3,2
	En desacuerdo	34	15,7	15,7	18,9
	Indiferente	47	21,7	21,7	40,6
	De acuerdo	72	33,2	33,2	73,7
	Totalmente de acuerdo	57	26,3	26,3	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

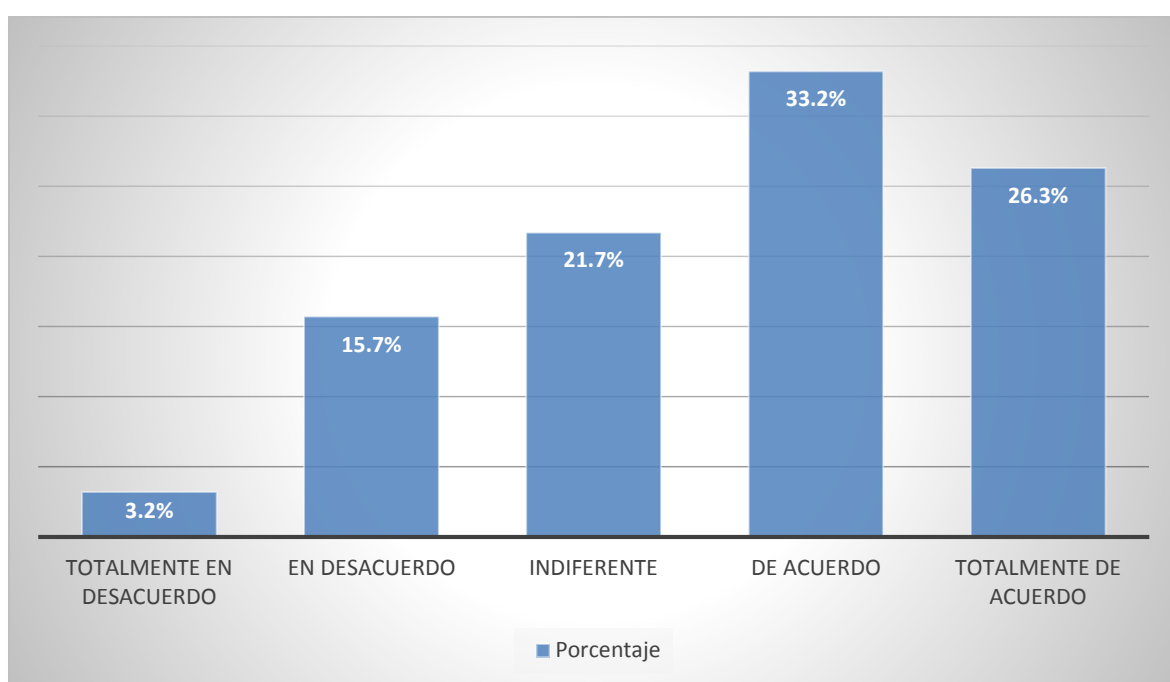


Figura 21. ¿Cumple con las metas propuestas asignadas mensualmente?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 21, el 26.3% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo que en la municipalidad se cumple con las metas propuestas asignadas mensualmente, esto es reforzado por el 33.2% que se mantiene de acuerdo, un 21.7% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 15.7% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 3.2% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 22.

¿Desarrolla usted sus funciones de acuerdo a los objetivos establecidos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	5,5	5,5	5,5
	En desacuerdo	21	9,7	9,7	15,2
	Indiferente	45	20,7	20,7	35,9
	De acuerdo	76	35,0	35,0	71,0
	Totalmente de acuerdo	63	29,0	29,0	100,0
Total		217	100,0	100,0	

Elaboración propia

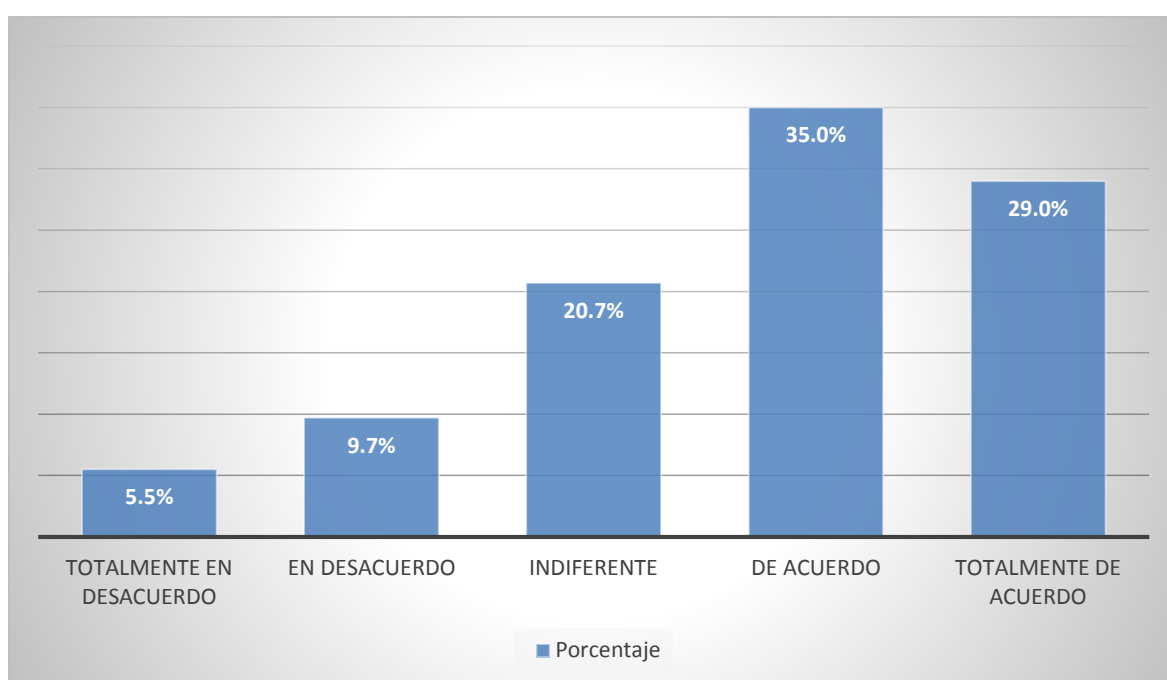


Figura 22. ¿Desarrolla usted sus funciones de acuerdo a los objetivos establecidos?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 22, el 29% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo que los empleados desarrollan sus funciones de acuerdo a los objetivos establecidos en la institución, esto es reforzado por el 35% que se mantiene de acuerdo, un 20.7% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 9.7% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 5.5% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 23.

¿El supervisor evalúa el cumplimiento de sus metas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	2,8	2,8	2,8
	En desacuerdo	25	11,5	11,5	14,3
	Indiferente	64	29,5	29,5	43,8
	De acuerdo	74	34,1	34,1	77,9
	Totalmente de acuerdo	48	22,1	22,1	100,0
Total		217	100,0	100,0	

Elaboración propia

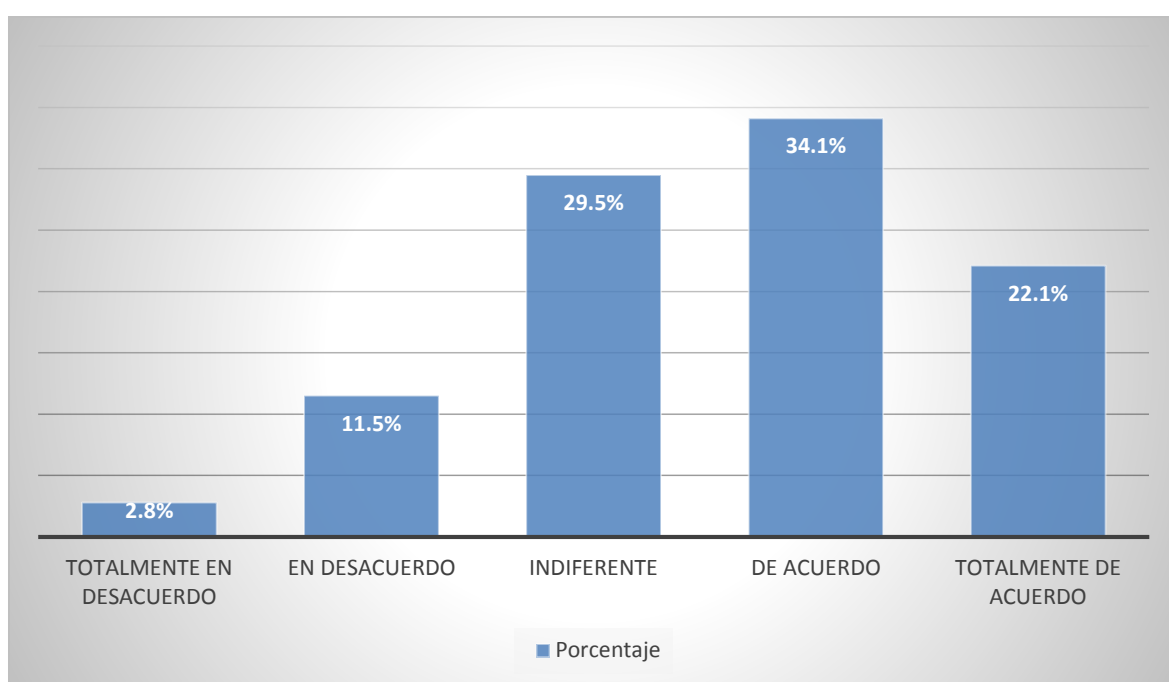


Figura 23. ¿El supervisor evalúa el cumplimiento de sus metas?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 23, el 22.1% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que el supervisor evalúa el cumplimiento de las metas de los empleados, esto es reforzado por el 34.1% que se mantiene de acuerdo, un 29.5% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 11.5% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 2.8% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 24.

¿Las metas que se asignan son realistas y factibles de lograrlos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	4,1	4,1	4,1
	En desacuerdo	26	12,0	12,0	16,1
	Indiferente	46	21,2	21,2	37,3
	De acuerdo	89	41,0	41,0	78,3
	Totalmente de acuerdo	47	21,7	21,7	100,0
Total		217	100,0	100,0	

Elaboración propia

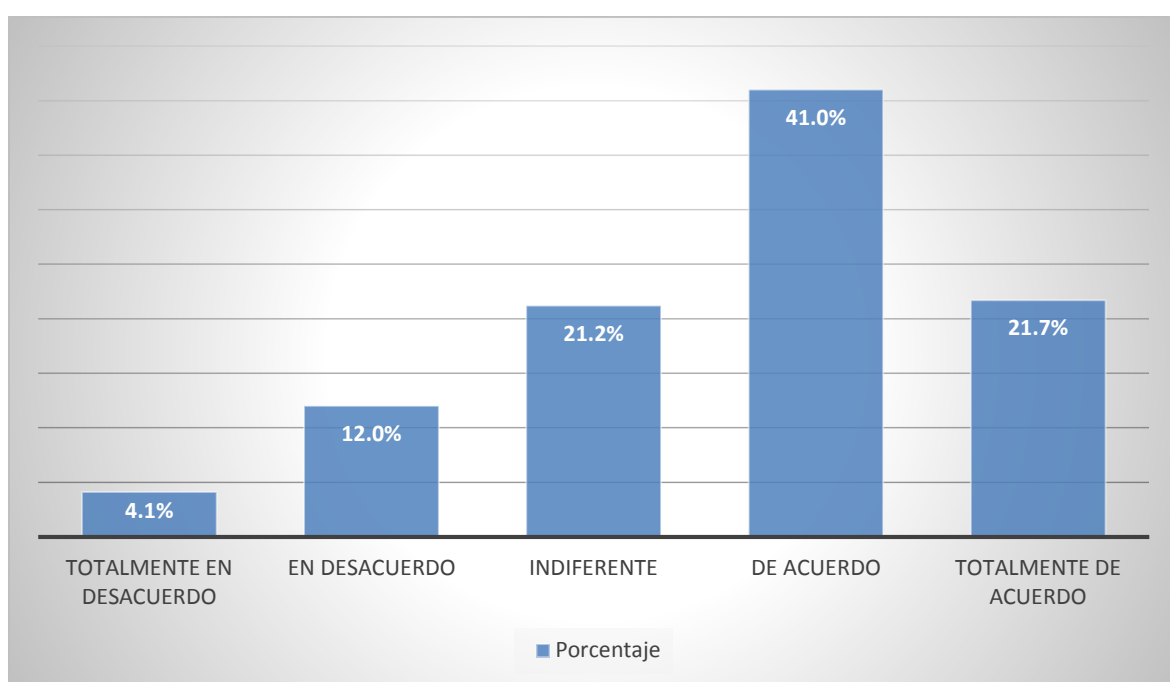


Figura 24. ¿Las metas que se asignan son realistas y factibles de lograrlos?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 24, el 21.7% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que las metas asignadas son realistas y factibles de lograrlos, esto es reforzado por el 41% que se mantiene de acuerdo, un 21.2% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 12% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 4.1% se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 25.

¿Ha cumplido las actividades laborales planificadas en la Municipalidad de los Olivos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	1,4	1,4	1,4
En desacuerdo	20	9,2	9,2	10,6
Válido Indiferente	51	23,5	23,5	34,1
De acuerdo	70	32,3	32,3	66,4
Totalmente de acuerdo	73	33,6	33,6	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Elaboración propia

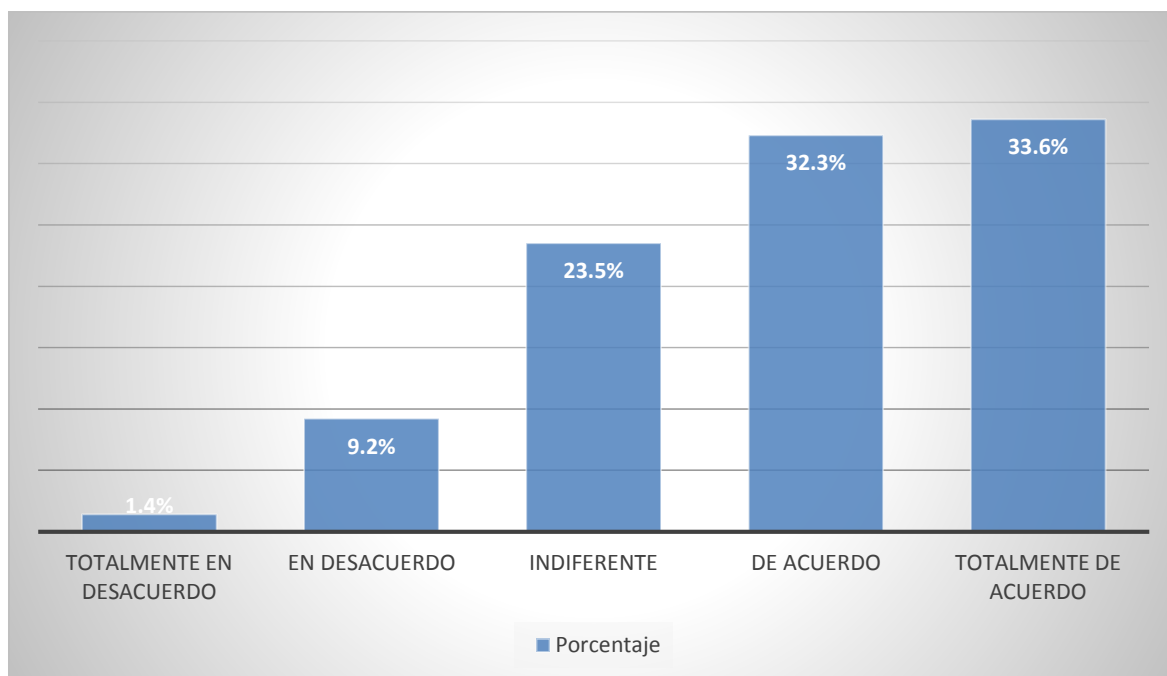


Figura 25. ¿Ha cumplido las actividades laborales planificadas en la Municipalidad de los Olivos?

De acuerdo a lo que muestra en la tabla y figura 25, el 3.6% de los encuestados se muestran totalmente de acuerdo en que se ha cumplido con las actividades laborales planificadas en la Municipalidad de los Olivos, esto es reforzado por el 32.3% que se mantiene de acuerdo, un 23.5% se mantuvo indiferente con la pregunta, un 9.2% se mantuvo en desacuerdo, y solo el 1.4% se mostró totalmente en desacuerdo.

Contrastación de hipótesis

Tabla 26.
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Perfil de puesto	,115	217	,000
Competitividad	,124	217	,000

a. Corrección de significancia de Lilliefors

Esta prueba sirve para determinar si los datos de las variables de diseño de perfil de puesto y competitividad, se distribuyen de acuerdo a la distribución teórica de la curva normal, con la finalidad de verificar el tipo de prueba a aplicar en el análisis de correlación, teniendo en cuenta si es paramétrica o no paramétrica.

H₁: Los datos no se distribuyen de acuerdo a una distribución normal.

H₀: Los datos se distribuyen de acuerdo a una distribución normal.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si p-valor $< \alpha$, entonces se acepta la H₁.

Como p-valor (Sig. Asintót. (Bilateral)) Es menor en ambas variables al nivel de significación $\alpha = 0,05$, entonces se acepta la hipótesis alternativa.

Conclusión: Existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que los datos no se distribuyen de acuerdo a una distribución normal.

Tabla 27.
Correlación entre los aspectos intrínsecos y la productividad

			Intrínsecos	Productividad
Rho de Spearman	Intrínsecos	Coefficiente de correlación	1,000	,553**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	217	217
	Productividad	Coefficiente de correlación	,553**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	217	217

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

La tabla 27, nos presenta la correlación (grado de asociación) existente entre los aspectos intrínsecos y la productividad, medida a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, siendo este valor 0,553** significativo en el nivel 0,01; por otro lado, se observa que el valor de sig. (Bilateral) 0,000 es menor que 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis que establece la existencia de relación entre variables.

Conclusión: Existen suficientes evidencias estadísticas al 5% de significación para afirmar que entre los aspectos intrínsecos y la productividad existe una correlación significativa.

Tabla 28.
Correlación entre los aspectos extrínsecos y la eficiencia

			Extrínsecos	Eficiencia
Rho de Spearman	Extrínsecos	Coefficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	217	217
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	217	217

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

La tabla 28, nos presenta la correlación (grado de asociación) existente entre los aspectos extrínsecos y la eficiencia, medida a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, siendo este valor 0,747** significativo en el nivel 0,01; por otro lado, se observa que el valor de sig. (Bilateral) 0,000 es menor que 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis que establece la existencia de relación entre variables.

Conclusión: Existen suficientes evidencias estadísticas al 5% de significación para afirmar que entre los aspectos extrínsecos y la eficiencia existe una correlación significativa.

Tabla 29.
Correlación entre el diseño de perfil de puesto y la competitividad

		Perfil de puesto	Competitividad
Rho de Spearman	Perfil de puesto	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	217
	Competitividad	Coeficiente de correlación	,715**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	217

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

La tabla 29, nos presenta la correlación (grado de asociación) existente el diseño de perfil de puesto y la competitividad, medida a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, siendo este valor 0,715** significativo en el nivel 0,01; por otro lado, se observa que el valor de sig. (Bilateral) 0,000 es menor que 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis que establece la existencia de relación entre variables.

Conclusión: Existen suficientes evidencias estadísticas al 5% de significación para afirmar que entre el diseño de perfil de puesto y la competitividad existe una correlación significativa.

IV. DISCUSIÓN

Para análisis del diseño de perfil de puesto y la competitividad de la municipalidad, se hizo una encuesta a los empleados de la Municipalidad distrital de los Olivos, el empleador destaco los enunciados de acuerdo a su criterio, relacionando entre ambas variables.

Se puede evidenciar que el 41.5% de los encuestados recibe capacitaciones para el mejor desempeño en la Municipalidad de los Olivos, esto a su vez se refuerza por el 30.9% de los empleados quienes se mantienen de acuerdo, siendo este punto importante para el desempeño en el trabajo, por lo que un 41% se desempeña de manera eficiente dentro de sus funciones, así como 34.6% quienes se mostraron de acuerdo con esta afirmación, relacionándose con la investigación de Hee (2018) El autor detalla que la capacitación y el desarrollo es el factor resaltante que incide en el desempeño de los empleados, seguido de la evaluación del desempeño.

Esto a su vez se encuentra enmarcado en la literatura de Novik (2015) sobre la eficiencia en el trabajo, en el cual precisa que es la capacidad de disponer de un trabajador para conseguir un efecto determinado, en otras palabras, se consigue cumplir el objetivo, pero la eficiencia (el trabajo eficiente) necesita muchos menos recursos (por ejemplo, el tiempo) para llegar a ese mismo objetivo, así también el Zavala (2012) con respecto al cumplimiento de metas, estos está ligado a la capacidad que tiene el trabajador y sus acciones para lograr objetivos lo cual respalda en eficiencia tanto para el trabajador, como en la competitividad para la institución.

De acuerdo a los resultados hallados, se puede evidenciar que casi ¼ de encuestados (22.6%) están totalmente de acuerdo con respecto a la realización las evaluaciones de desempeño realizadas en la institución, así también solo el 21.7% recibe información por parte de su supervisor acerca del desempeño de los empleados en el puesto, lo cual conlleva

a que son pocos los trabajadores que cumplen con las metas mensuales propuestas, donde el 26.3% estuvo totalmente de acuerdo y el 33.2% estuvo de acuerdo. Por otra parte, solo el 22.1% confirman que el supervisor evalúa el cumplimiento de metas, mientras que el 29.5% tuvo una postura indiferente, ello converge en que pocos empleados (33.6%) estén totalmente de acuerdo en que han cumplido con sus actividades planificadas en la municipalidad, siendo la causa de esta no tan alta competitividad, el hecho que solo el 47% está totalmente de acuerdo en conocer sus obligaciones y responsabilidades a realizar de acuerdo a su puesto de trabajo, y el poco conocimiento acerca de los puestos en los que los trabajadores tienen acceso a ascenso (38.7%).

Esto contradice con la investigación de Correa (2017). En el cual pudo evidenciar la relación altamente entre la gestión por competencias y el crecimiento empresarial asimismo, generan planes estratégicos de desarrollo y administración de competencias, realizan cada cierto tiempo evaluaciones del potencial del personal por competencia, y también la implementación de programas de entrenamiento y capacitación por competencias que incentivan de forma adecuada al personal en base a sus habilidades, cualidades y conocimientos, por lo tanto aplican la gestión por competencias, lo cual reflejan un crecimiento empresarial eficiente.

Estos resultados se ciñen al concepto de efectividad laboral, el cual menciona Roman (2013) se basan en la finalidad de obtener desempeño laboral, asimismo, es importante saber que si las condiciones en relación al ambiente y los alrededores en donde se realiza el trabajo, lo hace desagradable, adverso o sujeto a riesgos, exige del ocupante una dura adaptación, a fin de conservar la productividad y el rendimiento en sus funciones. Evalúan el grado de adaptación de la persona al ambiente y al equipo de trabajo para facilitarle su desempeño (Chiavenato, 2017).

A pesar que la competitividad no se registra en todos los empleados, se pudo evidenciar que existe una asociación entre las variables, dado que el p-valor se encuentra por debajo de 5% con un grado de relación del 71.5% para ambas variables; por tal motivo se puede concluir que los resultados son válidos y se encuentran respaldados científicamente.

V. CONCLUSIONES

Se determinó que los factores intrínsecos influyen en la productividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, puesto que el valor de la significancia bilateral es menor a 0.05, con una correlación del 55.3%.

Se determinó que los factores extrínsecos influyen en la eficiencia de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, puesto que el valor de la significancia bilateral es menor a 0.05, con una correlación del 74.7%.

De acuerdo al análisis de datos se determinó que el diseño de perfil de puesto influye en la competitividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, puesto que el valor de la significancia bilateral es menor a 0.05, con una correlación del 71.5%.

VI. RECOMENDACIONES

El organismo debe realizar capacitaciones a los actuales empleados en torno a las obligaciones y responsabilidades que deben adquirir en cuanto a su puesto de trabajo, asimismo, para futuras convocatorias el proceso de inducción debe estar dirigido a que los trabajadores tengan un panorama claro de las labores a realizar en el puesto de trabajo.

Detallar los puestos basados en competencias laborales de las todas las áreas de la Municipalidad Distrital de Los Olivos.

Emplear perfiles de puestos por competencias para el proceso de gestión de recursos humanos.

Se recomienda a futuras investigaciones hacer el análisis por áreas o departamentos dentro de la institución con el fin de comparar resultados para un análisis más profundo de los datos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, P. (2015). *Propuesta para determinar los perfiles de puestos por competencias en la gerencia de infraestructura orientado a mejorar la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Namora*. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/722/T%20658%20A473%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bonmatí, J. (Abril de 2011). El valor de una empresa y la creación de valor en esa empresa. *Revista Cont4bl3*, 39(3), 10-11.
- Bravo, M. (2011). *Percepción de calidad de atención que tienen los usuarios de la consulta externa del subcentro de Salud de Amaguaña*. Tesis de postgrado, Universidad Técnica Particular de Loja, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/2843/1/Bravo%20Tapia%20Melida%20Rosario.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. Los Angeles California: McGraw-Hill.
- Correa, S. (2017). Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial. *INNOVA Research Journal*, 2(1), 88-98. Obtenido de www.journaluidegye.com/magazine/index.php/innova/article/view/76/249
- Durán, C. (11 de Enero de 2017). *Gestión por competencias, buena forma de concretar propósitos empresariales*. Obtenido de Revista Forbes: <https://www.forbes.com.mx/gestion-por-competencias-una-buena-forma-de-concretar-propositos-empresariales/>
- Echeverri, D. (2007). *La competitividad en el desarrollo empresarial*. Universidad de San Buenaventura, Medellín. Obtenido de web.usbmed.edu.co/usbmed/mercatura/nro8/docs/competitividad.doc
- Eslava, S. (2012). *Teoría de la burocracia en la administración. Teoría de la burocracia*. Obtenido de

- <https://introadministracion.wikispaces.com/file/view/Generalidades+Teoria+de+la+Burocracia.pdf>
- Flores, C. (2017). *Selección de personal según nuevos perfiles de puestos y la calidad de atención en EsSalud Red Asistencial La Libertad*. Universidad Autónoma de Ica, Ica. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/189/1/CARMEN%20FLORES%20LEON-PERFILES%20DE%20PUESTOS%20CALIDAD%20DE%20ATENCION.pdf>
- Frías-Navarro, D. (2014). *Análisis de fiabilidad de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Valencia, España. Obtenido de <http://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf>
- Germán, A. (2011). *Competitividad y desarrollo*. Lima: Planeta. Obtenido de https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/files/Documentos/competitividad_y_desarrollo.pdf
- Gómez-Mejía, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid, España: Prentice Hall. Obtenido de <https://es.slideshare.net/pmonteferrante/gmez-meja-luis-r-balkin-david-b-y-cardy-robert-l-2008-reclutamiento-y-seleccin-de-empleados-cap-5>
- Guanilo, G. y Morales, B. (2017). *Perfil del personal y su desempeño laboral en la gerencia de créditos de la Asociación Mujeres en Acción (AMA), Trujillo – 1er trimestre del 2017*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3001/1/RE_ADMI_GRECIA.GUANILO_BRYAN.MORALES_PERIL.DEL.PERSONAL_DATOS.PDF
- Hee, O. (2018). The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Performance in the Manufacturing Sector in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 129-147. doi:10.5296/ijhrs.v8i2.12826
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. . México D.F, México: Mc Graw Hill Education.
- Hill, C.; Jones, G. (2015). *Administración estratégica*. México D.F.; México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

- Junquera, B. y Fernández, E. (2013). *Iniciación a los recursos humanos*. Septem Ediciones.
- Machado, M. y Vela, Y. (2015). *Perfiles de madres en puestos clave en Lima, Perú*. Universidad de Pacífico, Lima. Obtenido de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1459/Milagros_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Massaro, V. (2015). “¿Cómo definen el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio, empresas de tecnología en Colombia?” Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Obtenido de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0910_MassaroV.pdf
- Nkoa, E., Vukenkeng, A., & Martin, E. (2014). Mechanisms of the influence of human capital on economic growth: a panel data analysis of the CEMAC region. *Asian Economic and Financial Review*, 4(5), 625-640. Obtenido de [http://www.aessweb.com/pdf-files/aefr%204\(5\)-625-640.pdf](http://www.aessweb.com/pdf-files/aefr%204(5)-625-640.pdf)
- Noreña, A.; Alcaraz, N.; Rojas, J. y Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74124948006>
- Novik, M. (2015). *Eficiencia de la gestión de los institutos públicos de bachiller de la provincia de alicante*. Alicante. Obtenido de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/rfp/007245_2.pdf
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2016). *Técnicas de análisis y descripción de puestos en la gestión por competencias*. Almería. Obtenido de <http://docplayer.es/3255364-Tecnicas-de-analisis-y-descripcion-de-puestos-en-la-gestion-por-competencias-santiago-pereda-marin-francisca-berrocal-berrocal.html>
- Portafolio. (1 de Abril de 2014). *Buena gestión humana fortalece la competitividad empresarial*. Obtenido de Portafolio.co: <http://www.portafolio.co/negocios/empresas/buena-gestion-humana-fortalece-competitividad-empresarial-55098>
- Quesada, A. (2014). “Elaboración de perfiles de puesto por competencias de los vendedores de una comercializadora de alimentos y bebidas”. Universidad de Costa

- Rica, San José. Obtenido de
<http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/2137/1/37325.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson. Obtenido de
<http://biblioteca.soymercadologo.com/wp-content/uploads/2016/05/Administracion-10ed-Robbins-y-Coulter.pdf>
- Roman, J. (2013). *Efectividad laboral*. Obtenido de
<http://intoleranciadiario.com/detalleOpinion/1919/tips-de-efectividad-laboral>
- Ruiz, H. (2015). Selección de personal por competencias para la gestión del talento humano. *Horizonte Empresarial*, 2(2), 1-12. Obtenido de
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/223/235>
- Setiawati, L.; Christiananta, B. & Elitan, L. (2017). The effect of organizational service orientation, strategic leadership and strategic competence of the organizational performance of private university. *International Journal of Advanced REsearch*, 5(2), 1992-2002. Obtenido de http://repository.wima.ac.id/12816/1/11-The_Effect_of_Organizational_Service.....pdf
- Udiz, G. (13 de Junio de 2011). *Las 8 dimensiones de la calidad laboral*. Obtenido de Pymes y autónomos: <https://www.pymesyautonomos.com/management/las-8-dimensiones-de-la-calidad-laboral>
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Vega, E. (22 de Enero de 2018). *Competitividad: ¿Cómo manejamos los peruanos el talento?* Obtenido de El Comercio: <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/competitividad-manejamos-peruanos-talento-noticia-491163>
- Zavala, J. (1 de Setiembre de 2012). *El cumplimiento de metas*. Obtenido de Emprendices: <https://www.emprendices.co/el-cumplimiento-de-metas/>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><u>GENERAL</u></p> <p>¿Cómo influye el perfil de puesto en la competitividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018?</p>	<p><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar la influencia del diseño de perfil de puesto en la competitividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.</p>	<p><u>GENERAL</u></p> <p>H₁: El diseño de perfil de puesto tiene influencia significativa con la competitividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.</p> <p>H₀: El Diseño del perfil de puesto no influye en la competitividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.</p>	<p>Variable I:</p> <p>Perfil de puesto</p>	<p>Título del puesto</p> <p>Ubicación del puesto</p> <p>Contenido del puesto</p> <p>Requisitos intelectuales</p> <p>Requisitos físicos</p> <p>Responsabilidades adquiridas</p> <p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Tipo de estudio</p> <p>Cuantitativo, aplicado, Diseño de estudio no experimental, transversal, descriptivo-correlacional.</p> <p>Tipo de muestra</p> <p>Aleatorio simple</p> <p>Tamaño de muestra</p> <p></p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Variable I:</p> <p>Encuesta, cuestionario</p> <p>Variable II:</p> <p>Encuesta, cuestionario</p>
<p><u>ESPECIFICOS</u></p> <p>¿Cómo influye los aspectos intrínsecos en la productividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018?</p> <p>¿Cómo influye los aspectos intrínsecos en la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018?</p> <p>¿Cómo influye los aspectos extrínsecos en la productividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018?</p> <p>¿Cómo influye los aspectos extrínsecos en la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018?</p>	<p><u>ESPECIFICOS</u></p> <p>Determinar la influencia de los factores intrínsecos en la productividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.</p> <p>Determinar la influencia de los factores intrínsecos en la eficiencia de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.</p> <p>Determinar la influencia de los factores extrínsecos en la competitividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.</p> <p>Determinar la influencia de los factores extrínsecos en la eficiencia de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.</p>	<p><u>ESPECIFICOS</u></p> <p>H_{e1}: Los factores intrínsecos influyen significativamente en la productividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.</p> <p>H_{e2}: Los factores intrínsecos influyen significativamente en la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.</p> <p>H_{e3}: Los factores extrínsecos influyen significativamente en la productividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.</p> <p>H_{e4}: Los factores extrínsecos influyen significativamente en la eficiencia de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.</p>	<p>Variable II:</p> <p>Competitividad</p>	<p>Efectividad laboral</p> <p>Calidad laboral</p> <p>Cumplimiento de metas</p> <p>Capacidad de ejecución de trabajo</p>	

Anexo N° 02: Encuesta

Objetivo: Recabar información sobre el diseño de perfil y la competitividad en la Municipal Distrital de Los Olivos, 2018.

Estimado colaborador se le solicita su colaboración respondiendo las siguientes preguntas. Marque (x) donde crea represente su elección de acuerdo a la pregunta.

Tomar en cuenta la siguiente escala de acuerdo al valor mostrado.					
1. totalmente en desacuerdo, 2. Desacuerdo, 3. Indiferente, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo					
	Escalas				
	1	2	3	4	5
Aspectos intrínsecos					
1. ¿Considera usted que la denominación del cargo que ocupa en la municipalidad distrital de los olivos corresponde a las funciones que desarrolla?					
2. ¿Ubica usted el puesto dentro del organigrama de la Municipalidad de los Olivos?					
3. ¿Conoce usted las responsabilidades y obligaciones que debe realizar?					
4. ¿El puesto que ocupa usted se relaciona con la carrera que ha estudiado?					
5. ¿Conoce usted donde se ubica el puesto de su supervisor dentro del organigrama de la Municipalidad de los Olivos?					
6. ¿Sabe usted cuales son los puestos a los que puede ascender dentro del organigrama de la institución?					
7. ¿Conoce usted las responsabilidades y obligaciones que debe realizar?					
Aspectos extrínsecos					
8. ¿Los conocimientos del personal guardan relación con las exigencias del puesto?					
9. ¿El puesto a su cargo requiere de condiciones físicas especiales?					
10. ¿En el puesto a su cargo se manejan aspectos adicionales a los exigidos?					
11. ¿Considera usted que sus conocimientos son apropiados para el puesto en el que se desempeña?					

12. ¿Considera usted que el ambiente de trabajo es propicio para la labor que realiza?					
13. ¿Considera usted que habrá mejora en las condiciones de trabajo de su puesto?					
14. ¿Recibe capacitaciones para el mejor desempeño en la Municipalidad de los Olivos?					
Productividad					
15. ¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos se desempeña eficientemente sus funciones?					
16. ¿El ambiente laboral conlleva a ser más productivo en la Municipalidad de los Olivos?					
17. ¿Recibe información de su supervisor acerca del desempeño en el puesto?					
18. ¿Se realizan evaluaciones de desempeño en la Municipalidad de los Olivos?					
19. ¿Considera que el clima laboral es bueno en la Municipalidad de los Olivos?					
20. ¿En su centro de trabajo se respeta la jornada laboral de ocho horas y el pago adicional por horas extras de trabajo?					
Eficiencia					
21. ¿Cumple con las metas propuestas asignadas mensualmente?					
22. ¿Desarrolla usted sus funciones de acuerdo a los objetivos establecidos?					
23. ¿El supervisor evalúa el cumplimiento de sus metas?					
24. ¿Las metas que se asignan son realistas y factibles de lograrlos?					
25. ¿Ha cumplido las actividades laborales planificadas en la Municipalidad de los Olivos?					

Anexo N° 03: Validación del instrumento

“DISEÑO DEL PERFIL DE PUESTO Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS, 2018”

1. Problema

1.1. Problema general

¿Cómo influye el perfil de puesto en la competitividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018?

1.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo influye los aspectos intrínsecos en la competitividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018?
- b) ¿Cómo influye los aspectos extrínsecos en la competitividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018?

2. Hipótesis

2.1. Hipótesis general

El diseño de perfil de puesto tiene influencia significativa en la competitividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.

2.2. Hipótesis específicas

- a) Los factores intrínsecos influyen significativamente en la competitividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.
- b) Los factores extrínsecos influyen significativamente en la competitividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018.

Lima, 07 de junio del 2017

Estimado *Dr. Pedro Cassius Cassius*.

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Diseño de perfil de puesto y su influencia en la competitividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Jhogan Patricio Domínguez Lazo


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "DISEÑO DE PERFIL DE PUESTO Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS, 2018"

Apellidos y nombres del investigador: Jhogan Patricio Domínguez Lazo

Apellidos y nombres del experto: Dr. COSTA CASTILLO PEDRO

VARIABLES		DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
				ITEM /PREGUNTA			SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PERFIL DE PUESTO	Aspectos intrínsecos	Contenido del puesto	¿Considera usted que la denominación del cargo que ocupa en la municipalidad distrital de los olivos corresponde a las funciones que desarrolla? ¿El puesto que ocupa usted se relaciona con la carrera que ha estudiado? ¿Ubica usted el puesto dentro del organigrama de la Municipalidad de los Olivos? ¿Conoce usted donde se ubica el puesto de su supervisor dentro del organigrama de la Municipalidad de los Olivos? ¿Sabe usted cuales son los puestos a los que puede ascender dentro del organigrama de la institución? ¿Conoce usted las responsabilidades y obligaciones que debe realizar? ¿Conoce usted las responsabilidades y obligaciones que debe realizar?			TD = Totalmente desacierto DS = Desacierto ND/DA = Ni de acuerdo ni en desacierto DA = De acuerdo TA = Totalmente de acuerdo	✓		
							✓		
							✓		
							✓		
							✓		
	Aspectos extrínsecos	Requisitos intelectuales	¿Los conocimientos del personal guardan relación con las exigencias del puesto? ¿Considera usted que sus conocimientos son apropiados para el puesto en el que se desempeña? ¿Recibe capacitaciones para el mejor desempeño en la Municipalidad de los Olivos? ¿El puesto a su cargo requiere de condiciones físicas especiales? Requisitos físicos				✓		
							✓		
							✓		
							✓		
							✓		
Responsabilidades adquiridas	¿En el puesto a su cargo se manejan aspectos adicionales a los exigidos? ¿Considera usted que el ambiente de trabajo es propio para la labor que realiza?					✓			
						✓			
						✓			
						✓			
						✓			
Condiciones de trabajo						✓			
						✓			
						✓			
						✓			
						✓			

COMPETITIVIDAD	Productividad	Efectividad laboral	¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos se desempeñan eficientemente sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿El ambiente laboral conlleva a ser más productivo en la Municipalidad de los Olivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Productividad	Efectividad laboral	¿Recibe información de su supervisor acerca del desempeño en el puesto?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Se realizan evaluaciones de desempeño en la Municipalidad de los Olivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Considera que el clima laboral es bueno en la Municipalidad de los Olivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿En su centro de trabajo se respeta la jornada laboral de ocho horas y el pago adicional por horas extras de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Eficiencia	Cumplimiento de metas	¿Cumple con las metas propuestas asignadas mensualmente?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Desarrolla usted sus funciones de acuerdo a los objetivos establecidos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿El supervisor evalúa el cumplimiento de sus metas?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Las metas que se asignan son realistas y fáciles de lograrlas?	<input checked="" type="checkbox"/>		
¿Ha cumplido las actividades laborales planificadas en la Municipalidad de los Olivos?			<input checked="" type="checkbox"/>			
Fecha: 10/06/18						
Firma del experto						

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 07 de junio del 2017

Estimado *Dr. Victor DAVILA ARENAZA*

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Diseño de perfil de puesto y su influencia en la competitividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Jhogan Patricio Domínguez Lazo

COMPETITIVIDAD	Productividad	Efectividad laboral	¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos se desempeñan eficientemente sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿El ambiente laboral conlleva a ser más productivo en la Municipalidad de los Olivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Recibe información de su supervisor acerca del desempeño en el puesto?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Se realizan evaluaciones de desempeño en la Municipalidad de los Olivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Considera que el clima laboral es bueno en la Municipalidad de los Olivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿En su centro de trabajo se respeta la jornada laboral de ocho horas y el pago adicional por horas extras de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Cumple con las metas propuestas asignadas mensualmente?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Desarrolla usted sus funciones de acuerdo a los objetivos establecidos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿El supervisor evalúa el cumplimiento de sus metas?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Las metas que se asignan son realistas y fáciles de lograrlas?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Ha cumplido las actividades laborales planificadas en la Municipalidad de los Olivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto		Fecha	17-06-2018			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "DISEÑO DE PERFIL DE PUESTO Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS, 2018"

Apellidos y nombres del investigador: Jhogan Patricio Domínguez Lazo

Apellidos y nombres del experto: Dr. Dieter Savina Arellano

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PERFIL DE PUESTO	Aspectos intrínsecos	Título del puesto	¿Considera usted que la denominación del cargo que ocupa en la municipalidad distrital de los olivos corresponde a las funciones que desarrolla?		✓		
			¿El puesto que ocupa usted se relaciona con la carrera que ha estudiado?		✓		
			¿Ubica usted el puesto dentro del organigrama de la Municipalidad de los Olivos?		✓		
			¿Conoce usted donde se ubica el puesto de su supervisor dentro del organigrama de la Municipalidad de los Olivos?		✓		
			¿Sabe usted cuales son los puestos a los que puede ascender dentro del organigrama de la institución?	TD = Totalmente desacuerdo DS = Desacuerdo ND/D/A = Ni de acuerdo ni en desacuerdo	✓		
			¿Conoce usted las responsabilidades y obligaciones que debe realizar?	DA = De acuerdo TA = Totalmente de acuerdo	✓		
			¿Conoce usted las responsabilidades y obligaciones que debe realizar?		✓		
			¿Los conocimientos del personal guardan relación con las exigencias del puesto?		✓		
			¿Considera usted que sus conocimientos son apropiados para el puesto en el que se desempeña?		✓		
			¿Recibe capacitaciones para el mejor desempeño en la Municipalidad de los Olivos?		✓		
Aspectos extrínsecos	Requisitos físicos	¿El puesto a su cargo requiere de condiciones físicas especiales?		✓			
	Responsabilidades adquiridas	¿En el puesto a su cargo se manejan aspectos adicionales a los exigidos?		✓			
	Condiciones de trabajo	¿Considera usted que el ambiente de trabajo es propio para la labor que realiza?		✓			

Lima, 07 de junio del 2017

Estimado *Jr. ALVA ARCE, Rosal César*

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Diseño de perfil de puesto y su influencia en la competitividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Jhogan Patricio Domínguez Lazo


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "DISEÑO DE PERFIL DE PUESTO Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS, 2018"

Apellidos y nombres del investigador: Jhogan Patricio Domínguez Lazo

Apellidos y nombres del experto: Dr. ALVA ARCE ROSA ROSA

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PERFIL DE PUESTO	Aspectos intrínsecos	Título del puesto	¿Considera usted que la denominación del cargo que ocupa en la municipalidad distrital de los olivos corresponde a las funciones que desarrolla?		✓		
			¿El puesto que ocupa usted se relaciona con la carrera que ha estudiado?		✓		
			¿Ubica usted el puesto dentro del organigrama de la Municipalidad de los Olivos?		✓		
			¿Conoce usted donde se ubica el Puesto de su supervisor dentro del organigrama de la Municipalidad de los Olivos?		✓		
			¿Sabe usted cuales son los puestos a los que puede ascender dentro del organigrama de la institución?	TD = Totalmente desacierto	✓		
			¿Conoce usted las responsabilidades y obligaciones que debe realizar?	DS = Desacierto N/D/A = Ni de acuerdo ni en desacuerdo	✓		
	Aspectos extrínsecos	Contenido del puesto	¿Conoce usted las responsabilidades y obligaciones que debe realizar?	DA = De acuerdo TA = Totalmente de acuerdo	✓		
			¿Los conocimientos del personal guardan relación con las exigencias del puesto?		✓		
			¿Considera usted que sus conocimientos son apropiados para el puesto en el que se desempeña?		✓		
			¿Recibe capacitaciones para el mejor desempeño en la Municipalidad de los Olivos?		✓		
			Requisitos físicos especiales?		✓		
			Requisitos físicos especiales?		✓		
Responsabilidades adicionales	Responsabilidades adicionales	¿En el puesto a su cargo se manejan aspectos adicionales a los exigidos?		✓			
		¿Considera usted que el ambiente de trabajo es propicio para la labor que realiza?		✓			

COMPETITIVIDAD	Productividad	Efectividad laboral	¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos se desempeña eficientemente sus funciones? ¿El ambiente laboral conlleva a ser más productivo en la Municipalidad de los Olivos? ¿Recibe información de su supervisor acerca del desempeño en el puesto? ¿Se realizan evaluaciones de desempeño en la Municipalidad de los Olivos? ¿Considera que el clima laboral es bueno en la Municipalidad de los Olivos?	✓		
		Calidad laboral	¿En su centro de trabajo se respeta la jornada laboral de ocho horas y el pago adicional por horas extras de trabajo? ¿Cumple con las metas propuestas asignadas mensualmente? ¿Desarrolla usted sus funciones de acuerdo a los objetivos establecidos? ¿El supervisor evalúa el cumplimiento de sus metas? ¿Las metas que se asignan son realistas y fáciles de lograrlos? ¿Ha cumplido las actividades laborales planificadas en la Municipalidad de los Olivos?	✓	✓	✓
		Eficiencia	Cumplimiento de metas			
Firma del experto						
		Fecha / 10.07.06.2018				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo N° 04: Proceso en SPSS

Frecuencias:

TABULACION.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

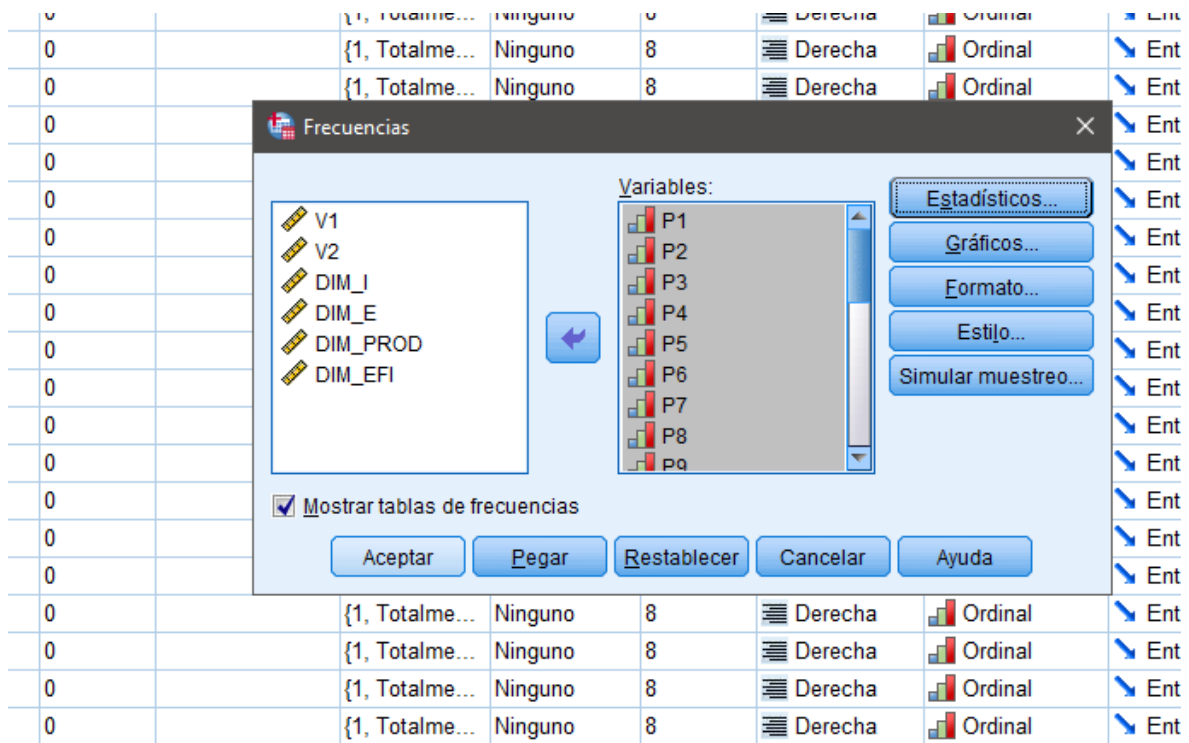
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	
2	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	
3	5	4	5	3	4	5	4	5	3	5	
4	5	4	5	4	3	5	3	3	3	3	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	
8	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
9	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	
10	5	5	5	2	3	3	3	2	2	3	
11	5	5	5	2	2	2	5	3	5	5	
12	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
14	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	
15	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
16	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	
17	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	
18	5	4	5	3	4	5	4	5	3	5	

TABULACION.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar **Analizar** Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana

	Nombre	Tipo	Anchor
7	P1	Númerico	8
8	P2	Númerico	8
9	P3	Númerico	8
10	P4	Númerico	8
11	P5	Númerico	8
12	P6	Númerico	8
13	P7	Númerico	8
14	P8	Númerico	8
15	P9	Númerico	8
16	P10	Númerico	8
17	P11	Númerico	8

- Informes
- Estadísticos descriptivos**
 - 123 Frecuencias...**
 - Descriptivos...
 - Explorar...
 - Tablas cruzadas...
 - Análisis TURF
 - Razón...
 - Gráficos P-P...
 - Gráficos Q-Q...
- Tablas
- Comparar medias
- Modelo lineal general
- Modelos lineales generalizados
- Modelos mixtos
- Correlacionar
- Regresión
- Loglineal
- Redes neuronales
- Clasificar
- Reducción de dimensiones
- Escala



*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

hivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Tabla de frecuencia
 - Título
 - P1
 - P2
 - P3
 - P4
 - P5
 - P6
 - P7
 - P8
 - P9
 - P10
 - P11
 - P12
 - P13
 - P14
 - P15
 - P16
 - P17
 - P18

Tabla de frecuencia

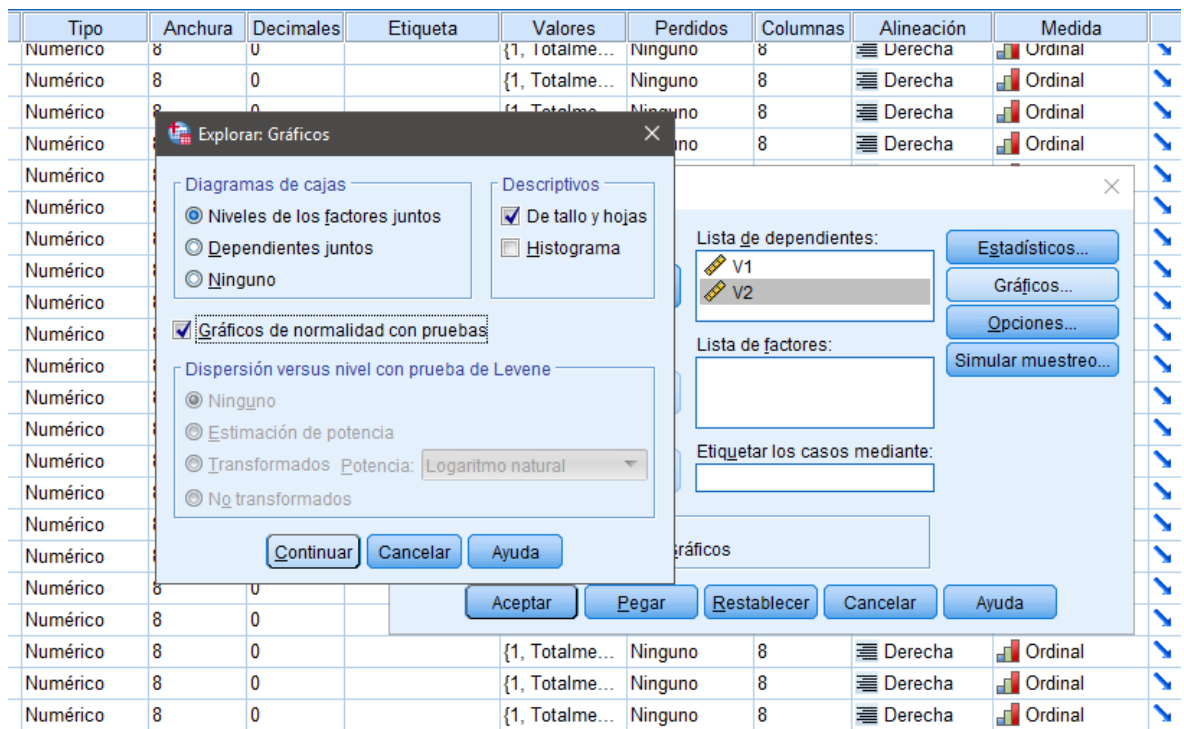
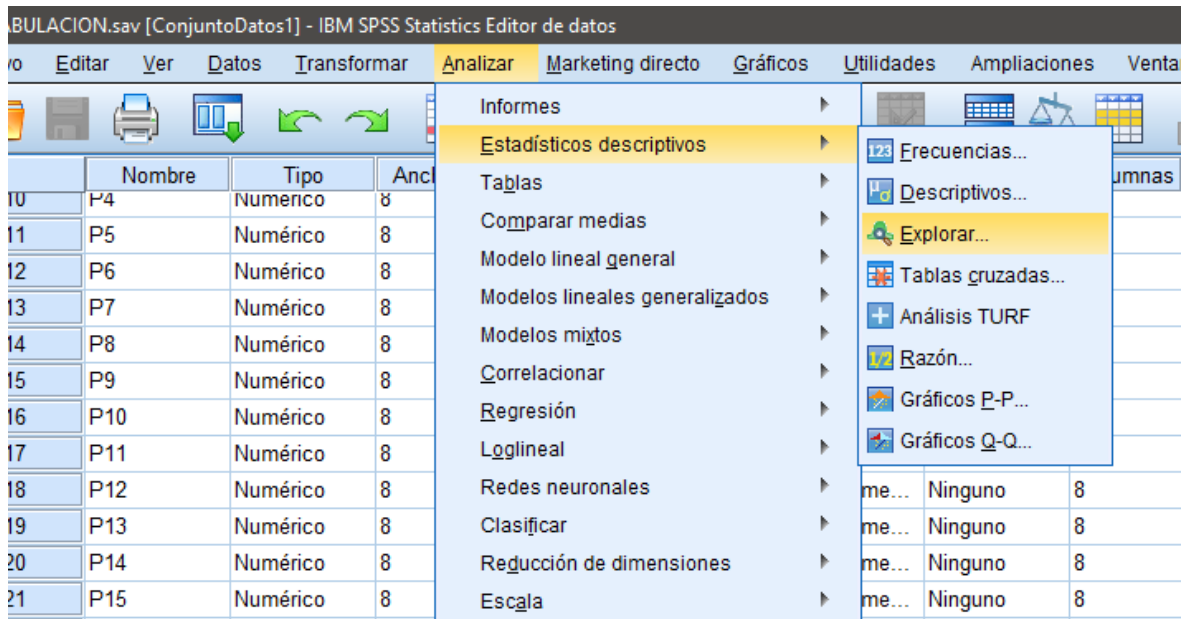
P1

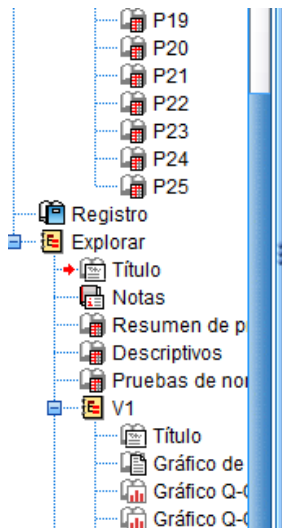
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	,9	,9	,9
Indiferente	13	6,0	6,0	6,9
Válido De acuerdo	69	31,8	31,8	38,7
Totalmente de acuerdo	133	61,3	61,3	100,0
Total	217	100,0	100,0	

P2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	1,8	1,8	1,8
Indiferente	17	7,8	7,8	9,7
Válido De acuerdo	77	35,5	35,5	45,2
Totalmente de acuerdo	110	50,0	50,0	100,0

Prueba de normalidad:





Rango	39		
Rango intercuartil	16		
Asimetría	-,610	,165	
Curtosis	-,584	,329	

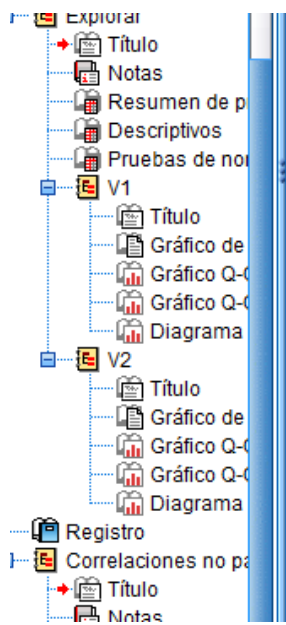
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,115	217	,000	,963	217	,000
V2	,124	217	,000	,940	217	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de correlación Rho de Spearman:

	Nombre	Tipo	Anc
1	V1	Numérico	8
2	V2	Numérico	8
3	DIM_I	Numérico	8
4	DIM_E	Numérico	8
5	DIM_PROD	Numérico	8
6	DIM_EFI	Numérico	8
7	P1	Numérico	8
8	P2	Numérico	8
9	P3	Numérico	8
10	P4	Numérico	8
11	P5	Numérico	8
12	P6	Numérico	8
13	P7	Numérico	8
14	P8	Numérico	8

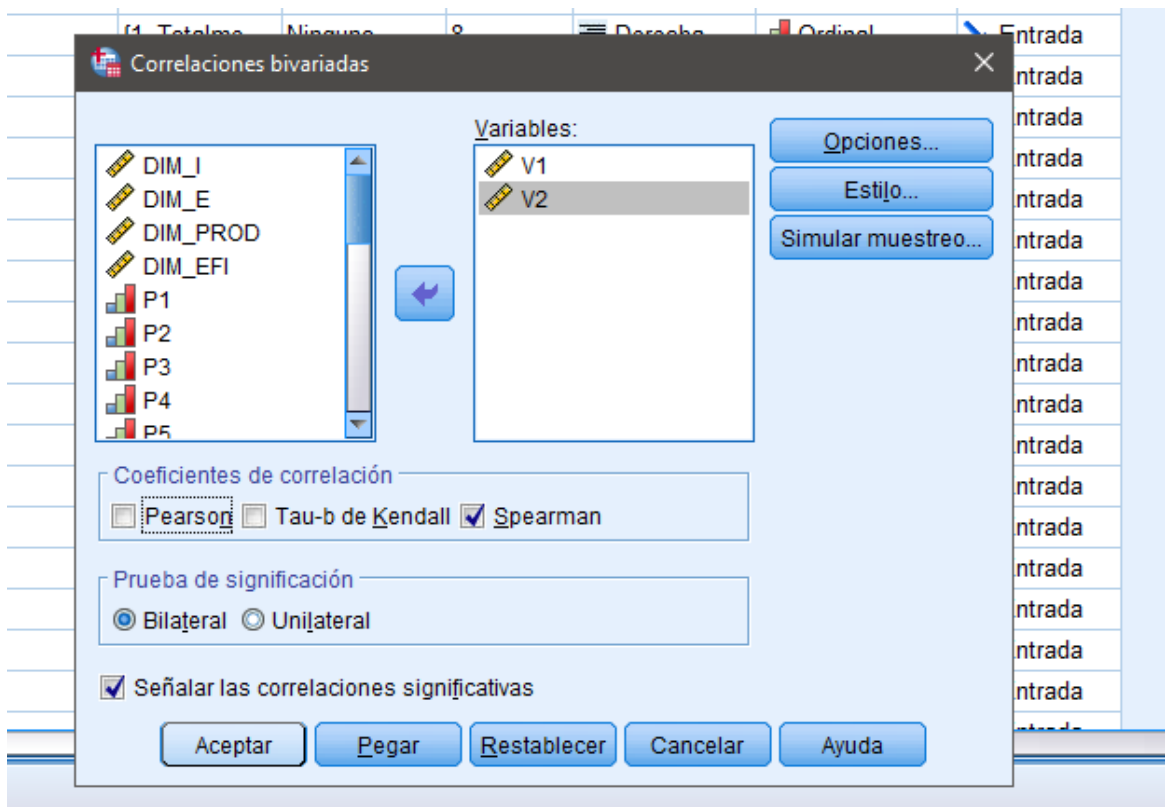


→ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

		V1	V2
V1	Coefficiente de correlación	1,000	,715**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	217	217
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,715**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	217	217

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





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

DISEÑO DEL PERFIL DE PUESTO Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

DOMINGUEZ LAZO JHOGAN PATRICIO

ASESOR:

DE COSTILLA CASTILLO PEDRO CONSTANTE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA PERÚ 2018



Navigation icons: Home, Back, Forward, Search, and a red bar with the number 26.

Resumen de coincidencias

26 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	14 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	4 %
4	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
6	Entregado a Universidad...	1 %

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX docente de la Facultad Ciencias empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Los Olivos Lima Norte, revisor de la tesis titulada

"Diseño del Perfil de puesto y su influencia en la competitividad de la Municipalidad Distrital de los Olivos, 2018"

Del estudiante Dominguez Lazo, Jhogan Patricio constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 27 de Junio del 2019




Firma

MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX
 DNI: 16631152

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga el encargado del área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presente el estudiante:

Sr. DOMINGUEZ LAZO JHOGAN PATRICIO

Trabajo de Investigación titulado:

DISEÑO DEL PERFIL DE PUESTO Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS, 2018.

Para obtener el grado Académico y/o Título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 29 de noviembre del 2018

NOTA O MENCIÓN : 16 (Dieciséis)



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX
Coordinadora de Investigación de la EP de Administración