



Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral
de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima
Metropolitana, 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Meri Veronica Blas Jaico

ASESOR:

Dr. Joel Martin Visurraga Agüero

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017

Dr. Freddy Ochoa Tataje

Presidente

Dra. Karen del Pilar Zevallos Delgado

Secretario

Dr. Joel Martin Visurraga Agüero

Vocal

Dedicatoria

Este trabajo de investigación es dedicado a Dios por darme cada día de vida y estar a mi lado siempre. A las personas más importantes en mi vida: mis padres, mi esposo y mi amado hijo, quiénes me acompañaron brindándome su apoyo y amor.

Agradecimiento

A la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo por brindarme a través de sus docentes todos sus conocimientos, a mi asesor, por sus valiosas enseñanzas y a mis compañeros de la maestría, con quienes he compartido grandes momentos.

Declaración de Autoría

Yo, Meri Veronica Blas Jaico, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, declaro el trabajo académico titulado “Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección de salud v de lima metropolitana, 2017”, presentada, en 113 folios para la obtención del grado académico de Magister Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 20 de Mayo del 2017.

Meri Veronica Blas Jaico
DNI: 40578727

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: “Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección de salud v de lima metropolitana, 2017”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Gestión Pública.

El documento consta de ocho capítulos. El Primer Capítulo denominado Introducción está relacionado con el problema de la investigación y está constituido por los antecedentes, marco teórico, justificación, planteamiento del problema, formulación del problema, hipótesis y objetivos de la investigación. El Segundo Capítulo denominado Marco Metodológico está relacionado con el tipo de investigación y está constituido por Variables, operacionalización de variables, metodología, tipo de estudio y diseño, definición de la población, muestra y tipo de muestreo, técnicas e instrumento de recolección de datos y métodos de análisis de datos. El Tercer Capítulo denominado Resultados expone los resultados de la investigación en forma textual y gráfica. El Cuarto Capítulo denominado Discusión presenta la relación entre los antecedentes el marco teórico y los resultados. El Quinto Capítulo presenta las conclusiones de la investigación, El Sexto Capítulo Recomendaciones Presenta las recomendaciones del investigador, el Séptimo Capítulo Referencias Bibliográficas presenta las referencias bibliográficas de los conocimientos generados a la fecha en lo referido a la investigación y el Octavo Capítulo presenta a través de los anexos Material adicional relevante del estudio.

La Autora.

Índice

| | Página |
|---|-----------|
| Página del Jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Indice | vii |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | X |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| I Introducción | 13 |
| 1.1 Antecedentes | 14 |
| 1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística | 18 |
| 1.2.1 Teorías que respalda la investigación | 18 |
| 1.2.2 Bases teóricas de la variable perfil de puesto | 19 |
| 1.2.3 Bases teóricas de la variable desempeño laboral | 27 |
| 1.2.4 Definición de términos básicos | 37 |
| 1.3 Justificación | 38 |
| 1.4 Problema | 39 |
| 1.4.1 Realidad problemática | 39 |
| 1.4.2 Formulación del problema | 41 |
| 1.5 Hipótesis | 42 |
| 1.6 Objetivo | 42 |
| II Marco metodológico | 44 |
| 2.1 Variables | 45 |
| 2.2 Operacionalización de variables | 45 |
| 2.3 Metodología | 47 |
| 2.4 Tipo de estudio | 47 |

| | | |
|-------------|--|-----------|
| 2.5 | Diseño | 47 |
| 2.6 | Población, muestra y muestreo | 48 |
| 2.7 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 49 |
| 2.8 | Métodos de análisis de datos | 53 |
| III | Resultados | 54 |
| 3.1 | Análisis descriptivo | 55 |
| 3.2 | Contrastación de hipótesis | 64 |
| IV | Discusión | 69 |
| V | Conclusiones | 72 |
| VI | Recomendaciones | 74 |
| VII | Referencias Bibliográficas | 76 |
| VIII | Anexos | 83 |
| Anexo 1 | Matriz de consistencia | 84 |
| Anexo 2 | Matriz de operacionalización de variables | 86 |
| Anexo 3 | Cuestionario para medir la variable perfil de puestos | 89 |
| Anexo 4 | Cuestionario para medir la variable desempeño laboral | 90 |
| Anexo 5: | Certificados de validación de contenido de instrumentos | 91 |
| Anexo 6 | Muestra de instrumento aplicado | 97 |
| Anexo 7: | Constancia emitida por la institución que acredita la radiación del estudio in situ. | 101 |
| Anexo 7: | Base de datos | 102 |
| Anexo 8: | Artículo científico | 108 |

Índice de Tablas

| | | Página |
|----------|--|--------|
| Tabla 1 | Definición operacional de la variable Perfil de Puestos | 46 |
| Tabla 2 | Definición operacional de la variable desempeño laboral | 47 |
| Tabla 3 | Población de la Dirección de Salud V | 48 |
| Tabla 4 | Lista de expertos que certificaron la validez del contenido del instrumento de recolección de datos | 52 |
| Tabla 5 | Estadísticos de fiabilidad – Variable perfil de puestos. | 52 |
| Tabla 6 | Estadísticos de fiabilidad – Variable desempeño laboral. | 53 |
| Tabla 7 | Tabla de contingencia sexo por perfil de puestos | 55 |
| Tabla 8 | Tabla de contingencia sexo por desempeño laboral | 56 |
| Tabla 9 | Tabla de contingencia perfil de puestos y desempeño laboral | 58 |
| Tabla 10 | Tabla de contingencia perfil de puestos y dimensión evaluación de desempeño laboral | 59 |
| Tabla 11 | Tabla de contingencia perfil de puestos y dimensión motivación de desempeño laboral | 61 |
| Tabla 12 | Tabla de contingencia perfil de puestos y dimensión competencias de desempeño laboral | 63 |
| Tabla 13 | Matriz de correlación de la variable perfil de puestos y desempeño laboral | 65 |
| Tabla 14 | Matriz de correlación de la variable perfil de puestos y dimensión evaluación de la variable desempeño laboral | 66 |
| Tabla 15 | Matriz de correlación de la variable perfil de puestos y dimensión motivación de la variable desempeño laboral | 67 |
| Tabla 16 | Matriz de correlación de la variable perfil de puestos y dimensión competencias de la variable desempeño laboral | 68 |

Índice de Figuras

| | | Página |
|----------|--|--------|
| Figura 1 | Diagrama modelo de gestión por competencias | 26 |
| Figura 2 | Modelo de evaluación de 360° | 32 |
| Figura 3 | Métodos de evaluación de desempeño | 35 |
| Figura 4 | Histograma genero por perfil de puesto | 55 |
| Figura 5 | Histograma genero por desempeño laboral | 56 |
| Figura 6 | Histograma perfil de puestos por desempeño laboral | 58 |
| Figura 7 | Histograma perfil de puestos y dimensión evaluación de desempeño laboral | 59 |
| Figura 8 | Histograma perfil de puestos y dimensión motivación de desempeño laboral | 61 |
| Figura 9 | Histograma perfil de puestos y dimensión competencias de desempeño laboral | 63 |

Resumen

Perfiles de puestos y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los Perfiles de puesto y el desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017. La población fue de 56 empleados que laboran en la Administración de la Dirección Salud mayores de V, en los cuales se han empleado la variable Perfil de puestos y Desempeño Laboral.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, el cual recogió la información en un período específico que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario para Usuarios de Instituciones Públicas, el cual estuvo constituido por 28 preguntas en la escala de Likert (1- Muy en desacuerdo, 2-Algo de acuerdo, ,3-Parcialmente de acuerdo, 4-De acuerdo y 5- Muy de acuerdo), en el cuestionario los usuarios brindaron información acerca de la variable Perfil de puestos y Desempeño laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que el Perfil de puestos y el desempeño laboral se relacionan en forma positiva y en nivel bajo.

Palabras clave: Perfil de puestos y Desempeño laboral.

Abstract

The research had as objective to determine the relationship that exists between the Profiles of post and the Labor performance of the workers of the Direction of Health V, 2017. The population was of 56 employees that work in the Administration of the Health Administration majors of V, In which the variable Job Profile and Job Performance have been used.

The method used in the research was hypothetico-deductive. This research used for its purpose the non-experimental design of correlational level of transectional cut, which collected the information in a specific period that was developed when applying the instrument: questionnaire for Users of Public Institutions, which was constituted by 48 questions in the Likert scale (1-Strongly disagree, 2-Somewhat agree, 3-Partially agree, 4-Agree and 5-Strongly agree), in the questionnaire users provided information about the variable Position Profile and Work performance, through the evaluation of its different dimensions, whose results are presented graphically and verbatim.

The research concludes that there is significant evidence to affirm that the Job Profile and the job performance are related in a positive and low level.

Keywords: Job profile and Job performance

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Internacional:

Beltran y Urrea (2013) en su investigación “Diseño e implementación del modelo de gestión por competencias y evaluación del personal según el modelo en Bogotá”, cuyo objetivo fue delinear y realizar un tipo de trabajo por competencias para la empresa Aportes en Línea, en el que se precisen las competencias, recurrir a dos técnicas de recaudación de fichas. Para precisar las capacidades de la compañía se ejecutaron conversaciones con las dirigentes de la misma y los directores de área. Para calcular las competencias se manejó el método de encuesta computarizada para todos los empleados, concluye que la actual tesis espera haber considerado con el proyecto de mostrar un tipo de gestión por competencias para la compañía que cree conocimientos establecido en las competencias genéricas y específicas en la compañía, que muevan el trabajo de sus metas y crecimiento organizacional. Al mismo tiempo esperamos que este sea un modelo que les sea útil a las compañías del sector para definir competencias organizaciones y específicas de cada uno de sus cargos (p.129).

La investigación realizada por Beltran y Urrea se encuentra evaluación de personal, tema de mucha importancia para el análisis realizado. Además menciona implementar un modelo de gestión por competencias.

Hoyos (2014) en su tesis “Diseño del perfil de cargo basado en competencias” realizado en la Universidad Tecnológica de Pereira-Bolivia, cuyo objetivo fue mejorar las capacidades de sus colaboradores, de tal manera que ellos puedan gestionar con acierto los diferentes sistemas empresariales, la tesis concluye que es dificultoso para una institución conseguir en el mercado o promover un empleado dentro de la organización que cumpla el 100% de los requerimientos de este perfil de cargo, es muy probable que se muestre próxima a elaborar un plan de carrera para conducir a la persona seleccionada, en un futuro próximo, a adquirir

toda y cada una de las competencias exigidas. De esta manera se podrá conseguir un servicio efectivo que le permita a la empresa el logro de los objetivos propuestos en su planeamiento estratégico (pp.28-97).

La indagación efectuada por Hoyos se halla dentro del perfil de puestos, contenido de utilidad en el trabajo que se está realizando. También rige la jerarquía que el personal cumpla con los requerimientos del perfil de puesto.

Jaen (2010) en su trabajo de investigación “pronóstico del rendimiento laboral a partir de indicadores de estimulación, naturaleza y conocimiento de factores psicosociales” realizado en la Universidad Computense. Cuyo objeto principal es estar al tanto de la capacidad de las variables de temperamento, estimulación y la apreciación de los componentes psicosociales, del entorno de la empresa para comprobar el rendimiento laboral de un montón de recursos humanos, en una muestra es de 368 trabajadores, la tesis concluye: que la motivación por la fabricación o bien por la seguridad y la precisión, influye en el rendimiento laboral de las personas (p.117).

El trabajo de investigación realizada por Jaen, se halla centralmente en el marco del desempeño laboral, contenido de utilidad en el trabajo de investigación realizado. Asimismo, señala lo importante que es un modelo teórico de definición de desempeño laboral.

Paz (2014) en su análisis sobre “Manual de descriptores de puestos del área administrativa de la Fundación Esperanza de Vida, ubicada en Aldea Llano Verde, rio Hondo, Zacapa” ejecutado en la Universidad Rafael Landivar de Guatemala, cuyo objetivo fue hallar lo importante que es que el área administrativa cuente con un manual de descriptores de puestos en una muestra de 120 trabajadores, utilizando el método de recolección de datos, el estudio permitió que la institución cuente con un manual de descripción de puestos, aquellos que contienen la indagación privado de cada puesto de trabajo, que permitirá el ingreso de un nuevo

colaborador dentro de la empresa, por lo que la tesis concluye: el hecho de no contar con un manual de descripción de puestos que permite que los empleados conozcan sus funciones de forma diario, semanal, quincenal y mensual, además de los compromisos que conforma cada puesto de trabajo; afectando el desempeño laboral del trabajador (p.66).

La investigación realizada por Paz, se halla dentro del marco de perfil de puestos, argumento útil en la investigación hecha. Asimismo, precisa lo importante que es contar con un manual que describe los puestos de trabajo.

Nacionales

Bardales (2013) en su estudio “Evaluación de puestos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel Cajamarca, de acuerdo al manual normativo de clasificación de cargos”, realizado en la escuela privada Antenor Orrego, teniendo como objeto que los perfiles de los trabajadores no se hallan organizados en el manual normativo de cargos, en un modelo de 59 obreros utilizando los método: analítico, sintético, comparativo, deductivo y científico, el estudio le permitió a inexactitud de profesionalización del personal de la Municipalidad afecta al beneficio de los objetivos institucionales y la eficacia del servicio que se debe brindar a la colectividad, concluyendo: que el personal que ingresa a laboral a la municipalidad hacen uso de prácticas como nepotismo, compadrazgo, patronazgo y clientelismo, haciendo difícil que exista un sistema de recursos humanos que certifique honestidad y legalidad al momento de llegar el asunto de elección o contrato (p.65).

La investigación realizada por Bardales, se encuentra centralmente en el marco de perfil de puestos, argumento de utilidad en la averiguación efectuada. Asimismo, precisa la disposición de un manual normativo de cargos.

Baquerizo (2015) en el estudio sobre “evaluación de 360 grados del desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Good Hope de Miraflores”, realizada en la universidad Peruana Unión, cuyo objetivo fue establecer de qué forma se emplea la dicha evaluación, utilizando el método de diseño de la investigación cualitativa, el estudio es cuantitativo con un alcance descriptivo cuantitativo porque mide las variables de estudio y aplica el análisis estadístico, concluyo: la estimación de 360 grados del desempeño laboral respecto a la estabilidad emotiva evidencio que un 71% de los jefes piensan que los ejecutivos tienen alto grado de estabilidad emotiva, es decir controlan sus emociones gracias a la evaluación de 360 grados. Un 38% de los ejecutivos se consideran que tienen un dominio emocional frente a la actividad laboral que desarrollan. El 92% de los colaboradores consideran que el personal ejecutivo tiene baja estabilidad emotiva (p. 78).

La investigación realizada por Baquerizo, se encuentra dentro del tema de desempeño laboral, fondo que es útil en la investigación plasmada. Asimismo, menciona la calidad de un desempeño laboral respecto a la estabilidad emotiva.

Según Marcillo (2014) en la investigación “modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento en los gobiernos autónomos descentralizados del Sur de Manabí”, realizado en la universidad de Privada Antenor Orrego Trujillo- Perú, siendo el objeto proponer un tipo de gestión por competencias del recursos humanos para optimar el desempeño laboral de los servidores públicos, en una muestra de 800 funcionarios, utilizando el método de cualitativo o método no tradicional, el estudio le reconoció ejecutar la labor, así como la normativa conveniente a los servidores públicos puesto que podrían dar un mejor beneficio que ayude a lograr los objetivos de la empresa, así mismo que los servidores conozcan los resultados de la evaluación del desempeño, concluyendo que las competencias laborales son una herramienta que permite optimar la gestión en los organismos, ubicando a los servidores en los puestos oportunos de acuerdo a su perfil (p. 90).

El trabajo realizado por Marcillo, se enmarca dentro del desempeño laboral, tema de provecho en la exploración cometida. Por la calidad del desempeño laboral en las instituciones públicas.

Según Castillo (2015) en el estudio “Escases en el procedimiento convocatoria, selección y evaluación de los docentes de la escuela de oficiales de la Policía Nacional del Perú”, realizado en la Universidad Católica del Perú, cuyo objetivo fue percibir las dificultades en la gestión pública atañidos con los operaciones de convocatorias, selección y evaluación del desempeño de los docentes y sus consecuencias en la formación de los Oficiales de la PNP, utilizando el método de estudio de caso del tipo descriptivo, la tesis le admitió recoger deficiencias en los métodos de convocatoria y selección del personal que llevan al compromiso de docentes no aptos para los puestos vacantes, concluyendo que los resultados de los faltas y las carencias en los procesos de convocatorias, selección y evaluación, se vuelven en impremeditación, elaboración de diligencias pedagógicas improcedentes y la falta de disposición didáctica en la escuela (p.72).

La investigación realizada por Castillo, está dentro del marco de desempeño laboral, argumento de utilidad en el tema plasmada. Se encuentra la importancia de selección y evaluación del desempeño laboral.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Teorías que respaldan la investigación

Teoría de Selección de Personal

Según Chiavenatto (2008) asevera que la selección de personal es:
un compromiso del perfil y un oficio de equipo de trabajo. Esto quiere decir, la oficina de recursos humanos, ofrece asesoría, emplea pruebas para valorar las cualidades de los aspirantes.

El balance siempre es una función del equipo, realizado por la oficina de selección de personal, quienes deben contar con personal especialista para tal fin, para que la selección de personal sea un asunto organizado (p.73).

Teoría de Desempeño

Según Robbins y Oulter (2010) precisan el desempeño:

como el final del resultado de un trabajo. Ya sea que dicho trabajo signifique un gran esfuerzo o tener responsabilidades laborales muy eficientemente y eficaz como sea permisible, el desempeño es el resultado de ese trabajo .Los gestores se preocupan por el desempeño de su organización, es decir los efectos depositados de todas las actividades que desempeñan en su empresa.

1.2.2 Bases teóricas de la variable perfil de puesto

Definición

Según la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH(2013) enmarca que “son los datos organizados relacionado de un lugar dentro de la organización orgánica, misión, funciones, también los requisitos y exigencias que solicitan para que una persona pueda llevar y desempeñarse apropiadamente en un lugar” (p.3).

Además, Chiavenato (2007) precisa que “es el instrumento que se ocupa de los necesidades que el individuo requiere efectuar, para poder escoger a un puesto de trabajo definitivo de una compañía” (p.29).

Según Fernández (2006) puntualiza que “como particulares que debe efectuar el pretendiente para desplegar de forma adecuada los trabajos y actividades propias del lugar” (p.11).

Dimensiones de perfiles de puestos

Funciones

Pérez y Gardey (2014) indica que una funciones;

es el medio a través del cual se establecen las obligaciones y el ambiente de las perspectivas y los tipos de personas (en términos de capacidad y experiencia), que deben ser contratadas para ocupar el puesto. Facilita información acerca de los requisitos de un puesto que más tarde serán necesarios para desplegar las descripciones del puesto (lo que implica el puesto) y los detalles del puesto (el tipo de persona que se debe contratar para cubrirlo) (p.39).

Gómez (2011) expone que las funciones;

Componen los compromisos, permisiones, capacidades e interrelaciones con los distintos cargos que ya existen en cada puestos de trabajo; también fijan los perfiles que debe contar el personal para optar u ocuparlos (p.45).

Chiavenato (2007) manifiesta que las funciones;

lo componen una serie de ocupaciones o facultades que el interesado del compromiso realizara de modo metodológico y repetida. Además puede realizarlas una persona que sin necesidad e ocupar un cargo, desarrolle una función de forma momentánea o decisiva. Para que una serie de trabajos o facultades forme un puesto, se necesita que se realicen de forma repetida (p.19).

Requisitos Conocimientos

Michel (2012) considera;

los requisitos de conocimiento como el fruto de una información, las destrezas y la práctica, que permite provocar réplicas lo más adecuadas posibles de las escenarios que se muestran (reactivo), o que es idóneo de inducir (proactivo) (p.8).

Blanco (2010) señala que los requisitos de conocimientos;

es un conocer-realizar que toda persona, que obtiene al haber estudiado o especializado en una determinada materia, que se diferencia en cada persona y que es sólo permitido detallar y valorar en el momento que realiza la acción (p.58).

Whiston (2013) considera que;

es dominio, siendo la clave de este el aprendizaje, proyecto que fortalece la predisposición presente de animar el aprendizaje personal y el organizacional como promotores de los cambios que necesitan las instituciones para lograr establecer un nivel competente. Las instituciones que ocupan aceleradamente la forma cotidiana de aprendizaje, se relacionan a las instituciones que se les llaman inteligentes; eso quiere decir, las que se encuentran organizadas para la toma de decisiones innovadoras frente a problemas que surgen en el momento, utilizando pocos recursos en relación a los tiempos, informaciones, conocimientos, presupuesto y personal (p.22).

Requisitos Laborales

Según Pérez y Merino (2014) manifiesta que;

son todos aquellos que son necesarios para realizar alguna tarea determinada. Están con frecuencia en el campo laboral. En el momento que alguna institución ofrece un puesto de trabajo, acostumbra a instaurar exigencias que toda persona debe desempeñar para que puedan postular. Eso quiere decir, que los interesados que deseen ser contratados deben de contar con conocimientos o ciertos requisitos que las instituciones necesiten para un determinado puesto de trabajo. Alguno de los requisitos que son más utilizados por las emperezar es saber hablar diversas tipos de idiomas o contar con un auto (p.48).

Alles (2012) indica que requisitos laborales;

son las capacidades definidas que se requiere para desenvolverse en diversas áreas de una institución, con iguales rangos que pueden ser complejos, con liderazgo y autónomos. Los requisitos laborarles requieren tanto de la capacidad para desplegar presentaciones y negocios que pueden ser desarrollados en equipo, que pueda utilizar los diversos materiales que cuenta la institución ya sea recurso humano, tecnológico, entre otros (p.40).

Pereira (2008) dice que los requisitos laborales;

se refieren a la capacidad que tiene cada persona para desarrollarse de forma activa en el proceso de sus funciones, con el fin de garantizar que la institución funcione de manera adecuada. Estas personas son competentes y a su vez son organizados, lideres, proponen ideas y toman decisiones acertadas en beneficio de la institución (p.71).

Formación Académica

Quiceno (2015) menciona;

formación académica es la persona que logra alcanzar satisfactoriamente una carrera educativa, el cual incluye diversas facetas, sin embargo no está considerado como el simple hecho de ir al colegio, aprender, tener una carrera. Eso es solo ser educado. La formación académica es ser consiente, comprender para poder pensar, imaginar (p.87).

Bisquerra (2014) indica que formación académica;

consiste en hacer trabajos establecidos. Siendo importante la educación que es indispensable pues instruye a la persona para la vida, para desarrollar trabajos idóneos y delimitados. Las mismas que deben ser orientadas para las diversos tipos de culturas; para lo cual es necesario ingresar a este y descubrir los problemas particulares que existe en cada uno de ellas. Las mismas que demostraran que cuenta con diferente capacidad, habito, problema y descubrirán que cada persona es diferente (p.89).

Martí (2011) plantea que formación académica;

es importante que se conozca que nivel de conocimiento universitario con el que se cuenta, el cual ayudara para conocer su desenvolvimiento en el ámbito social, el cual demostrara los valores de acuerdo a su nivel de responsabilidad, contado con empatía y demostrando el conocimiento adquirido tanto en nivel académico como los valores obtenidos durante la vida del individuo, el cual ayudara para garantizar una formación académica (p.89).

Modelos de estructuración de perfiles de puesto por competencias

Según Hoyos (2010) la distribución de un perfil de puestos por capacidades está compuesto, de una parte, por dominios de competencias, es decir, está definida por el desempeño típico y propio de una persona, los cuales se puede legítimamente demandar por las empresas, de otra parte, por un conjunto de capacidades, ya sea epistemológicas, procedimientos, actitudes o referidas a un determinado nivel específico.

Modelo de Gerhard Bunk: esta se resume el significado de las competencias. En aquel momento construye un modelo llamado pedagogía del trabajo, dando como resultado un modelo educado para trabajar, la cual toma en consideración todos los aspectos del ser humano.

Modelo de Mac Ber: Ahondo los estudios de la teoría motivacional y formó una técnica efectiva donde identifica, además de las personas, otras competencias en relación con el desempeño en el trabajo. Este tipo integra tres elementos, exigencias en el trabajo, el ambiente organizacional y de las competencias personales; esta combinación produce conductas o acciones específicas que garantizan buenos resultados en la productividad y en la efectividad organizacional.

Modelo Ericsson: Este surge a partir de primeros pilotos presentados por la propia empresa Ericsson. El modelo de Reus nos permitirá analizar las competencias de una manera sencilla y fácil con base en la situación actual que se presenta e una actividad es posible definir los requisitos futuros para la misma. Este piloto puede aplicarse en el ámbito organizacional o individual y sirve como escalón para que se pueda establecer los planes que servirá para el desarrollo de las personas y de las organizaciones, el mismo que se puede utilizar para la evaluación de las competencias que existen en os diferentes departamentos o actividades; además de servir para describir roles

nuevos que se vayan a ejecutar.

Modelo FCH: esta metodología asume que un individuo es competente cuando desempeña su laboral de acuerdo con el patrón definido por la empresa; la cultura, los procedimientos y los objetivos del trabajo son notoriamente demostrados de acuerdo con prototipos técnicos, procedimientos y aspectos normativos.

Este tipo clasifica las competencias en conductas básicas y funcionales llamadas también técnicas.

Una competencias básica incluye la lectura, redacción, aritmética, expresión y capacidad de escuchar, una aptitud funcional es la capacidad de una persona para desarrollar las funciones que combinan sus actividades profesionales, según los patrones y aptitud esperados y definidos por el mundo provechoso. Incluye conocimientos, habilidades y actitudes que se miden en el trabajo. El estándar refleja la forma como la persona realiza su trabajo en términos de que hace, donde lo hace, que resultados obtiene, que sabe y como lo hace.

Modelo Mertens: Identifica el enfoque estructural de competencia laboral como lo muestra esquemáticamente.

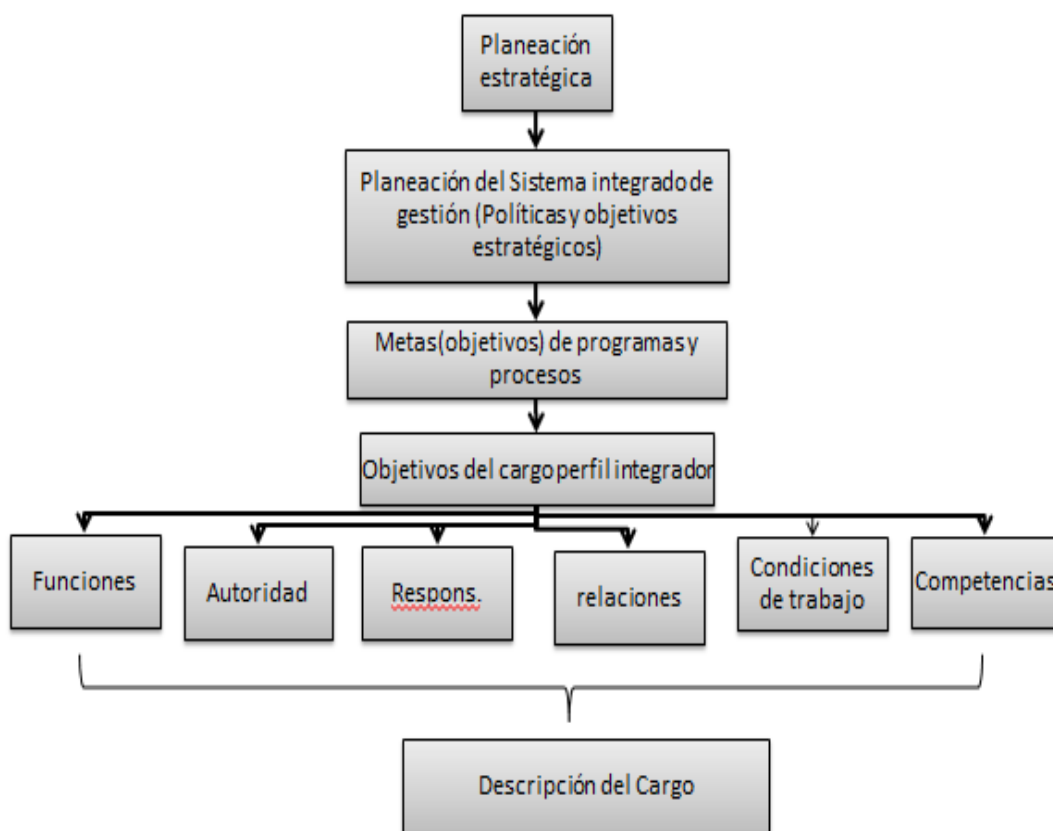


Figura 1. Enfoque estructural de competencia laboral

Nota : creación de Hoyos W. (2010, p.26)

Modelo Alles: lo define como tipologías fundamentales del individuo donde se muestran las formas de comportamiento o de pensar que garantizan diferentes escenarios y duran por un largo periodo. Estas formas de conducta se ven en la persona, cualquiera que sea el entorno en el cual se desenvuelven y es así como en el espacio de trabajo se denominan capacidades laborales, ya que se asocia directamente a los comportamientos de las personas en el trabajo, se fortalece en medida que dentro de las organizaciones todos tienen un mismo norte, una manera particular y única que permite direccionarse hacia los mismo objetivos comunes (pp.21-26).

1.2.3 Bases teóricas de Desempeño Laboral

Desempeño Laboral

Definición: se considera que el Desempeño Laboral representa el valor en que los personales de una institución cumple con los objetivos, teniendo como referencia los requisitos del lugar a ocupar, con tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con el objeto de alcanzar resultados.

Robbins, Stephen, Coulter (2013) manifiesta que desempeño laboral;

son los procesos en el cual podemos evaluar si la institución ha tenido éxito (ya sea una persona o la institución) para lograr las tareas y las metas trazadas en el campo laboral. En resumen el nivel de la institución se mide el desempeño laboral para verificar si se cumplió con los objetivos trazados, se puede evaluar a la persona o la organización (p.28).

Chiavenato (2002) expone que el desempeño laboral;

es el empuje del personal que se desenvuelve en una institución, siendo necesaria para esta misma, marchando la persona con mucho trabajo contentamiento laboral. Por tal motivo, se puede definir a desempeño de los individuos como la mezcla de su forma de comportarse con el resultado, por tal motivo debe de modificarse lo que se hace con la finalidad que se pueda evaluar y ver sus actos. El desempeño requiere que el individuo se capaz, productivo, haga, elabore, y genere trabajo en un tiempo optimo con un buena calidad y mejor calidad, sometándose a una evaluación, la misma que nos brindara un resultado de su comportamiento (p.236).

Robbins y Judge (2013) exponen que el desempeño laboral; solo evalúa la manera como los trabajadores desempeñan sus funciones incluyendo lo que describe sus lugares de trabajo, empero, las actuales empresas, con menos jerarquía y con más orientación a los servicios, solicitan de mayor información (p.510).

Dimensiones de desempeño laboral

Evaluación:

Mondy y Noe (2010) enumeran que la evaluación; son sistemas formales que se utilizan para revisar y evaluar el desempeño de forma laboral en las personas o conjuntos de personal en una empresa. Además indican que se pueda evaluar el desempeño es necesario la trabajo del desempeño el cual será el que abarca los procedimientos que mantiene una intuición y que puede determinar las escalas del desempeño de cada persona, equipo y la empresa como uno solo (p.52).

Werther y Davis (2005) mencionan que; son los procesos que permiten evaluar los rendimientos de forma completa de los trabajadores. Además es una función importante que debe desplegarse en las organizaciones actuales y con exigencia debe dar retroalimentación a quienes la reciben. Las estimaciones inconsecuentes cotidianas son muy importantes pero no son suficientes para conocer el nivel en el que se encuentran los trabajadores. A través de un proceso formal y ordenado de evaluación, el área de recursos humanos identifica a los trabajadores que cumplen los objetivos de su puesto y a los que no lo hacen (p.59).

Según Tobón (2011) lo define;

como el proceso de trabajo continuo, sistemático, dúctil y sencillo, que al completarse al asunto de interposición profesional, señala en qué medida se responde a las dificultades sobre los cuales se incorpora y se logran los objetivos y las metas; narrando y observando las formas de trabajo, los métodos y técnicas manipuladas y las causas principales de ganancias y fracasos.(p.26).

Motivación:

Zapata (2013) define a la motivación;

como un tema de utilidad social, irrefutable, psíquico, cultural, empresarial, muchos autores se han dedicado a investigar, averiguar, examinar qué es la motivación y cómo ésta afecta nuestra vida. La motivación es la fuerza que encierra y hace que las personas procedan de una manera determinada para satisfacer sus necesidades, siendo estas, el motor para realizar acciones que permitan el logro de objetivos y encontrar la agrado personal (p.18).

García (2010) Motivación;

consiste al igual que otros aspectos de la igualdad organizacional, una táctica en donde se originan y se conservan los principios y valores corporativos que orienten a los individuos a desplegar un alto desempeño, de manera que esta conducta resulte positivamente en los intereses y objetivos de la organización (p.16).

Koontz & Weihrich (2010) se refiere;

como un término genéricamente que se emplea a una serie amplia de presiones, ambiciones, insuficiencias, ansias y fuerzas similares. Es decir que los directores hacen a sus trabajadores, es decir que ejecutan cosas con las que esperan satisfacer esos presiones y

deseos e inducir a los subordinados actuar de determinada manera (p.27).

Competencias:

Helleriegel (2013) indica;

que la mezcla de preparación, destrezas, procedimientos y cualidades que ayuda a la garantía personal. Es la capacidad de reunir y emplear discretamente en un entorno profesional fijo, recursos propios como, habilidades, conocimientos y actitudes, y recursos del ambiente para producir un resultado definido (p.24).

Alles (2012) manifiesta;

que la mezcla integrada de culturas, destrezas y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos argumentos. La resistencia y desplazamiento de ajuste reflejan metas para el nuevo tipo de logro que busca el trabajo y la educación, como desarrollo general para que las personas hagan algo con lo que saben. Las capacidades forman medidas que permiten determinar a las personas, y de esta manera valorar estos conceptos, son características subyacentes en el individuo que está causalmente relacionado a un estándar de garantía, y a un desempeño superior en un trabajo o situación. Es una parte profunda del temperamento, y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales. Una competencia ocasiona o anticipa una conducta y el desempeño (p.26).

Pérez (2002) indica que;

la capacidad del hombre de hacer una labor con certezas y alto demostración de validez, uniendo el encuentro de sus conocimientos,

la comprensión de su labor, entorno, clasificación y las situaciones de personalidad e pensamientos personales (p.32).

Tipo de Desempeño Laboral: Chiavenato (2004) muestra las siguientes opciones: Las elecciones de evaluación de desempeño laboral se refiere a los diversos tipos de representantes y características de valoración que puede ser llevado a cabo en una empresa.

El Gerente (Supervisor Inmediato) En la mayoría de las estructuras organizacionales, es el garante del desempeño de sus trabajadores y de su desempeño. Además es quien realiza la evaluación de su desempeño. Es el propio gerente o supervisor con la asesoría de departamento de personal, que constituye los medios y los juicios para realizar la evaluación.

El Empleado (Autoevaluación) las estructuras más democráticas admiten que la misma persona responda por su trabajo y realicen su autoevaluación. En estas organizaciones cada individuo evalúa su trabajo, eficacia y eficiencia, teniendo en cuenta medidas establecida por el gerente o la empresa.

El Órgano de Recursos Humanos, es una elección normal que existe en toda empresa, además responde por la evaluación de desempeño de todos los órganos de la estructura. Cada gerente suministra la información del trabajo, la cual se procesa y demuestra para remitir informes o presentaciones de pasos regularizados por el órgano de gestión de personal.

El Equipo de Trabajo (Compañeros), el equipo de trabajo igualmente evalúa el desempeño particular de sus órganos y programa cada uno de ellos, además realiza las evaluaciones con el

fin de mejorar cada vez más. En este caso el equipo responde por la valoración del desempeño de sus órganos.

Comité de Evaluación en algunas instituciones la estimación de desempeño pertenece a una comisión elegida para este fin. En este caso, la evaluación se realiza en grupo y la realiza un conjunto de personas. Los miembros permanentes o sólidos informan en todas las evaluaciones, y su papel es conservar la proporción de los juicios, el acato de los patrones y la estabilidad del procedimiento.

Evaluación 360°, es una creación reciente en la evaluación del desempeño, por el cual cada individuo es evaluado por sus propios compañeros de trabajo; es decir que puede ser evaluado por cualquier persona con la que conserve cierta interacción. Este tipo de evaluación refleja los distintos puntos de vista implicados en el trabajo de la persona. El superior, los subordinados, los colegas, los distribuidores internos y los clientes internos, participan en la evaluación de su desempeño de modo que ésta refleje los puntos de vista de los implicados.



Figura 2. Modelo de Evaluación 360°

Nota: creación de Spinetta J. (2014, p.89)

Según Mondy (2005) exponen otras opciones para efectuar la evaluación de desempeño que es por medio del empleado y de la

evaluación por clientes. Las mismas se exponen a continuación:

Subordinado, algunas compañías han llegado a concluir que las evaluaciones de los gerentes a cargo de sus empleados, es tan flexible como necesaria. Indican que los trabajadores están en una buena posición para poder hacer una evaluación a sus gerentes. Los defensores de esta posición creen que los supervisores se volverán principalmente sensatos de las faltas del grupo de trabajo y cumplirán una mejor labor de dirección.

Evaluación por clientes, la evaluación por parte de los clientes da a conocer el éxito de una empresa. Por tal motivo algunas empresas suelen dar importancia para conseguir información sobre el desempeño de sus trabajadores. Las organizaciones usan esta orientación porque muestra una responsabilidad con el cliente, suscita la responsabilidad de los empleados y provoca el cambio (pp.255-260).

Métodos de evaluación de desempeño

Dessler y Verela (2011) hacen mención que la evaluación de desempeño se usan en diversas formas, en diversas instituciones tienen la interrogante de como realizar una evaluación de desempeño de sus trabajadores. Muchas compañías que están a cargo de sus colaboradores se cuestionan cómo se efectúa una evaluación de desempeño de un empleado y cuáles son las metodologías específicas de estimación, y dentro de ellas se encuentran:

Estudios críticos, que radica en trazar una representación de las fortalezas, debilidades, desempeño anterior y el potencial del empleado, además de hacer proposiciones que optimice y reproducir un instrumento de la misma forma; porque no se requiere de formas

complicadas ni de un extenso adiestramiento. Empero es dable que estas técnicas la valoración sea útil. Además está controlada por el talento de escritura del evaluador, y también por el nivel de desempeño efectivo disponible. Además es difícil entrar a los instrumentos transcritos para otros trabajadores, pues no consta una meta de valoración generalizada.

Ocurrencias críticas agrupan la atención, la evaluación es la disconformidad que existe en hacer un trabajo eficaz o ineficaz, por tal motivo la persona encargada de evaluar se encarga de hacer la descripción de las acciones de un colaborador y principalmente si fueron eficaz o ineficaz en un comprobado entorno, por tal motivo esa persona será la encargada de hacer mención solamente a las gestiones determinadas, mediante una lista de ocurrencias críticas de este ejemplo, y presenta un acumulado amplio de modelos que sirven para mostrar a los utilizados las tácticas anheladas y también a identificar a quienes requiere optimizar sus fortalezas.

Escala grafica de evaluación, este es uno de los procesos más remotos y propagados de evaluación. El evaluador observa un acumulado de elementos de desempeño, siendo la cantidad y calidad de trabajo, el fondo de los conocimientos, la colaboración, la asistencia y la decisión, los cuales considerara por medio de escalas reguladas.

Nivel de calificación, fundada en la conducta, está ajustado a manuales primordiales de las técnicas de calificación por sucesos calificadores y de escalas gráficas. El evaluador considera al personal con base, situaciones que se hallan después de un extenso asunto.

Comparación forzada, valoran al empleado en la compañía, con relación a la ocupación de uno o varios colaboradores. Ya que

importante conocer un instrumento de cálculo relativo. Las dos asimilaciones más manipuladas son la categorización colectiva y la sistematización individual.



Figura 3. Métodos de evaluación de desempeño

Sistemas de incentivos económicos

Newstrom (2011) hace mención a los métodos de incentivos como una forma de desempeño, además indica que actualmente las empresas batallan para continuar vigentes, orientan su cuidado a la gestión del desempeño, esta representación parte desde que el desempeño del trabajador se administre y se mejore, a través de los objetivos de los establecimientos, porque una buena estructura organiza y restablece una buena técnica, distintos indicadores de acciones profesionales, hacen mención de una alta colaboración de los empleados y una excelente motivación. Un elemento de la administración del desempeño es el uso de muchos métodos de estímulo, el cual ayudara alentado a una gran producción. Se consigue emplear un método de estímulos financieros de cierto tipo a cualquier trabajador, el elemento primordial de aquellas técnicas es estimular un valioso

nivel de desempeño individual, grupal u organizacional; y hacer que el sueldo de un empleado dependa de una o más espacios. Entre los objetivos añadidos se consiguen indicar facilitación de la incorporación y la conservación de los empleados buenos; el estímulo de direcciones anheladas, como la creatividad, el desarrollo de destrezas únicas y satisfacer necesidades metas del personal.

Nuevas tendencias de la evaluación de desempeño

Chiavenato (2007) narra que la época de la investigación aportó actividad, cambios y talento. En este ámbito, la notable opción de vanguardia que actualmente tienen las empresas es buscar la perfección. Siendo uno de sus instrumentos la baja de sus niveles jerárquicos, por las prácticas de reducción, la misma que reduzco considerablemente la distancia entre jefes y subordinados. Este acercamiento elimino la jerarquía, trayendo nuevos cambios en la evaluación del desempeño humano, tanto en el contorno de la ocupación individual como colectivo, que se desprende del trabajo en equipo. Con esto, los embrollados procesos estructurados y formalizados de la evaluación del desempeño están inhabilitado, hoy se mantiene vigente el desempeño, actualmente predomina el esfuerzo por una evolución específica de los trabajadores (pp.49-55).

1.2.4. Definición de términos básicos

Capacitación: “Es una acción proyectada y establecida en insuficiencias existentes de una empresa u organización y situada hacia un cambio de los conocimiento, habilidades y actitudes del colaborador” (Desseier, 2006,p.56).

Formación: “Son los operaciones mediante los cuales la empresa trata de conceder, conservar e desarrollar las competencias, que permite a los empleados una segura realización de los trabajos confiadas, así como el progreso en la responsabilidad” (Aguirre, 2000,p.19).

Función: “Es el acumulado de tareas (cargos por horas) o capacidades (cargos por meses) que el trabajador que ocupa el cargo ejerce de manera sistemática y reiterada, desempeña un puesto de manera temporal o definitiva” (Bancomo,2006,p.23).

Liderazgo: “Es el conjunto de actitudes, aptitudes y capacidad organizativa que un individuo tienen para dirigir y manejar a un grupo de personas” (Pacheco,2013,p.17).

Rotación de Personal: “es el cambio del personal entre una empresa y su ambiente, eso quiere decir la permuta de los empleados entre una empresa y su ambiente. Teniendo en cuenta la cantidad de personas que ingresan y que sale de la empresa” (Bancomo,2006,p.28).

Selección de personal: “Es la acción en la que se examina entre los reclutados, los más idóneo para los puestos que existen en una empresa, con el fin de conservar la eficiencia tanto del personal que existe, como de la empresa” (Zarazua, 2011, p.26).

Talento Humano: “radica en la organización, distribución, mejora y composición, así como también como intervención de técnicas, idóneos de iniciar el desempeño eficaz del personal” (Pacheco,2013,p.8).

Trabajo en equipo: “Es un grupo de personas que están organizados de una manera determinada con el fin de obtener un objetivo habitual. Guarda una estrecha relación con la destreza natural del hombre de su convivencia en sociedad” (Iturralde, 2011,p.43).

1.3 Justificación

Justificación Teórica:

La presente investigación permitirá evaluar de manera idónea el perfil de puestos de personal de la Dirección de Salud V, el cual tendrá relación con el desempeño de los trabajadores de la Institución.

Si bien existen formalidades, diversas plantillas y toda una serie de herramientas que no solo hacen fácil la selección y posterior nombramiento de personal apropiado a cada puesto de trabajo, sino que contribuyen a aumentar la satisfacción laboral del mismo, la situación demuestra que no son alcanzados ni tomados en cuenta al momento de incorporar personal nuevo en la Dirección de Salud V.

Los resultados más indiscutibles de este problema se muestran, en los elevados índices de ausentismo, el grado de insatisfacción laboral declarado por el personal, la falta de responsabilidad.

Justificación Práctica:

Permite conocer la relación que obtendrá al medir con el desempeño y el Perfil de puestos, para garantizar que el personal desarrolle sus labores en el área que le corresponde.

Por tanto se torna despectiva la necesidad de una organización seria y consensuada de la colocación del personal, del perfil profesional conveniente a cada puesto de trabajo.

Justificación epistemológica:

La Dirección de Salud V, tiene diversidad de cargos y cada uno de ellos promete un grado de conflicto o complicación incomparable, es necesario confeccionar el perfil que exige el cargo con el fin de ser cotejado con el permitido intelectual y las destrezas que puede brindar el aspirante. Los perfiles de puestos son significativos, ya que autorizan seleccionar a las personas que cumplan con los exigencias del puesto, concediendo que se admitan de acuerdo con las normas y valores creados, reparen sus intereses y desenrollen el máximo contenido de trabajo.

Justificación Legal:

La investigación está dentro del marco de la Ley N° 30057 del Servicio Civil, el cual posee como propósito implantar un único régimen y propio para las personas que ofrecen servicios en las entidades públicas del Estado, con la finalidad de elegir a las personas aptas para el puesto sobre la plataforma del mérito, capacidad y claridad, reconociendo la equivalencia en los accesos al empleo estatal.

1.4 Problema

1.4.1 Realidad Problemática

Al presente, la incorporación a la administración pública se origina, en la totalidad de los casos, por razones facultativos. El ingreso por actual concurso público tiene la irregularidad antes que la norma, que todos los regímenes laborales requieren que se lleven a cabo concursos de mérito para permitir a un puesto del Estado. En este argumento, con reiteración se recogen evidencias de concursos inventados con perfiles perfilados a la medida u otro tipo de alteraciones.

En la nueva Ley del Servicio Civil, se constituye que para efectos del ejercicio del sistema administrativo de gestión de los recursos humanos se le corresponden

notificar a SERVIR los datos sujetos a los títulos universitarios, grados académicos o estudios post grado conseguidos por los servidores civiles, si como sus actos de incorporación, progresión cumplimiento de requisitos, entre otros (Ley de Servicio Civil, disposiciones complementarias, Art. 8).

Los ascensos se dan actualmente por antigüedad o la cifra de formaciones o el nivel de formación con que cuente el servidor. Con la innovación, los concursos tanto internos como los públicos serán por valoración de méritos y desempeño de perfiles determinados, lo que accederá contar con un personal profesionalmente muy adiestrado e imparcial, adecuadamente capacitado para el puesto, en requisitos de conocimientos, experiencias y destrezas.

La meritocracia es uno de los cimientos centrales de la reforma. Se busca garantizar que el principio del mérito esté presente tanto en la entrada, estabilidad, movilidad como en las mejoras remuneratorias. Todo será por méritos. la vía a los puestos del servicio civil se dará mediante concursos profesionales, la permanencia estará establecida al buen desempeño y el promoción también estará regido por concursos de mérito. Y es que un objetivo primordial de la reforma es la profesionalización del servicio civil, es decir, contar con el personal más competente y capaz para el desempeño de las diferentes funciones en el Estado.

Cuando los resultados de las valoraciones den cuenta de brechas de preparaciones o competencias, estos valdrán como insumo para planificar las adiestramientos que requiere el servidor. Las capacitaciones estarán dirigidas a cumplir los objetivos institucionales, al cierre de brechas de capacidades y conocimientos respecto a las funciones que ejecutan los servidores públicos, y el perfeccionamiento continuo del desempeño de estos.

1.4.2 Formulación del Problema

Problema General:

¿De qué manera se relaciona el perfil de puestos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017?.

Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe ente el perfil de puestos y la dimensión competencias de desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el perfil de puestos y la dimensión competencias del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017?

Problema Específico 3

¿Qué relación existe entre el perfil de puesto y la dimensión motivación del desempeño laboral de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017?

1.5 Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017.

Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1:

El perfil de puestos se relaciona con la dimensión competencias del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017.

Hipótesis específica 2:

El perfil de puesto se relaciona con la dimensión competencias del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017.

Hipótesis específica 3:

El perfil de puesto se relaciona con la dimensión motivación del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017.

1.6 Objetivos

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre el Perfil de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017.

Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe el perfil de puestos y la dimensión competencias del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre el perfil de puestos y la dimensión competencias del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud V-Lima Metropolitana, 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre el perfil de puesto y la dimensión motivación del desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud V- Lima Metropolitana, 2017.

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

Definición conceptual Perfil de Puestos

La Directiva N°001-SERVIR(2013), lo define como un instrumento preceptivo que refiere de modo estructurado todos los perfiles de puestos de la Entidad, desplegadas desde la organización orgánica, el reglamento de organización y funciones, el cuadro para asignación de personal o el cuadro de puestos de la entidad, que se refiere la ley N° 30057 (p.3)

Definición conceptual Desempeño Laboral

Benavides (2002), lo define como competencias, aseverando que en la medida que el empleado optimice sus capacidades mejora su desempeño. Son comportamientos y destrezas perceptibles que la persona aporta en un cargo para desempeñar sus obligaciones de manera eficaz y satisfactoria (p.38).

2.2 Operacionalización de variables

Definición operacional

El aspecto operacional de perfil de puestos, ha sido definido para que el observador realice las acciones de disociación de las dimensiones e indicadores, como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1

Definición operacional de la variable Perfil de Puestos

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escaleras y Valores | Niveles |
|----------------------|------------------------------|-------|----------------------------|--------------|
| Funciones | Funciones | 1,2 | | |
| | Genérelas | | | |
| | Funciones Específicas | 3,4 | Muy en desacuerdo(1) | Insuficiente |
| Requisitos | Conocimientos | 5,6 | Algo de acuerdo (2) | Suficiente |
| | técnicos | | Parcialmente de acuerdo(3) | Eficiente |
| Conocimientos | Programas de especialización | 7,8 | De acuerdo (4) | |
| | | | Muy de acuerdo(5) | |
| Requisitos laborales | Experiencia general | 9,10 | | |
| | Experiencia Específica | 11,12 | | |
| Formación Académica | Grado Académico | 13,14 | | |
| | Capacitaciones | 15,16 | | |

Desempeño Laboral**Definición operacional**

El aspecto operacional de desempeño laboral, ha sido definido para que el observador realice las acciones de disociación de las dimensiones e indicadores, como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2

Definición operacional de la variable desempeño laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas y Valores | Niveles |
|---------------------|---------------------|--------------|--------------------------|----------------|
| Evaluación | Capacidad Académica | 17,18 | Muy en desacuerdo(1) | |
| | Puntualidad | 19,20 | Algo de acuerdo (2) | Bajo |
| | Necesidades | 21,22 | Parcialmente de | Regular |
| Motivación | Económicas | | acuerdo(3) | óptimo |
| | Autorrealización | 23,24 | De acuerdo (4) | |
| | Conocimientos | 25,26 | Muy de acuerdo(5) | |
| competencias | Aptitudes | 27,28 | | |

2.3 Metodología

La tesis se ha desarrollado con un enfoque cuantitativo, según Tamayo (2007,p.67), nos indica :

consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. Por lo tanto, para realizar estudios cuantitativos es indispensable contar con una teoría ya construida, dado que el método científico utilizado en la misma es el deductivo.

Para explicar la investigación aplicamos el método hipotético-deductivo, ya que se busca lograr el conocimiento valido, que pueden ser verificados a través de instrumentos confiables. Según Bernal. (2006, p.56), manifiesta “Es una manera que parte de unas afirmaciones en calidad de hipótesis y busca refutar o aceptar tales hipótesis concluyendo de ellas, conclusiones que deben comprobarse con los hechos”.

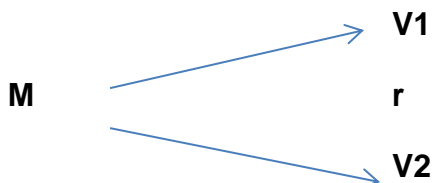
2.4 Tipos de estudio

El tipo de investigación es básica, teniendo en lo indicado por Sánchez y Reyes (2006, p.36), “lleva a la investigación de nuevos conocimientos. Mantiene como propósito recoger indagación de la realidad para engrandecer el conocimiento científico”.

2.5 Diseño

El diseño es no experimental del nivel correlacional y corte transversal según lo propuesto por Sampieri H. (2010, p.82), los diseños transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado.

No experimental, porque no se han manipulado ninguna de las variables dentro de las áreas de estudios, transversal puesto que la recolección de información se va a hacer en un momento y en un tiempo único; y correlacional, porque se determina la relación entre las variables de estudio.



Dónde:

M: Representa la muestra de la población.

V1: Variable Perfil de puestos

V2: Variable Desempeño laboral

r: Relación entre la variable V1 y V2

2.6 Población, muestra y muestreo

Población

Según Bernal (2006, p.111) señala, “la población es el conjunto de elementos en quienes puede realizar los elementos u objetos que presente un problema”.

Para este estudio se consideró como población a los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección de Salud V, fundamentado en la cantidad de población identificada existente en la Administración, el mismo que consta de 56 personas.

Tabla 3

Población de la Dirección de Salud V.

| Unidades Orgánicas | TOTAL |
|---|-------|
| Administración de la Dirección | 56 |
| Microrred de salud Rímac | 331 |
| Microrred de salud san Martín de Porres | 382 |
| Microrred de salud los Olivos | 332 |
| TOTAL | 1101 |

Muestra:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.235), denominamos muestra, al “subconjunto de elementos que corresponden a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población”.

Tipo de Muestreo:

El tipo de muestro aplicado es el muestreo no probabilístico, el cual según la categorización realizada por Sánchez y Reyes (2002,pp.116-117), “seleccionamos el

muestreo intencional, considerando que la muestra es representativa basada en la opinión personal del investigador”.

La muestra es tomada claramente de los usuarios que trabajan en la Administración de la Red de Salud V- Lima Metropolitana.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica empleada para la recolección de datos en la investigación fue la “encuesta”.

Instrumento

El Instrumento de aplicación para la recolección de datos de acuerdo a la técnica definida fue el “Cuestionario” dirigido a los trabajadores Dirección de Salud V de Lima Metropolitana.

En la cual razonamos las siguientes preguntas politomicas con cinco alternativas y para la valoración manejamos la escala de Likert que nos ayudó a graduar la opinión que recogimos de la muestra determinada.

Validez

Se validó con tres expertos docentes Magister que nos brinda su opinión acerca del instrumento elaborado basado en su conocimiento. Esa opinión tiene que ver con el fenómeno de estudio, Las dimensiones e indicadores del mismo y con la pertinencia de cada uno de los items con los indicadores y las dimensiones presentadas; para el cual se tuvo el apoyo de los siguientes profesionales (ver anexo 4, 5 y 6):

Ficha de Instrumento de recolección de datos variable perfil de puestos

Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir perfil de puestos .
 Autor : Meri Veronica Blas Jaico
 Año : 2017
 Descripción:
 Tipo de Instrumento : Cuestionario
 Objetivo : Medir la variable perfil de puesto
 Numero de Item : 16
 Aplicación : Directa
 Tiempo de administración : 10 minutos
 Normas de aplicación : El encuestado marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su opinión.

Escala :

| Escalas | Valor |
|--------------------------------|-------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 |
| En desacuerdo | 2 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3 |
| De acuerdo | 4 |
| Totalmente de acuerdo | 5 |

Niveles y rangos :

Variable : Perfil de Puestos

| Nivel | Valor | Rango |
|-----------|-------|---------|
| No Optimo | 1 | 16 – 27 |
| Regular | 2 | 27 - 49 |
| Optimo | 3 | 50 - 80 |

Ficha de Instrumento de recolección de datos variable desempeño laboral

| | |
|----------------------------|---|
| Nombre del Instrumento : | Cuestionario para medir desempeño laboral. |
| Autor : | Meri Verónica Blas Jaico |
| Año : | 2017 |
| Descripción: | |
| Tipo de Instrumento : | Cuestionario |
| Objetivo : | Medir la variable desempeño laboral. |
| Numero de Item : | 12 |
| Aplicación : | Directa |
| Tiempo de administración : | 10 minutos |
| Normas de aplicación : | El encuestado marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su opinión. |

| | | |
|----------|--------------------------------|-------|
| Escala : | Escalas | Valor |
| | Totalmente en desacuerdo | 1 |
| | En desacuerdo | 2 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3 |
| | De acuerdo | 4 |
| | Totalmente de acuerdo | 5 |

| Niveles y rangos : | Variable : Desempeño Laboral | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|--|---------|-------|-------|------|---|---------|---------|---|---------|--------|---|---------|
| | <table> <thead> <tr> <th>Nivel</th> <th>Valor</th> <th>Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bajo</td> <td>1</td> <td>12 – 26</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td>2</td> <td>27 – 43</td> </tr> <tr> <td>Optimo</td> <td>3</td> <td>44 – 60</td> </tr> </tbody> </table> | Nivel | Valor | Rango | Bajo | 1 | 12 – 26 | Regular | 2 | 27 – 43 | Optimo | 3 | 44 – 60 |
| Nivel | Valor | Rango | | | | | | | | | | | |
| Bajo | 1 | 12 – 26 | | | | | | | | | | | |
| Regular | 2 | 27 – 43 | | | | | | | | | | | |
| Optimo | 3 | 44 – 60 | | | | | | | | | | | |

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez el Instrumento

Para determinar la validez del instrumento de recolección de datos se aplicó el “juicio de experto”, para el cual se tuvo el apoyo de los siguientes profesionales (ver tabla 4):

Tabla 4

Lista de expertos que certificaron la validez del contenido del instrumento de recolección de datos.

| DNI | Apellidos y Nombres | Cuestionario 1 | Calificación 2 |
|----------|--|----------------|----------------|
| 10192315 | Mgtr. Joel Visurraga Agüero | Aplicable | Aplicable |
| 08597924 | Mgtr. Aida Giovanna Mancilla Baglietto | Aplicable | Aplicable |
| 08487586 | Mgtr. Alicia Yolanda Díaz Ubaldo | Aplicable | Aplicable |

Los cuales validaron los aspectos de calidad, pertinencia y relevancia de los ítems correspondientes a cada dimensión de las variables de estudio. En ambos casos los expertos coincidieron en su apreciación determinando como opinión de aplicabilidad: “Aplicable”.

Confiabilidad del Instrumento

Para determinar la confiabilidad del instrumento de evaluación a ser aplicado, se realizó una aplicación con una base de 56 encuestas, con el apoyo del software IBM SPSS Statistics versión 20 realizamos el cálculo del estadístico del coeficiente Alfa de Crombach, teniendo como resultado el valor α de 0,869.

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad – Variable perfil de puestos.

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|---------------------|--------------------|
| 0,874 | 16 |

Nota: Software IBM SPSS versión 20.

Cómo se aprecia, el resultado en la tabla 5, tiene un valor α de 0.874, encontrándose en el rango más alto entre 0,8 a 1,0, lo que indica que este instrumento tiene un fuerte grado de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos.

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad – Variable desempeño laboral.

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|---------------------|--------------------|
| 0,764 | 12 |

Nota: Software IBM SPSS versión 20.

Cómo se aprecia, el resultado en la tabla 18, tiene un valor α de 0.764, encontrándose en el rango más alto entre 0,7 a 1,0, lo que indica que este instrumento tiene un moderado grado de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos.

2.8 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos y poder describir la situación actual, cargamos y tabulamos los datos recogidos en la aplicación de las encuestas utilizando el software IBM SPSS Statistics v20, obteniendo cómo producto la base de datos de trabajo.

Para realizar un análisis descriptivo, utilizamos tablas de contingencia para un análisis bidimensional e histogramas que permitan describir la información correspondiente a la muestra.

2.9 Aspectos éticos

El presente trabajo se elaboró teniendo como base los derechos innatos de los trabajadores, como son los principios de libertad, es decir la capacidad de los trabajadores de tomar decisiones sin consultar a otro compañero de trabajo, además el principio de igualdad, caridad, autenticidad, privacidad, autonomía y responsabilidad.

III. Resultados

3.1. Análisis Descriptivo

Análisis descriptivo de la variable Perfil de Puestos

Tabla 7

Tabla de contingencia sexo por perfil de puestos.

| | | V1 Perfil de Puestos | | | |
|--------|-----------|-------------------------|------------|------------|-------------|
| | | Bajo | Regular | Optimo | Total |
| Género | Femenino | 1 (1.8%) | 14 (25.0%) | 16 (28.6%) | 31 (55.4%) |
| | Masculino | 2 (3.6%) | 11 (19.6%) | 12 (21.4%) | 25 (44.6%) |
| | Total | 3 (5.4%) | 25 (44.6%) | 28 (50.0%) | 56 (100.0%) |

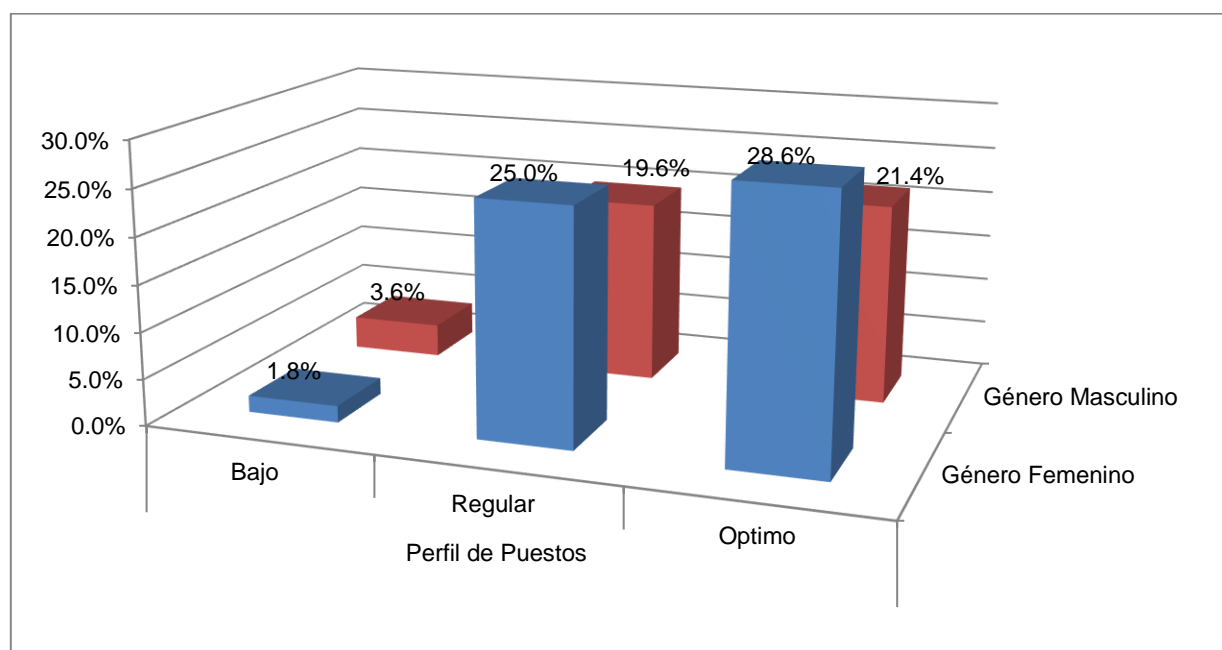


Figura 4. Histograma genero por perfil de puestos.

Con respecto a la calificación que se da a la variable Perfil de Puestos en la Tabla 7, se observa que: 3 encuestados califican como “Bajo” representando un 5.4% del total, 25 encuestados califican como “Regular” representando un 44,6% y 28 encuestados califican como “Optimo” representando un 50% de un total de 56 encuestados representando el 100%, la muestra está representada por 31 personal del sexo

femenino representando el 55.4% y 25 personas del sexo masculino representando el 44.6%.

En la figura 4, se observa que el nivel "Óptimo" de perfil de puestos es el que tiene mayor frecuencia sumando 28 respuestas, representando el 50% en esta tendencia.

Análisis descriptivo de variable Desempeño Laboral

Tabla 8

Tabla de contingencia sexo por desempeño laboral.

| | | V2 Desempeño Laboral | | | | |
|--------|-----------|-------------------------|------------|------------|-------|----------|
| | | Bajo | Regular | Óptimo | Total | |
| Género | Femenino | 1 (1.8%) | 19 (33.9%) | 11 (19.6%) | 31 | (55.4%) |
| | Masculino | 2 (3.6%) | 15 (26.8%) | 8 (14.3%) | 25 | (44.6%) |
| | Total | 3 (5.4%) | 34 (60.7%) | 19 (33.9%) | 56 | (100.0%) |

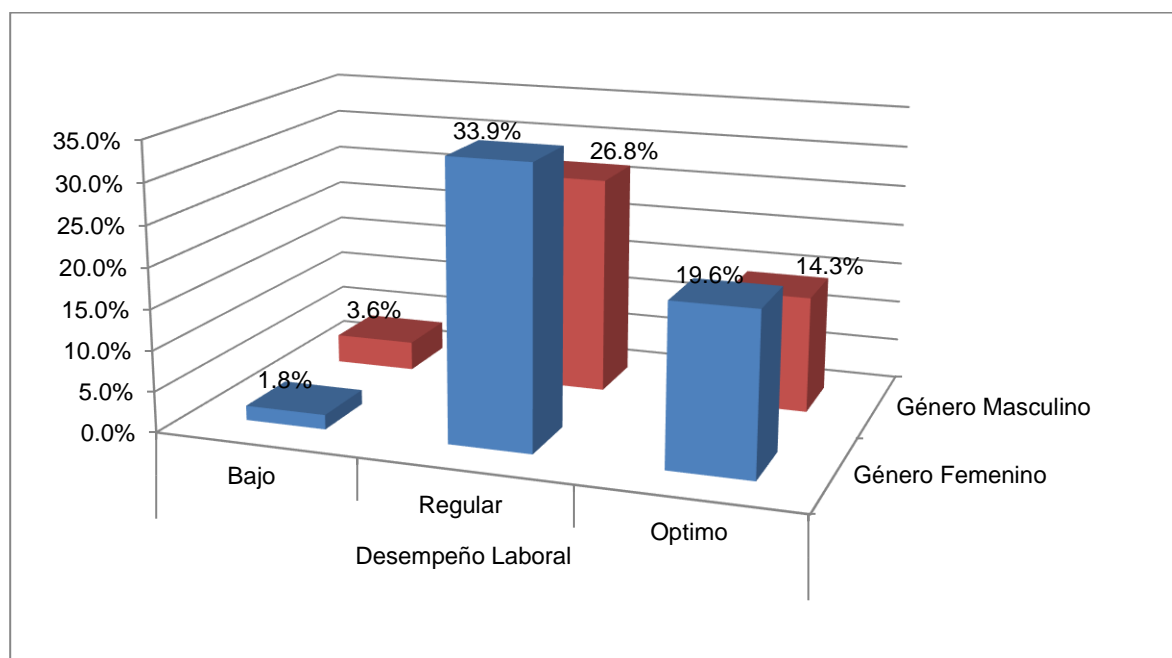


Figura 5. Histograma genero por Desempeño Laboral

Con respecto a la calificación que se da a la variable Desempeño Laboral en la Tabla 8, se observa que: 3 encuestados califican como “Bajo” representando un 5,4% del total, 34 encuestados califican como “Regular” representando un 60,7% y 19 encuestados califican como “Optimo” representando un 33,9% de un total de 56 encuestados representando el 100%, la muestra está representada por 31 personal del sexo femenino representando el 55.4% y 25 personas del sexo masculino representando el 44.7%.

En la figura 5 se observa que el nivel “regular” del desempeño laboral es el que tiene mayor frecuencia sumando 34 respuestas, representando un 60,7% .en esta tendencia.

Análisis descriptivo de variable Perfil de Puestos y Desempeño Laboral

Tabla 9

Tabla de contingencia perfil de puestos y desempeño laboral.

| | | V2 | | | | | | | |
|-------------------|---------|-------------------|--------|---------|---------|--------|---------|-------|----------|
| | | Desempeño Laboral | | | | | | | |
| | | Bajo | | Regular | | Optimo | | Total | |
| V1 | Bajo | 2 | (3.6%) | 1 | (1.8%) | 0 | (0.0%) | 3 | (5.4%) |
| Perfil de Puestos | Regular | 1 | 1(,8%) | 18 | (32.1%) | 6 | (10.7%) | 25 | (44.6%) |
| | Optimo | 0 | (0.0%) | 15 | (26.8%) | 13 | (23.2%) | 28 | (50.0%) |
| Total | Total | 3 | (5.4%) | 34 | (60.7%) | 19 | (33.9%) | 56 | (100.0%) |

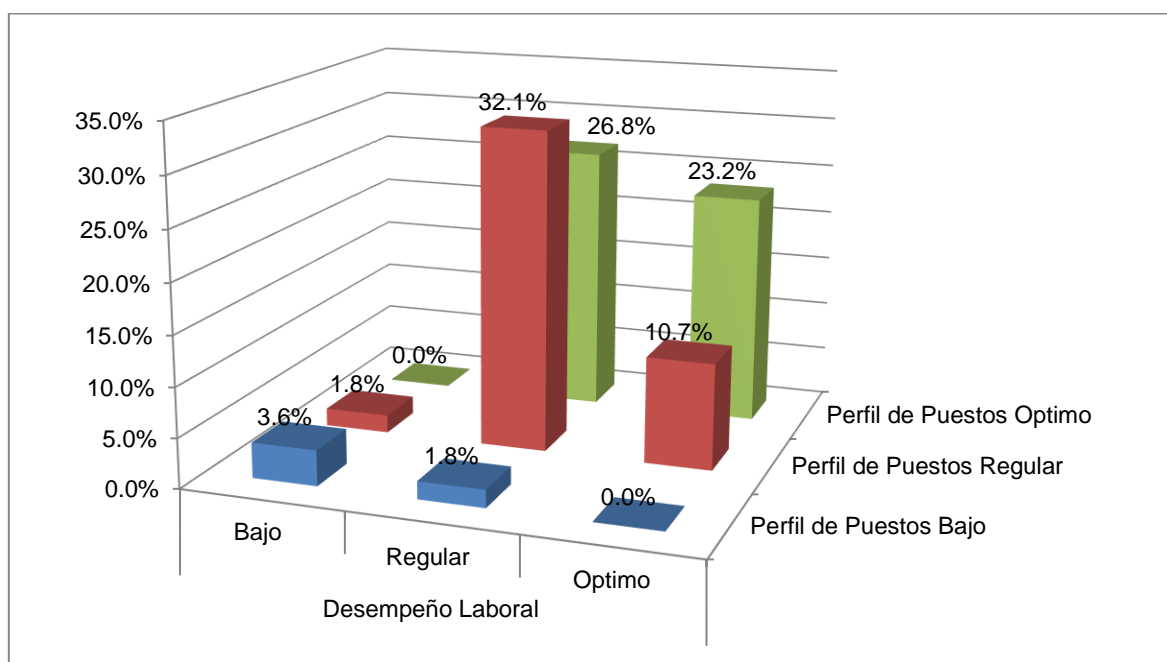


Figura 6. Histograma perfil de puestos por desempeño laboral.

En la Tabla 9, se observa que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce de nivel “Optimo” a la calificación que se da a la variable Perfil de Puestos y el nivel “Regular” de la variable Desempeño Laboral, con 34 respuestas representando un 60,7% del total, la menor frecuencia de aceptación se dan en el cruce del nivel “Optimo” de la variable Perfil de Puestos, con 0 respuestas representando el 0.0% de total; asimismo el cruce de nivel “Bajo” de la variable Desempeño Laboral.

En la figura 6, se observa que el nivel "Regular" del perfil de puestos y desempeño laboral es el que tiene mayor frecuencia, sumando 34 respuestas representando el 28.6% en esta tendencia.

Análisis descriptivo de variable Perfil de Puestos y la dimensión evaluación de Desempeño Laboral.

Tabla 10

Tabla de contingencia perfil de puestos y dimensión evaluación de desempeño laboral.

| | | D1-V2 | | | | | | Total | |
|----------------------------|---------|----------------------|--------|---------|---------|--------|---------|-------|----------|
| | | Dimensión Evaluación | | | | | | | |
| | | Bajo | | Regular | | Optimo | | | |
| V1 Perfil de Puestos | Bajo | 1 | (1.8%) | 1 | (1.8%) | 1 | (1.8%) | 3 | (5.4%) |
| | Regular | 1 | (1.8%) | 18 | (32.1%) | 6 | (10.7%) | 25 | (44.6%) |
| | Optimo | 0 | (0.0%) | 19 | (33.9%) | 9 | (16.1%) | 28 | (50.0%) |
| | Total | 2 | (3.6%) | 38 | (67.9%) | 16 | (28.6%) | 56 | (100.0%) |

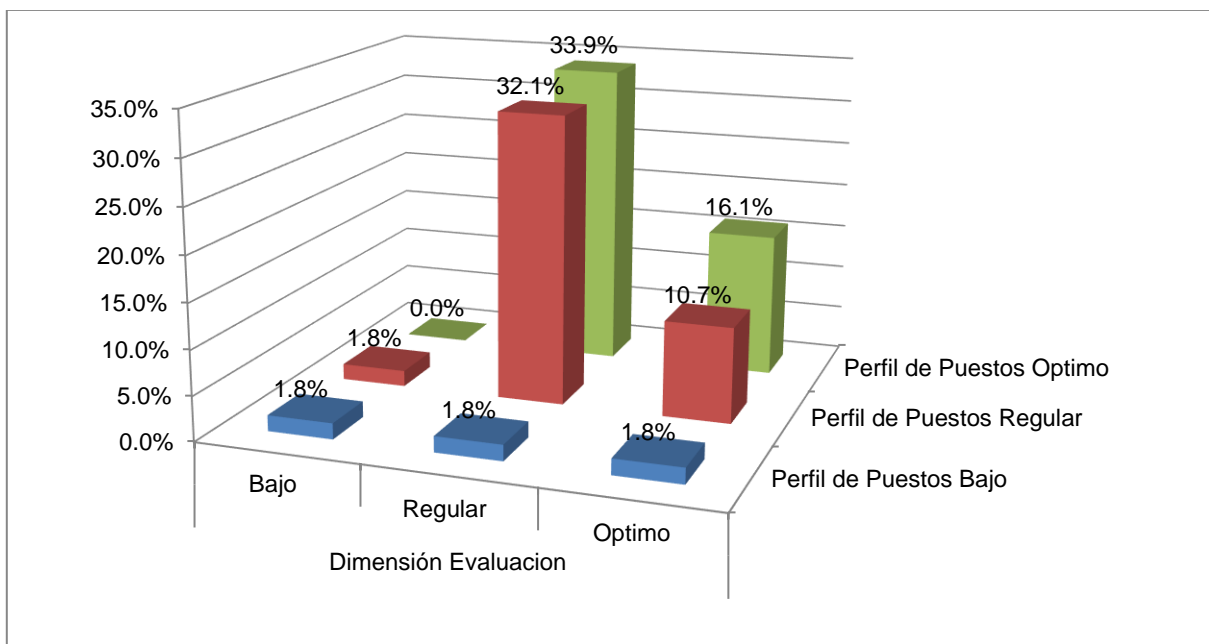


Figura 7. Histograma perfil de puestos y dimensión evaluación de desempeño laboral.

En la Tabla 10, se observa que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce de nivel "Regular" a la calificación que se da a la variable Perfil de Puestos y el nivel "Regular" de la dimensión evaluación de la variable Desempeño Laboral, con 38 respuestas representando un 67,9% del total, la menor frecuencia de aceptación se da en el cruce del nivel "Optimo" de la variable Perfil de Puestos, y el nivel "optimo" de la Dimensión Evaluación con 0 respuestas representando el 0,0% de total.

En la figura 7, se observa que el nivel "Optimo" del Perfil de Puestos es el que tiene mayor frecuencia, sumando 28 respuestas representando el 50% en esta tendencia; asimismo en el nivel "Regular" de la dimensión Evolución del Desempeño Laboral es el que tienen mayor frecuencia, sumando 38 respuestas representando el 67,9% en esta tendencia.

Análisis descriptivo de variable de Perfil de Puestos y dimensión Motivación de Desempeño Laboral.

Tabla 11

Tabla de contingencia perfil de puestos y dimensión motivación de desempeño laboral.

| | | D2-V2 Dimensión Motivación | | | | |
|----------------------------|---------|-------------------------------|------------|------------|-------|----------|
| | | Bajo | Regular | Optimo | Total | |
| V1 Perfil de Puestos | Bajo | 2 (3.6%) | 1 (1.8%) | 0 (0.0%) | 3 | (5.4%) |
| | Regular | 1 (1.8%) | 18 (32.1%) | 6 (10.7%) | 25 | (44.6%) |
| | Optimo | 1 (1.8%) | 15 (26.8%) | 12 (21.4%) | 28 | (50.0%) |
| | Total | 4 (7.1%) | 34 (60.7%) | 18 (32.1%) | 56 | (100.0%) |

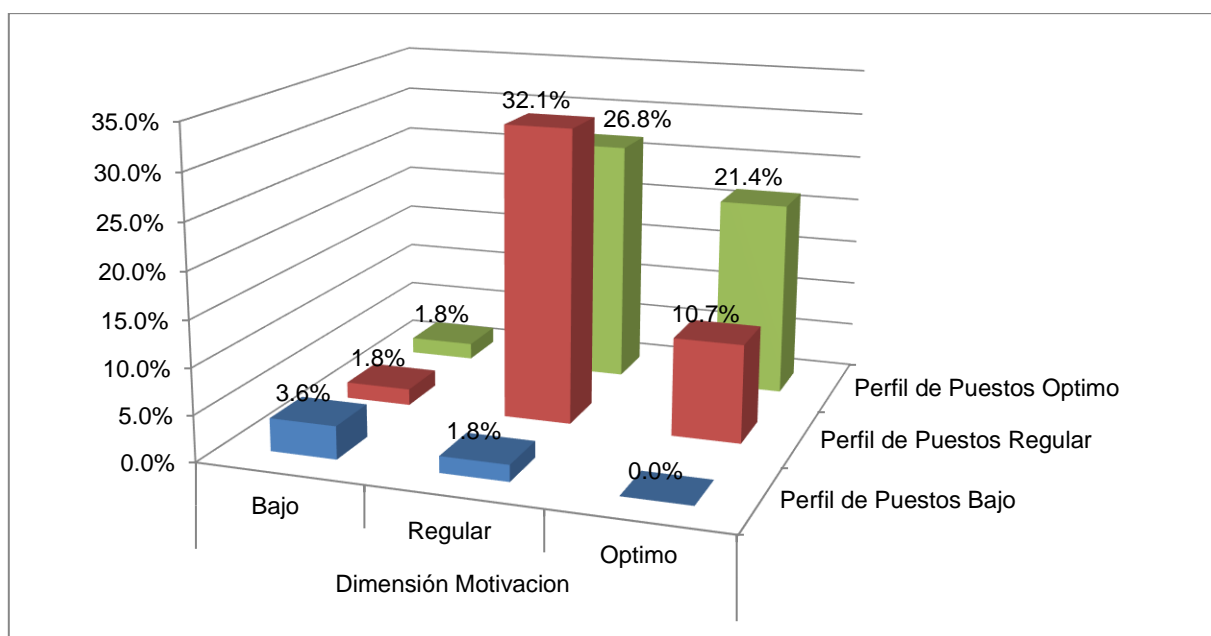


Figura 8. Histograma perfil de puestos y dimensión motivación de desempeño laboral.

En la Tabla 11, se observa que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce de nivel "Optimo" a la calificación que se da a la variable Perfil de Puestos, con 28 respuestas, representando el 50% y el nivel "Regular" de la dimensión Motivación de la variable Desempeño Laboral, con 34 respuestas representando un 60,7% del total, la menor frecuencia de aceptación se da en el cruce del nivel "Bajo" de la variable

Perfil de Puestos, con 3 respuesta representando el 5,4% del total, y el nivel “Bajo” de la Dimensión Desempeño de la variable Desempeño Laboral con 4 respuesta representando el 7,1% de total.

En la figura 8, se observa que el nivel “Optimo” del Perfil de Puestos es el que tiene una mayor frecuencia, sumando 28 encuestas representando un 50% en esta tendencia; asimismo en el nivel “Regular” de la Dimensión Motivación de Desempeño Laboral es el que tienen una mayor frecuencia, sumando 34 respuestas representando el 60,7% en esta tendencia.

Análisis descriptivo de variable de Perfil de Puestos y dimensión Competencias de Desempeño Laboral.

Tabla 12

Tabla de contingencia perfil de puestos y dimensión competencias de desempeño laboral.

| | | D3-V2 | | | | | | | |
|-------------------|---------|------------------------|--------|---------|---------|--------|---------|-------|----------|
| | | Dimensión Competencias | | | | | | | |
| | | Bajo | | Regular | | Optimo | | Total | |
| Perfil de Puestos | Bajo | 1 | (1.8%) | 2 | (3.6%) | 0 | ((0.0%) | 3 | (5.4%) |
| | Regular | 3 | (5.4%) | 10 | (17.9%) | 12 | (21.4%) | 25 | (44.6%) |
| | Optimo | 0 | (0.0%) | 2 | (3.6%) | 26 | (46.4%) | 28 | (50.0%) |
| | Total | 4 | (7.1%) | 14 | (25.0%) | 38 | (67.9%) | 56 | (100.0%) |

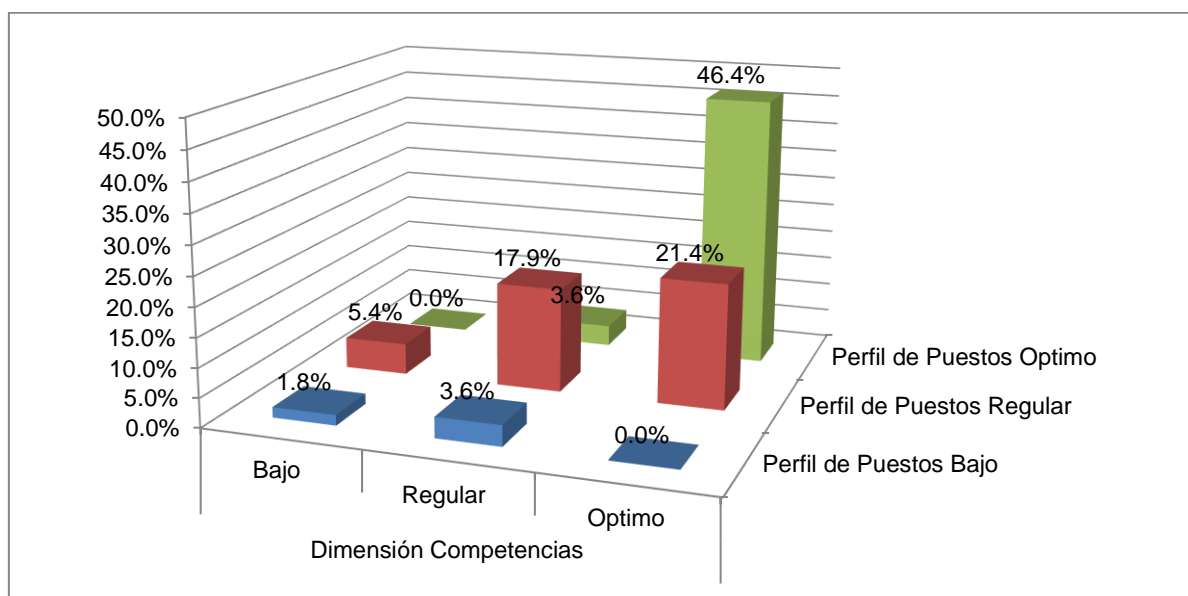


Figura. Histograma perfil de puestos y dimensión competencias de desempeño laboral.

En la Tabla 12, se observa que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce de nivel "Optimo" a la calificación que se da a la variable Perfil de Puestos, con 28 respuestas, representando el 50% y el nivel "Optimo" de la dimensión Competencias de la variable Desempeño Laboral, con 38 respuestas representando

un 67,9% del total, la menor frecuencia de aceptación se da en el cruce del nivel “Bajo” de la variable Perfil de Puestos, con 3 respuesta representando el 5,4% del total, y el nivel “Bajo” de la Dimensión Competencias de la variable Desempeño Laboral con 4 respuesta representando el 7,1% de total.

En la figura 9, se observa que el nivel “Optimo” del Perfil de Puestos es el que tiene una mayor frecuencia, sumando 28 encuestas representando un 50% en esta tendencia; asimismo en el nivel “Optimo” de la Dimensión Motivación de Desempeño Laboral es el que tienen una mayor frecuencia, sumando 38 respuestas representando el 67,9% en esta tendencia.

3.2. Análisis Inferencial

Contrastación de hipótesis general:

Formulación de Hipótesis

H₀: No existe una relación entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Salud V- Lima Metropolitana 2017.

H₁: Existe una relación entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Salud V- Lima Metropolitana 2017.

Tabla 13

Matriz de correlación de la variable perfil de puestos y desempeño laboral.

| | | V1-Perfil de Puestos | V2-Desempeño Laboral |
|-----------------|-------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Perfil de Puestos | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | . |
| | | N | 56 |
| | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | 0,363** |
| | | Sig. (bilateral) | 0,006 |
| | | N | 56 |
| | | 1,000 | 0,363** |
| | | . | 0,006 |
| | | 56 | 56 |

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

Contrastación de hipótesis

En la Tabla 12 se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,363 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis (H_1) determinando que existe una relación significativa entre la variable perfil de puestos y desempeño laboral. Así mismo el valor P ($0,000$) $<0,01$ nos indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa.

Contrastación de hipótesis específica 1:

Formulación de hipótesis

H_0 : Perfil de puestos no se relaciona con la dimensión evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Salud V- Lima Metropolitana, 2017.

H_1 : Perfil de puestos se relaciona con la dimensión evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Salud V- Lima Metropolitana, 2017.

Tabla 14

Matriz de correlación de la variable perfil de puestos y dimensión evaluación de la variable desempeño laboral.

| | | V1- Perfil de Puestos | D1-V2 Dimensión Evaluación |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Perfil de Puestos | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | . |
| | | N | 56 |
| | Dimensión Evaluación | Coeficiente de correlación | 0,136 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,031 |
| | | N | 56 |

Contrastación de hipótesis

En la Tabla 14 se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,136 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis (H_1) determinando que existe una relación significativa entre la variable perfil de puestos y dimensión evaluación de desempeño laboral. Así mismo el valor $P (0,000) < 0,05$ nos indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa.

Contrastación de hipótesis específica 2:

Formulación de hipótesis

H_0 : Perfil de puesto no se relaciona con la dimensión motivación del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V- Lima Metropolitana, 2017.

H_1 : Perfil de puesto se relaciona con la dimensión motivación del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V- Lima Metropolitana, 2017.

Tabla 15

Matriz de correlación de la variable perfil de puestos y dimensión motivación de la variable desempeño laboral.

| | | V1-Perfil de Puestos | D2-V2 Dimensión Motivación |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | Perfil de Puestos | Sig. (bilateral) | 0,304* |
| | | N | 56 |
| | | Coefficiente de correlación | 0,304* |
| | Dimensión Motivación | Sig. (bilateral) | 0,023 |
| | | N | 56 |

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Contrastación de hipótesis

En la Tabla 15 se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,304 se rechaza la hipótesis la (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) determinándose que existe una relación significativa entre la variable perfil de puestos y la dimensión motivación de la variable desempeño laboral. Así mismo el valor $P(0.000) < 0,05$ nos indica que la relación entre variables es estadísticamente significativa.

IV. Discusión

En relación a la hipótesis general se evidencia empírica encontrada señala con respecto al análisis descriptivo de las variables perfil de puesto y desempeño laboral utilizando tablas de contingencia que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel "Regular. En el plano inferencial se ha podido determinar la existencia de una correlación directa donde el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.363 encontrándose en el rango de 0.01 a 0.69. Este análisis permite determinar que el perfil de puestos se relaciona con el desempeño laboral en un nivel moderado; dichos resultados concuerdan con los encontrados por Castillo (2015) quien concluye que existe carencias en las convocatorias, selección afectando el desempeño laboral de los trabajadores. De acuerdo a los resultados encontrados en la presente investigación es importante contar con un perfil de puestos bien definidos, el cual ayudará a seleccionar personal idóneo para los puestos de trabajo, para garantizar un buen desempeño laboral.

Con relación al específico 1 se evidencia empírica encontrada señala con respecto a la parte descriptiva de los datos que el nivel óptimo de perfil de puestos está asociado con el nivel regular prevalencia de la evaluación del desempeño laboral, siendo este el 50%; mientras el nivel regular de la evaluación del desempeño laboral 67,9%. En el plano inferencial se ha podido determinar la existencia de una correlación directa donde el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0,136 encontrándose en el rango de 0.01 a 0.29. Este análisis permite determinar que el perfil de puestos se relaciona con la evaluación del desempeño laboral en un nivel débil; dichos resultados concuerdan con los encontrados por Beltran y Urrea (2013) quien en su investigación concluye que la evaluación de desempeño es importante ya que se acrecienta el trabajo de sus metas y crecimiento organizacional; asimismo lo encontrado por Paz (2014) quien en su investigación concluye que el hecho de no contar con un manual de descripción de puestos hace que los empleados no conozcan sus funciones, además de los compromisos que conforma cada puesto de trabajo; afectando el desempeño laboral del trabajador. De acuerdo a los resultados encontrados en la presente investigación es necesario contar con un perfil de cargos el cual permitirá realizar una mejor evaluación de desempeño laboral.

Además en el específico 2 La evidencia empírica encontrada señala con respecto a la motivación del desempeño laboral que el nivel regular prevalencia del perfil de puestos, siendo este porcentaje al 60.7%; mientras el nivel óptimo da la variable Perfil de Puestos, con un. En el plano inferencial se ha podido determinar la existencia de una correlación directa donde el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.304 encontrándose en el rango de 0.29 a 0.69. Este análisis permite determinar que el perfil de puestos se relaciona con la dimensión motivación de desempeño laboral, en un nivel moderado, Dichos resultados concuerdan con Jaen (2010) quien en su investigación concluye que la motivación por la fabricación o bien por la seguridad y la precisión, influye en el rendimiento laboral de las personas; asimismo lo encontrado por Baquerizo (2015) indicando que la estimación del desempeño laboral respecto a la estabilidad emotiva evidencio que los ejecutivos tienen alto grado de estabilidad emotiva, es decir controlan sus emociones gracias a la evaluación que se realiza en las empresas. De acuerdo a los resultados encontrados en la presente investigación que se requiere otorgar estímulos ya sea monetarios o no monetarios para garantizar un personal motivado para el desarrollo de sus actividades.

Por último el específico 3 la evidencia empírica encontrada señala con respectiva la parte descriptiva de los datos se observa que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce de nivel "Óptimo" a la calificación que se da a la variable Perfil de Puestos, el 50% y el nivel "Óptimo" de la dimensión competencias de la variable Desempeño Laboral, representado un 67,9%. En el plano inferencial se ha podido determinar la existencia de una correlación directa donde el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.304 encontrándose en el rango de 0.29 a 0.69. Este análisis permite determinar que el perfil de puestos se relaciona con la dimensión competencias de desempeño laboral en un nivel moderado, Dichos resultados concuerdan con Marcillo (2014) quien en su investigación concluye que las competencias laborales son una herramienta que permite optimar la gestión en los organismos, ubicando a los servidores en los puestos oportunos de acuerdo a su perfil y Hoyos (2014) quien en su investigación concluye que no se puede contar con un personal que cumpla el todos los requerimientos de un perfil de cargo. De acuerdo a los resultados encontrados en

la presente investigación las competencias juegan un papel muy importante al momento de elaborar un perfil de puestos, el cual ayudara a contar con personal capaz para lograr cumplir con los objetivos de la institución.

V. Conclusiones

- Primera** El perfil de puestos se relaciona en un nivel moderado con el desempeño laboral de los trabajadores en los trabajadores de la dirección de salud v de lima metropolitana, 2017.
- Segunda** El perfil de puestos se relaciona en un nivel débil con la dimensión evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud V- Lima Metropolitana, 2017.
- Tercera** El perfil de puestos se relaciona en un nivel moderado con la dimensión motivación del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud V- Lima Metropolitana, 2017.
- Cuarta** El perfil de puestos se relaciona nivel moderado con la dimensión competencias del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud V- Lima Metropolitana, 2017.

VI. Recomendaciones

- Primera** Para mejorar la opinión baja de los trabajadores de la Red de Salud V-Lima Metropolitana, 2017. Respecto a la relación del perfil de puestos y el desempeño se recomienda que la contratación del personal de la Dirección de Salud V, Lima Metropolitana, se realice teniendo en cuenta el perfil de puesto sugerido por SERVIR, de esta manera se seleccionará a la persona más idónea para cada puesto,
- Segunda** Para mejorar la opinión baja de los trabajadores de la Red de Salud V-Lima Metropolitana, 2017. Respecto a la relación del perfil de puestos y la dimensión evaluación del desempeño laboral promover la capacitación del personal, basado en mejorar el desarrollo de sus funciones, de esta manera mejorar el desempeño laboral del personal de la Dirección de Salud V, Lima Metropolitana.
- Tercera** Para mejorar la opinión baja de los trabajadores de la Red de Salud V-Lima Metropolitana, 2017. Respecto a la relación del perfil de puestos y la dimensión motivación del desempeño laboral, se recomienda brindar las condiciones mínimas necesarias en el ambiente laboral, además de dar incentivos monetarios y no monetarios y de esta manera conseguir mejorar el desempeño laboral del personal de la Dirección de Salud V, Lima Metropolitana.
- Cuarta** Para mejorar la opinión baja de los trabajadores de la Red de Salud V-Lima Metropolitana, 2017. Respecto a la relación del perfil de puestos y la dimensión competencias del desempeño laboral Se recomienda seleccionar al personal idóneo que cumpla con los requerimientos y aptitudes necesarios que demande el perfil de puestos y de esta manera mejorar el desempeño laboral de la Dirección de Salud V, Lima Metropolitana.

VII. Referencias

- Alles, M. (2012). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. (3ed.). Buenos Aires. Recuperado de <http://data.unad.edu.co/Competencias.pdf> el 13 de Octubre del 2016.
- Arriaza, A. y Salinas, S. (2012). *Perfiles para Selección de Directivos a Través del Sistema*. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Chile. Recuperado de <http://Tesis-para-optar-al-grado-de-magister-en-alta-gerencia.pdf>, el 07 de Octubre del 2016.
- Bardales, G. (2013). *Evaluación de Puestos de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca de Acuerdo al Manual Normativo de Clasificación de Cargos*. Trujillo-Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep.Pdf> el 07 de octubre del 2016.
- Baquerizo, L.(2015). *Evaluación de 360 grados del desempeño laboral en los trabajadores del área de operaciones de la Clínica Good Hope*. Miraflores-Perú. Recuperado de <http://repositorio.upeu.edu.pe/Baquerizo/listo.pdf> el 23 de noviembre del 2016.
- Beltran, N. y Urrea, D. (2013). *Diseño e Implementación del Modelo de Gestión por Competencias y Evaluación del Personal Según el Modelo*. Universidad Escuela de Administración de Negocios EAN. Bogota. Recuperado de <http://repository.ean.edu.co/BeltranNilson2013.pdf> el 16 de setiembre del 2016.
- Bencomo, N. (2006). *Manual de Descripción de Cargos para el Departamento de Recursos Humanos Del Hospital II El Vigía*. Universidad Católica A.Bello. Venezuela. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/AAQ7238.pdf> el 01 de Octubre del 2016.

- BID (2015). *Diagnostico Institucional del Servicio Civil en América Latina*: Perú. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado del <https://.pdf> el 01 de Octubre del 2016.
- Bisquerra, R. (2014). *Métodos de investigación educativa*. Ediciones CEAC. Barcelona-España. Recuperados de [http://dspace/bitstream/handle/\(1\).pdf](http://dspace/bitstream/handle/(1).pdf) el 26 de noviembre del 2016.
- Blanco, F. (2010). *Introducción a la Gestión del Conocimiento*. Naciones Unidad Chile. Recuperado de <https://www.google.com/conocimientoypuestos.pdf> el 26 de noviembre del 2016.
- Casanova, F. (2003). *Formación Profesional y Relaciones Laborales*. Oficina Internacional del Trabajo. Formación profesioonal y relaciones laborales. Montevideo- Uruguay. Recuperado de www.oei.es/formacion_profesional_laborales.pdf el 10 de Octubre del 2016.
- Castillo, F. (2015). *Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación de los docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú*. Universidad Pontificia Católica del Perú. Recuperado de <http://m.tesis.pucp.edu.pe/Deficiencias.pdf> el 10 de Octubre del 2016.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá-Colombia. Editorial McGRAW-HILL. Recuperado de http://ri.bib.udo.edu.ve//TESIS_RG.pdf el 25 de noviembre del 2016.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (octava ed.). Santafé de Bogotá, Colombia: mcgraw-hill interamericana, s.a. Recuperado de <http://Tesario//Paz-Francisco.pdf> el 26 de noviembre del 2016.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. (I parte). México D.F.Mc Graw Hil. <https://valerojulio/2012/libro-gestion-chiavenato.pdf>. Recuperado el 17 de mayo del 2017.

- Dessler, G. y Verela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos un enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación. Recuperado de [http://recursosbiblio/ Sum-Monica.pdf](http://recursosbiblio/Sum-Monica.pdf) el 25 de noviembre del 2016.
- Díaz, M.(2010). *Diccionario de Competencias Laborales*. Colombia: PSICOM Editores. Recuperad de http://cybertesis.uni.edu.pe//uni/cuadros_bj.pdf el 25 de noviembre del 2016.
- García, V. (2010). *Todo sobre motivación laboral*. Guatemala. Recuperado de [http://coyunturaeconomica.com /motivación-laboral.pdf](http://coyunturaeconomica.com/motivación-laboral.pdf) el 25 de noviembre del 2016.
- Gómez, L. (1996). *Gestión de recursos humanos*. Editorial Pretince- Hall. México. Recuperado de <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/Tesis-AlmeidaEglys.pdf> el 26 de noviembre del 2016.
- Gómez, D. (2014). *Proyecto para el Diseño, Implementación y Aplicación de un Modelo de Recursos Humanos por Competencias en la Empresa Farcomed*. Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito. Recuperado de [epositorio.ute.edu.ec/ /GomezFernando.pdf](http://positorio.ute.edu.ec/GomezFernando.pdf) el 15 de setiembre del 2016.
- Helleriegel, D.(2013). *Administración un enfoque basado en competencias*, 11ª Edición ENAGE Learning, México. Recuperado de <http://datateca.unad.edu.co/Competencias.pdf> el 26 de noviembre del 2016.
- Hoyos, W. (2010). *Diseño de perfil del cago basado en competencias*. Revista Vol.46. Universidad UEA FIT. Medellín – Colombia. Recuperado de ublicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article.pdf el 01 de octubre del 2016.
- Iturralde, J. (2011). *La Evaluación del Desempeño Laboral y su Incidencia en los Resultados del Rendimiento de los Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda de La Ciudad de Ambato en el Año 2.010*.

Universidad Técnica de Ambato-Ecuador. Recuperado <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf> el 01 de octubre del 2016.

Jaen, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*, Universidad Complutense de Madrid-España. Recuperado de <http://ul.ucm.es/laboral.pdf>, el 17 de abril del 2017

Koontz, H. y Weihrich, H. (2010). *Administración: una perspectiva global*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México. Recuperado de <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream.pdf> el 26 de noviembre del 2016.

Mayurí, J. (2008). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de http://bitstream/cybertesis/2615/1/Mayuri_bj.pdf el 01 de octubre del 2016.

Marcillo, G. (2014). *Modelo de gestión por Competencias para Optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabi*. Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo-Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/Norma.pdf> el 08 de Octubre del 2016.

Mazuelos, S. (2013). *Efectos de la Aplicación de un Modelo por Competencias en la Selección de Personal Docente*. Lima- Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/Mazuelos_Efectos_Idiomas.pdf el 08 de octubre del 2016.

Michel, E. (2012). *Gestión del conocimiento y competencia informacional en el puesto de trabajo*. México. Recuperado de <http://www.uoc.edu/dt/20343.pdf> el 25 de noviembre del 2016.

- Mejía, Y. (2012). *Evaluación del Desempeño con Enfoque en las Competencias Laborales*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de <http://Tesario//Mejia-Yessika.pdf> el 01 de octubre del 2016.
- Mondy, R. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice Hall. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx//Tesis.pdf> el 25 de noviembre del 2016.
- Mondy, W. (2005). *Administración de recursos humanos*. 9na. Edición. Editorial Prentice Hall. México. Recuperado de http://ri.bib.udo.edu.ve//TESIS_RG.pdf el 25 de noviembre del 2016.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F. /Interamericana Editores S.A. de C.V McGraw. Recuperado de <http://recursosbiblio./tesisjcem/2015.pdf> el 25 de noviembre del 2016.
- Pacheco, D. (2013). *Modelo de gestión de talento humano*. Revista Universidad José María Arguedas. Andahuaylas-Perú. Recuperado de <http://www.Perurepositorio.unajma.edu.pe/handle/modelodegestion.pdf> el 01 de noviembre del 2016.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración*. (10° Edición), México. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/definitiva.pdf> el 25 de noviembre del 2016.
- Robbins, S., Stephen, P. y Coulter, M. (2013). *Administración*. México: Pearson Educación, México. Recuperado de <http://recursosbiblio/tesis.pdf> el 25 de noviembre del 2016.
- Roca, A. (2008), *Evaluación del desempeño*. Universidad Veracruzana. Recuperado de http://,Adriana_Cuestionariosparaevaluacion_Anexo.pdf el 28 de octubre del 2016.

- Rodríguez, M. (2012). *Percepción del Liderazgo Del Director y desempeño laboral de las docentes en cuatro Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial en el Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola Lima-Perú. Recuperado de [repositorio.usil.edu.pe/ educativas públicas del nivel i.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/educativas_publicas_del_nivel_i.pdf) el 01 de octubre del 2016.
- Saracho, J. (2010). *Un modelo general de Gestión por competencias*. Chile:RIL Editores. Recuperado de [http://cybertesis.uni.edu.pe /uni/cuadros_bj.pdf](http://cybertesis.uni.edu.pe/uni/cuadros_bj.pdf) el 25 de noviembre del 2016.
- SERVIR (2013). *Perfiles de Puesto* Autoridad Nacional del Servicio Civil. Lima – Perú. Recuperado de <http://www.servir.gob.pe/-Norma/Manual/Perfiles.pdf> el 12 de octubre del 2016.
- Siampieri, H. (2010). *Metodología de la investigación*. México. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia/investigacion/Edicon.pdf el 25 de noviembre del 2016.
- Slocum, H. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Cengage Learning Editores S.A. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/Sum-Monica.pdf> el 25 de noviembre del 2016.
- Tamayo, M. (2007). *Metodología Cuantitativa*. México. Recuperado de http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.pdf el 25 de noviembre del 2016.
- Torres, W. (2010). *Diseño de Perfil del Cargo basado en Competencias*, Universidad Pontificia Bolivariana, EAFIT – Colombia. Recuperado de <https://www.eticaperfildepuestos.pdf> el día 01 de Octubre del 2016.
- Werther, B. y Davis K. (2010). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGrawHill. Recuperado de <http://dspace.um.edu.mx/1ndez.pdf> el 26 de noviembre del 2016.

Zapata, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos*. Guayaquil-Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream.pdf> el 25 de noviembre del 2016.

Zarazua, A. (2011). *Elaboración del procedimiento de reclutamiento y selección de personal*. Queretaro - México. Recuperado de <https://www.google.com/=ana+cecilia+zarazua+zarazua+elaboraci.pdf> el 25 de Marzo del 2017.

VIII. Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

| TÍTULO: PERFIL DE PUESTOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE SALUD V DE LIMA METROPOLITANA, 2017. AUTOR: Bachiller JOEL MARTIN VISURRAGA AGÜERO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|------------------------------|-------------|--|-------------|-------------|---------------------|---------|---------------------------|-----------------------|-------|--------------------------|------------------------|-------|------------------------------|------------------------|----------------------|---------------------|-------|------------------------|---------------|---------------------|-----------------|-------|----------------|-------|
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Problema principal: ¿De qué manera se relaciona el perfil de puestos con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017?</p> <p>Problemas secundarios PE1: ¿Qué relación existe el perfil de puestos y la dimensión competencias de desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre el perfil de puestos y la dimensión de competencias del desempeño laboral de los trabajadores de la</p> | <p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Perfil de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación que existe entre el perfil de puestos y la dimensión competencias del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre el perfil de puestos y la dimensión competencias del desempeño laboral de</p> | <p>Hipótesis general: Existirá una relación entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: El perfil de puestos se relaciona con la dimensión competencias del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017.</p> <p>H2 : El perfil de puesto se relaciona con la dimensión competencias del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017.</p> | <p>Variable Independiente: PERFIL DE PUESTOS</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Funciones</td> <td>Funciones Genérelas</td> <td>1,2</td> <td rowspan="6">Optimo Regular Bajo</td> </tr> <tr> <td>Funciones Específicas</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Requisitos Conocimientos</td> <td>Conocimientos técnicos</td> <td>5,6</td> </tr> <tr> <td>Programas de especialización</td> <td>7,8</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Requisitos laborales</td> <td>Experiencia general</td> <td>9,10</td> </tr> <tr> <td>Experiencia Especifica</td> <td>11,12</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Formación Académica</td> <td>Grado Académico</td> <td>13,14</td> </tr> <tr> <td>Capacitaciones</td> <td>15,16</td> </tr> </tbody> </table> | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles | Funciones | Funciones Genérelas | 1,2 | Optimo Regular Bajo | Funciones Específicas | 3,4 | Requisitos Conocimientos | Conocimientos técnicos | 5,6 | Programas de especialización | 7,8 | Requisitos laborales | Experiencia general | 9,10 | Experiencia Especifica | 11,12 | Formación Académica | Grado Académico | 13,14 | Capacitaciones | 15,16 |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Funciones | Funciones Genérelas | 1,2 | Optimo Regular Bajo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Funciones Específicas | 3,4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Requisitos Conocimientos | Conocimientos técnicos | 5,6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Programas de especialización | 7,8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Requisitos laborales | Experiencia general | 9,10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Experiencia Especifica | 11,12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Formación Académica | Grado Académico | 13,14 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Capacitaciones | 15,16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | <p>Variable Dependiente : Desempeño Laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Evaluación</td> <td>Capacidad Académica</td> <td>17,18</td> <td rowspan="4">Bajo Regular</td> </tr> <tr> <td>Puntualidad</td> <td>19,20</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Motivación</td> <td>Necesidades Económicas</td> <td>21,22</td> </tr> <tr> <td>Autorrealización</td> <td>23,24</td> </tr> <tr> <td>competencias</td> <td>Conocimientos</td> <td>25,26</td> </tr> </tbody> </table> | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles | Evaluación | Capacidad Académica | 17,18 | Bajo Regular | Puntualidad | 19,20 | Motivación | Necesidades Económicas | 21,22 | Autorrealización | 23,24 | competencias | Conocimientos | 25,26 | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Evaluación | Capacidad Académica | 17,18 | Bajo Regular | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Puntualidad | 19,20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Motivación | Necesidades Económicas | 21,22 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Autorrealización | 23,24 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| competencias | Conocimientos | 25,26 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

TÍTULO: PERFIL DE PUESTOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE SALUD V DE LIMA METROPOLITANA, 2017.

AUTOR: Bachiller JOEL MARTIN VISURRAGA AGÜERO

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | |
|--|---|---|-------------------------|-----------|-------|--------|
| <p>Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017?.</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre el perfil de puesto y la dimensión motivación del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017?</p> | <p>los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre el perfil de puesto y la dimensión motivación del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017.</p> | <p>HE3: El perfil de puesto se relaciona con la dimensión motivación del desempeño laboral de los trabajadores de Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017.</p> | | Aptitudes | 27,28 | Optimo |

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variables

| TÍTULO: PERFIL DE PUESTOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DIRECCIÓN DE SALUD V DE LIMA METROPOLITANA, 2017. AUTOR: Bachiller MERI VERONICA BLAS JAICO | | | | |
|---|---|------------------------------|---|-----------------------------------|
| Variables | Dimensiones | Indicadores | Ítems (Preguntas) | Niveles |
| V1: PERFIL DE PUESTOS Definición lo define como un documento normativo que describe de manera estructurada todos los perfiles de puestos de la Entidad, desarrolladas a partir de la estructura orgánica, el Reglamento de Organización y Funciones, el Cuadro para Asignación de Personal o el Cuadro de Puestos de la Entidad, a que se refiere la ley N° 30057.(Directiva N°001-SERVIR(2013), | Funciones Definición :“Es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponde a una posición dentro de una entidad; así como los requisitos para su adecuado ejercicio. (Directiva N°001-SERVIR, 2013) Requisitos de Conocimiento Definición: “Es el dominio de un sistema de actividades psíquicas y prácticas, necesarias para la regularización consciente de la actividad, de los conocimientos y hábitos (Petrovsky, 1978). Requisitos Laboral: Definición: “Contiene los requisitos de formación académica, conocimientos y experiencia laboral”. (Directiva N°001-SERVIR, 2013), | Funciones Genérelas | 1. ¿Las funciones generales que desempeña están acorde al perfil? 2. ¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo? | optimo Regular Bajo |
| | | Funciones Especificas | 2. ¿Las funciones específicas que desarrolla usted dentro de la organización esta acorde a su cargo? 3. ¿Requiere de esfuerzo la función que desempeña? | |
| | | Conocimientos técnicos | 4. ¿Desarrolla su trabajo según los requisitos de su puesto y los aplica? 5. ¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo? | |
| | | Programas de especialización | 6. ¿Cuenta con estudios de especialización, relacionado a su puesto de trabajo? 7. ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento? | |
| | | Experiencia general | 8. ¿Puedo aplicar los conocimientos adquiridos por formación en el puesto que desempeño? 9. ¿Aplica los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral? | |
| | | Experiencia Especifica | 10. ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto? 11. ¿Desempeña su trabajo usando herramientas ofimáticas? | |

| TÍTULO: PERFIL DE PUESTOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DIRECCIÓN DE SALUD V DE LIMA METROPOLITANA, 2017. | | | | |
|---|--|------------------------|---|---------|
| AUTOR: Bachiller MERI VERONICA BLAS JAICO | | | | |
| Variables | Dimensiones | Indicadores | Ítems (Preguntas) | Niveles |
| | Formación Académica Definición: La formación no es aquí concebida como el simple acto de ir a la escuela, estudiar, tener una profesión. Esto solo es estar instruido. La formación es tener conciencia, haber comprendido en el pensamiento y en la imaginación, la educación del hombre, antes que ella se realice.”(Humberto Quiceno,1995) | | | |
| | | Grado Académico | 12. ¿Cree que el nivel de estudios con el que cuenta esta apto para el puesto que desempeña? 13. ¿Ha encontrado cursando estudios de especialidad en el puesto que de desempeña actualmente? | |
| | | Capacitaciones | 14. ¿Considera que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus Funciones? 15. ¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses? | |
| V2: DESEMPEÑO LABORAL Definición: manifiesta que desempeño laboral; son los procesos en el cual podemos evaluar si la institución ha tenido éxito (ya sea una persona o la institución) para lograr las tareas y las metas trazadas en el campo laboral. En resumen el nivel de la institución se mide el desempeño laboral para verificar si se cumplió con los objetivos trazados, se puede evaluar a la persona o la organización (Robbins, Stephen, Coulter 2013) (p.67) | Evaluación Definición: “Se considera a la evaluación como un –“proceso social de realizar juicios de valor” (Swanson, 1975), (p. 58), Motivación Definición : “es un conjunto de fuerzas o impulsos, incitan al individuo a comportarse de una determinada manera. Por tanto, es un concepto en el que influyen tantos actores internos (cognoscitivos) como externos (del entorno), hacen que un individuo adopte determinada conducta (Shimon, 2004) (p.51). Competencias Definición : “Las Competencia es la capacidad del hombre de | Capacidad Académica | 16. ¿Considera que su desempeño satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo de su cargo? 17. ¿Considera que su formación académica esta acorde al puesto que desempeña? | Bajo |
| | | Puntualidad | 18. ¿Considera que le es difícil asistir puntualmente a su centro laboral? 19. ¿Desarrolla su trabajo respetando los horarios establecidos de entrada, salida y descansos programados durante la jornada?. | Regular |
| | | Necesidades Económicas | 20. ¿Considera que su remuneración va de acuerdo a las actividades que desempeña? 21. ¿Considera importante los estímulos por desempeñar un excelente trabajo? | Optimo |
| | | Autorrealización | 22. ¿Considera que en la actualidad su desempeño es tan adecuado como lo desearía usted mismo? 23. ¿Considera que se encuentra satisfecho con las actividades que realiza en el cargo que ocupa? | |
| | | Conocimientos | 24. ¿Considera que cumple con los requerimientos que exige el cargo? | |
| | | | | |

| TÍTULO: PERFIL DE PUESTOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DIRECCIÓN DE SALUD V DE LIMA METROPOLITANA, 2017. | | | | |
|--|---|-------------|--|---------|
| AUTOR: Bachiller MERI VERONICA BLAS JAICO | | | | |
| Variables | Dimensiones | Indicadores | Ítems (Preguntas) | Niveles |
| | ejecutar un trabajo con certezas y alto índice de eficiencia, conjugando la intersección de sus conocimientos, la comprensión de su labor, entorno, organización y las condiciones de personalidad e inclinaciones personales". Perez Arango (2002) | | 25. Considera que tiene los conocimientos para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual? | |
| | | Aptitudes | 26. ¿Considera que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual? 27. ¿Considera que los servidores públicos aportan con ideas innovadoras para dar soluciones a los inconvenientes que se le presentan regularmente | |

Anexo 3
Instrumento de Recolección de Datos
Cuestionario para medir la variable Perfil de Puesto

Fecha: (/ /)

Edad: () Sexo: Femenino [] Masculino [] Años de servicio: []

Grado de estudio: Primaria [] Secundaria [] Superior Técnica [] Superior Universitaria []

Instrucciones:

Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo : Muy en desacuerdo (1), Algo de acuerdo (2), Parcialmente de acuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

| N° | Pregunta | VALORACION | | | | |
|--------------------------------|--|-------------------|-----------------|-------------------------|------------|----------------|
| | | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| Sobre Perfil de Puestos | | | | | | |
| 1 | ¿Las funciones generales que desempeña están acorde al perfil? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ¿Las funciones específicas que desarrolla usted dentro de la organización esta acorde a su cargo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | ¿Requiere de esfuerzo la función que desempeña? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ¿Desarrolla su trabajo según los requisitos de su puesto y los aplica? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | ¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | ¿Posee la especialización correspondiente para realizar las tareas de su puesto? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | ¿Cuenta con estudios de especialización, relacionado a su puesto de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | ¿Puedo aplicar los conocimientos adquiridos por formación en el puesto que desempeño? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | ¿Aplico los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | ¿Cree que el nivel de estudios con el que cuenta esta apto para el puesto que desempeña? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | ¿Ha encontrado cursando estudios de especialidad en el puesto que de desempeña actualmente? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | ¿Considera que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus Funciones? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | ¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Anexo 4
Instrumento de Recolección de Datos
Cuestionario para medir la variable desempeño laboral

Fecha: (/ /)
 Edad: () Sexo: Femenino [] Masculino [] Años de servicio: []

Grado de estudio: Primaria [] Secundaria [] Superior Técnica [] Superior Universitaria []

Instrucciones:

Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo : Muy en desacuerdo (1), Algo de acuerdo (2), Parcialmente de acuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

| N° | Pregunta | VALORACION | | | | |
|--------------------------------|--|-------------------|-----------------|-------------------------|------------|----------------|
| | | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| Sobre Desempeño Laboral | | | | | | |
| 1 | ¿Considera que su desempeño satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo de su cargo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ¿Considera que su formación académica esta acorde al puesto que desempeña? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ¿Considera que le es difícil asistir puntualmente a su centro laboral? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | ¿Desarrolla su trabajo respetando los horarios establecidos de entrada, salida y descansos programados durante la jornada?. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ¿Considera que su remuneración va de acuerdo a las actividades que desempeña? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | ¿Considera importante los estímulos por desempeñar un excelente trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | ¿Considera que en la actualidad su desempeño es tan adecuado como lo desearía usted mismo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | ¿Considera que se encuentra satisfecho con las actividades que realiza en el cargo que ocupa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | ¿Considera que cumple con los requerimientos que exige el cargo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Considera que tiene los conocimientos para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | ¿Considera que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | ¿Considera que los servidores públicos aportan con ideas innovadoras para dar soluciones a los inconvenientes que se le presentan regularmente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Gracias por su tiempo..!

Anexo 5 Certificados de validez del contenido del Instrumento –1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: PERFIL DE PUESTOS

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Claridad ¹ | | Pertinencia ² | | Relevancia ³ | | Sugerencias |
|--|--|-----------------------|----|--------------------------|----|-------------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| D1: Funciones | | | | | | | | |
| 1 | ¿Las funciones generales que desempeña están acorde al perfil? | / | | / | | / | | |
| 2 | ¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo? | / | | / | | / | | |
| 3 | ¿Las funciones específicas que desarrolla usted dentro de la organización están acorde a su cargo? | / | | / | | / | | |
| 4 | ¿Requiere de esfuerzo la función que desempeña? | / | | / | | / | | |
| D2 : Requisitos de Conocimiento | | | | | | | | |
| 5 | ¿Desarrolla su trabajo según los requisitos de su puesto y los aplica? | / | | / | | / | | |
| 6 | ¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo? | / | | / | | / | | |
| 7 | ¿Cuenta con estudios de especialización, relacionado a su puesto de trabajo? | / | | / | | / | | |
| 8 | ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento? | / | | / | | / | | |
| D3 : Requisitos Laborales | | | | | | | | |
| 9 | ¿Puedo aplicar los conocimientos adquiridos por formación en el puesto que desempeño? | / | | / | | / | | |
| 10 | ¿Aplico los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral? | / | | / | | / | | |
| 11 | ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto? | / | | / | | / | | |
| 12 | ¿Desempeña su trabajo usando herramientas ofimáticas? | / | | / | | / | | |
| D4: Formación Académico | | | | | | | | |
| 13 | ¿Cree que el nivel de estudios con el que cuenta esta apto para el puesto que desempeña? | / | | / | | / | | |
| 14 | ¿Ha cursado estudios de especialidad en el puesto que de desempeña actualmente? | / | | / | | / | | |
| 15 | ¿Considera que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus Funciones? | / | | / | | / | | |
| 16 | ¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses? | / | | / | | / | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** [] ...04...de...12...del 20,16

Apellidos y nombre s del juez evaluador: MANCILLA BAGUETTO AIDA GIOVANNA DNI: 08597324
Especialidad del evaluador: GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD (MAESTRIA)

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Claridad ¹ | | Pertinencia ² | | Relevancia ³ | | Sugerencias |
|-------------------------|---|-----------------------|----|--------------------------|----|-------------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| D1 : Evaluación | | | | | | | | |
| 17 | ¿Considera que su desempeño satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo de su cargo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | ¿Considera que su formación académica está acorde al puesto que desempeña? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | ¿Considera que le es difícil asistir puntualmente a su centro laboral? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | ¿Desarrolla su trabajo respetando los horarios establecidos de entrada, salida y descansos programados durante la jornada? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D2 : Motivación | | | | | | | | |
| 21 | ¿Considera que su remuneración va de acuerdo a las actividades que desempeña? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | ¿Considera importante los estímulos por desempeñar un excelente trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | ¿Considera que en la actualidad su desempeño es tan adecuado como lo desearía usted mismo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | ¿Considera que se encuentra satisfecho con las actividades que realiza en el cargo que ocupa? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D3 : Competencia | | | | | | | | |
| 25 | ¿Considera que cumple con los requerimientos que exige el cargo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | ¿Considera que tiene los conocimientos para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | ¿Considera que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | ¿Considera que los servidores públicos aportan con ideas innovadoras para dar soluciones a los inconvenientes que se le presentan regularmente? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable 04 de Nov del 2016

 Apellidos y nombres del juez evaluador: MANCILLA BAGLIETTO AIDA GIOVANNA DNI: 08597924
 Especialidad del evaluador: GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD (MAESTRIA)
¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Certificados de validez del contenido del Instrumento –2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: PERFIL DE PUESTOS

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Claridad ¹ | | Pertinencia ² | | Relevancia ³ | | Sugerencias |
|--|--|-----------------------|----|--------------------------|----|-------------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| D1: Funciones | | | | | | | | |
| 1 | ¿Las funciones generales que desempeña están acorde al perfil? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ¿Las funciones específicas que desarrolla usted dentro de la organización están acorde a su cargo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ¿Requiere de esfuerzo la función que desempeña? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D2 : Requisitos de Conocimiento | | | | | | | | |
| 5 | ¿Desarrolla su trabajo según los requisitos de su puesto y los aplica? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | ¿Cuenta con estudios de especialización, relacionado a su puesto de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D3 : Requisitos Laborales | | | | | | | | |
| 9 | ¿Puedo aplicar los conocimientos adquiridos por formación en el puesto que desempeño? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | ¿Aplico los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | ¿Desempeña su trabajo usando herramientas ofimáticas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D4: Formación Académico | | | | | | | | |
| 13 | ¿Cree que el nivel de estudios con el que cuenta esta apto para el puesto que desempeña? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | ¿Ha cursado estudios de especialidad en el puesto que de desempeña actualmente? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | ¿Considera que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus Funciones? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | ¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** [] 03 de 11 del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: DIAZ URBALDO ALBA YOLANDA DNI: 08487996

Especialidad del evaluador: MG. Gestión Pública



¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificados de validez del contenido del Instrumento –3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

| N° | DIMENSIONES / Ítems | Claridad ¹ | | Pertinencia ² | | Relevancia ³ | | Sugerencias |
|-------------------------|---|-----------------------|----|--------------------------|----|-------------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| D1 : Evaluación | | | | | | | | |
| 17 | ¿Considera que su desempeño satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo de su cargo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | ¿Considera que su formación académica está acorde al puesto que desempeña? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | ¿Considera que le es difícil asistir puntualmente a su centro laboral? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | ¿Desarrolla su trabajo respetando los horarios establecidos de entrada, salida y descansos programados durante la jornada? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D2 : Motivación | | | | | | | | |
| 21 | ¿Considera que su remuneración va de acuerdo a las actividades que desempeña? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | ¿Considera importante los estímulos por desempeñar un excelente trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | ¿Considera que en la actualidad su desempeño es tan adecuado como lo desearía usted mismo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | ¿Considera que se encuentra satisfecho con las actividades que realiza en el cargo que ocupa? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| D3 : Competencia | | | | | | | | |
| 25 | ¿Considera que cumple con los requerimientos que exige el cargo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | ¿Considera que tiene los conocimientos para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | ¿Considera que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | ¿Considera que los servidores públicos aportan con ideas innovadoras para dar soluciones a los inconvenientes que se le presentan regularmente? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** [] ...03...de...11...del 20..16

Apellidos y nombres del juez evaluador: **DÍAZ UBALDO ALBA YOLANDA** DNI: **08487986**

Especialidad del evaluador: **MG. GESTIÓN PÚBLICA**

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: PERFIL DE PUESTOS

| N° | DIMENSIONES / ítems | Claridad ¹ | | Pertinencia ² | | Relevancia ³ | | Sugerencias |
|--|--|-----------------------|----|--------------------------|----|-------------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| D1: Funciones | | | | | | | | |
| 1 | ¿Las funciones generales que desempeña están acorde al perfil? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Las funciones específicas que desarrolla usted dentro de la organización está acorde a su cargo? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Requiere de esfuerzo la función que desempeña? | | | | | | | |
| D2 : Requisitos de Conocimiento | | | | | | | | |
| 5 | ¿Desarrolla su trabajo según los requisitos de su puesto y los aplica? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo? | X | | X | | X | | |
| 7 | ¿Cuenta con estudios de especialización, relacionado a su puesto de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento? | X | | X | | X | | |
| D3 : Requisitos Laborales | | | | | | | | |
| 9 | ¿Puedo aplicar los conocimientos adquiridos por formación en el puesto que desempeño? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Aplico los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Desempeña su trabajo usando herramientas ofimáticas? | X | | X | | X | | |
| D4: Formación Académico | | | | | | | | |
| 13 | ¿Cree que el nivel de estudios con el que cuenta está apto para el puesto que desempeña? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿Ha cursado estudios de especialidad en el puesto que desempeña actualmente? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿Considera que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus funciones? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

...12 de Nov. del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador:

VISORRAGA ACUERO JUD DNI: 10192315

Especialidad del evaluador:

Gestión Pública

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

| N° | DIMENSIONES / Items | Claridad ¹ | | Pertinencia ² | | Relevancia ³ | | Sugerencias |
|----|---|-----------------------|----|--------------------------|----|-------------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | D1 : Evaluación | | | | | | | |
| 17 | ¿Considera que su desempeño satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo de su cargo? | ✓ | | ✗ | | ✓ | | |
| 18 | ¿Considera que su formación académica esta acorde al puesto que desempeña? | ✓ | | ✓ | | ✗ | | |
| 19 | ¿Considera que le es difícil asistir puntualmente a su centro laboral? | ✗ | | ✗ | | ✗ | | |
| 20 | ¿Desarrolla su trabajo respetando los horarios establecidos de entrada, salida y descansos programados durante la jornada? | ✓ | | ✗ | | ✗ | | |
| | D2 : Motivación | | | | | | | |
| 21 | ¿Considera que su remuneración va de acuerdo a las actividades que desempeña? | ✓ | | ✓ | | ✗ | | |
| 22 | ¿Considera importante los estímulos por desempeñar un excelente trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | ¿Considera que en la actualidad su desempeño es tan adecuado como lo desearía usted mismo? | ✗ | | ✓ | | ✗ | | |
| 24 | ¿Considera que se encuentra satisfecho con las actividades que realiza en el cargo que ocupa? | ✓ | | ✗ | | ✗ | | |
| | D3 : Competencia | | | | | | | |
| 25 | ¿Considera que cumple con los requerimientos que exige el cargo? | ✗ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | ¿Considera que tiene los conocimientos para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | ¿Considera que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual? | ✗ | | ✓ | | ✗ | | |
| 28 | ¿Considera que los servidores públicos aportan con ideas innovadoras para dar soluciones a los inconvenientes que se le presentan regularmente? | ✓ | | ✗ | | ✗ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable 12 de Nov del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: VISURRAGA AGENO Joel DNI: 10192315

Especialidad del evaluador: Gestión Pública

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 6 Muestra de encuestas Aplicadas

Cuestionario para Trabajadores de la RED RIMAC SMP LO

Fecha: (05 / 11 / 14)

Edad: (44)

Sexo: Femenino () Masculino (X) Años de servicio: (4)

Grado de estudio: Primaria [] Secundaria [] Superior Técnica [] Superior Universitaria (X)

Instrucciones:

Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: Muy en desacuerdo (1), Algo de acuerdo (2), Parcialmente de acuerdo (3), De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5).

| N° | Pregunta | VALORACION | | | | |
|--------------------------------|--|-------------------|-----------------|-------------------------|------------|----------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sobre Perfil de Puestos | | | | | | |
| 1 | ¿Las funciones generales que desempeña están acorde al perfil? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 2 | ¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 3 | ¿Las funciones específicas que desarrolla usted dentro de la organización está acorde a su cargo? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 4 | ¿Requiere de esfuerzo la función que desempeña? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 5 | ¿Desarrolla su trabajo según los requisitos de su puesto y los aplica? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 6 | ¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 7 | ¿Posee la especialización correspondiente para realizar las tareas de su puesto? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 8 | ¿Cuenta con estudios de especialización, relacionado a su puesto de trabajo? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 9 | ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 10 | ¿Puedo aplicar los conocimientos adquiridos por formación en el puesto que desempeño? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 11 | ¿Aplico los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 12 | ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 13 | ¿Cree que el nivel de estudios con el que cuenta esta apto para el puesto que desempeña? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 14 | ¿Ha cursando estudios de especialidad en el puesto que de desempeña actualmente? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 15 | ¿Considera que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus funciones? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 16 | ¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |

| Sobre Desempeño Laboral | | | | | | |
|--------------------------------|---|------------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------|
| 17 | ¿Considera que su desempeño satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo de su cargo? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 18 | ¿Considera que su formación académica esta acorde al puesto que desempeña? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 19 | ¿Considera que le es difícil asistir puntualmente a su centro laboral? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 20 | ¿Desarrolla su trabajo respetando los horarios establecidos de entrada, salida y descansos programados durante la jornada? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 21 | ¿Considera que su remuneración va de acuerdo a las actividades que desempeña? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 22 | ¿Considera importante los estímulos por desempeñar un excelente trabajo? | Nada importante | Poco importante | Parcialmente importante | Importante | Muy importante |
| 23 | ¿Considera que en la actualidad su desempeño es tan adecuado como lo desearía usted mismo? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 24 | ¿Considera que se encuentra satisfecho con las actividades que realiza en el cargo que ocupa? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 25 | ¿Considera que cumple con los requerimientos que exige el cargo? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 26 | ¿Considera que tiene los conocimientos para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 27 | ¿Considera que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 28 | ¿Considera que los servidores públicos aportan con ideas innovadoras para dar soluciones a los inconvenientes que se le presentan regularmente? | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |

Instrumento de Recolección de Datos
Questionario para trabajadores de la Dirección de Salud V

Fecha: (15 / 3 / 19)

Edad: (38)

Sexo: Femenino [] Masculino [X] Años de servicio: [2]

Grado de estudio: Primaria [] Secundaria [X] Superior Técnica [] Superior Universitaria []

Instrucciones:

Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponde de acuerdo al siguiente ejemplo: Muy en desacuerdo (1), Algo de acuerdo (2), Parcialmente de acuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

| N° | Pregunta | VALORACION | | | | |
|--------------------------------|---|-------------------|-----------------|-------------------------|------------|----------------|
| | | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| Sobre Perfil de Puestos | | | | | | |
| 1 | ¿Las funciones generales que desempeña están acorde al perfil? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | ¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ¿Las funciones específicas que desarrolla le permiten lograr los objetivos de su puesto de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | ¿Tiene en claro las responsabilidades de su puesto de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ¿Desarrolla su trabajo según los requisitos de su puesto y los aplica? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | ¿Considera que la experiencia con la que cuenta es necesario para su puesto de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | ¿Cuenta con estudios de especialización, relacionado a su puesto de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | ¿Puede aplicar los conocimientos adquiridos por formación en el puesto que desempeña? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | ¿Aplica los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | ¿Desempeña su trabajo usando herramientas olímpicas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | ¿Cree que el nivel de estudios con el que cuenta está apto para el puesto que desempeña? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | ¿Acostumbra a realizar estudios o cursos de actualización para desempeñar mejor sus funciones en el puesto que desempeña? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | ¿Considera que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus funciones? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | ¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | Pregunta | VALORACIÓN | | | | |
|--------------------------------|--|-------------------|-----------------|-------------------------|------------|----------------|
| | | Muy en desacuerdo | Algo de acuerdo | Parcialmente de acuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| Sobre Desempeño Laboral | | | | | | |
| 17 | ¿Considera que su desempeño satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo de su cargo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | ¿Considera que su formación académica esta acorde al puesto que desempeña? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | ¿Considera que le es difícil asistir puntualmente a su centro laboral? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | ¿Desarrolla su trabajo respetando los horarios establecidos de entrada, salida y descansos programados durante la jornada? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | ¿Considera que su remuneración va de acuerdo a las actividades que desempeña? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | ¿Considera importante los estímulos por desempeñar un excelente trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | ¿Considera que en la actualidad su desempeño es tan adecuado como lo desearía usted mismo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | ¿Considera que se encuentra satisfecho con las actividades que realiza en el cargo que ocupa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | ¿Considera que cumple con los requerimientos que exige el cargo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | ¿Considera que tiene los conocimientos para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | ¿Considera que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | ¿Considera que aporta con ideas innovadoras para dar soluciones a los inconvenientes que se le presentan regularmente? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Gracias por su tiempo.!

Anexo 7 Constancia de autorización



PEHU
Ministerio
de Salud

Instituto de Gestión
de Servicios de Salud

Dirección de Red de
Salud Lima Norte V
Rimac - SMP - LG

"Año Del Buen Servicio Al Ciudadano"

Rimac, 13 de Marzo del 2017.

Bachiller :
Meri Veronica Blas Jaico
Presente -

Mediante el presente documento, se autoriza a la bachiller Meri Veronica Blas Jaico, a realizar el trabajo de investigación académica, tomando como muestra a los trabajadores de la Dirección de Red de Salud V Lima Norte Rimac San Martín de Porres Los Olivos, a los cuales serán encuestados.

Sin otro particular, remito la presente para fines académicos.

Atentamente,

GBCrime
c.c. Arch.

www.reddesaludrimac.gob.pe

Av. Próceres 1051 - Rimac
Telf. 219-3000
Fax. 219-5005

Anexo 8 Base de datos

| E | Ed | G | TT | GE | preguntas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|---|----|----|-------------------|----|----|----|----------------------------|----|----|----|--------------------------|-----|-----|-----|-------------------------|-----|-----|-----|-------------------|-----|-----|-----|----------------|-----|-----|-----|------------------|-----|-----|-----|
| | | | | | Perfil de Puestos | | | | | | | | | | | | | | | | Desempeño Laboral | | | | | | | | | | | |
| | | | | | D1: Funciones | | | | 2: Requisitos Conocimiento | | | | D3: Requisitos Laborales | | | | D4: Formacion Academica | | | | D1: Evaluacion | | | | D2: Motivacion | | | | D3: Competencias | | | |
| | | | | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 |
| 1 | 3 | 2 | 7 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 2 | 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | |
| 4 | 3 | 2 | 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 6 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 7 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 3 | 1 | 20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 1 | 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 1 | 1 | 6 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 2 | 1 | 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 3 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 13 | 4 | 2 | 30 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 2 | 20 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 4 | 1 | 17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 2 | 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 17 | 4 | 2 | 16 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 18 | 4 | 1 | 12 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 19 | 4 | 2 | 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 3 | 1 | 8 | 4 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 21 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| E | Ed | G | TT | GE | preguntas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|---|----|----|-------------------|----|----|----|----------------------------|----|----|----|--------------------------|-----|-----|-----|-------------------------|-----|-----|-----|-------------------|-----|-----|-----|----------------|-----|-----|-----|------------------|-----|-----|-----|---|
| | | | | | Perfil de Puestos | | | | | | | | | | | | | | | | Desempeño Laboral | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | D1: Funciones | | | | 2: Requisitos Conocimiento | | | | D3: Requisitos Laborales | | | | D4: Formacion Academica | | | | D1: Evaluacion | | | | D2: Motivacion | | | | D3: Competencias | | | | |
| | | | | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | |
| 42 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 43 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 44 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 45 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 46 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 48 | 3 | 1 | 6 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | |
| 49 | 4 | 1 | 7 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | |
| 50 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4 | 1 | |
| 51 | 4 | 1 | 18 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 52 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | |
| 53 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 54 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | |
| 55 | 4 | 2 | 10 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 56 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | |

| E | Ed | G | TT | GE | preguntas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|---|----|----|-------------------|----|----|----|----------------------------|----|----|----|--------------------------|-----|-----|-----|-------------------------|-----|-----|-----|-------------------|-----|-----|-----|----------------|-----|-----|-----|------------------|-----|-----|-----|---|
| | | | | | Perfil de Puestos | | | | | | | | | | | | | | | | Desempeño Laboral | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | D1: Funciones | | | | 2: Requisitos Conocimiento | | | | D3: Requisitos Laborales | | | | D4: Formacion Academica | | | | D1: Evaluacion | | | | D2: Motivacion | | | | D3: Competencias | | | | |
| | | | | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | |
| 22 | 3 | 1 | 8 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 23 | 4 | 1 | 30 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 24 | 4 | 1 | 34 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | |
| 25 | 4 | 1 | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 26 | 4 | 2 | 6 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 29 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 30 | 3 | 2 | 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 31 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 32 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 |
| 33 | 3 | 2 | 10 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 34 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| 35 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 36 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 1 | 13 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 3 | 1 | 8 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 3 | 1 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 2 | 10 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |

Anexo 9
Artículo Científico

Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección de salud v de lima metropolitana, 2017

Job profiles and job performance of the employees of the Directorate of Health V,
2017

Meri Veronica Blas Jaico
Universidad Cesar Vallejo – Perú
vb_1010@hotmail.com

Resumen

Perfiles de puestos y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los Perfiles de puesto y el desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017. La población fue de 56 empleados que laboran en la Administración de la Dirección Salud mayores de V, en los cuales se han empleado la variable Perfil de puestos y Desempeño Laboral.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Está investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, el cual recogió la información en un período específico que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario para Usuarios de Instituciones Públicas, el cual estuvo constituido por 48 preguntas en la escala de Likert (1- Muy en desacuerdo, 2- Algo de acuerdo, ,3-Parcialmente de acuerdo, 4-De acuerdo y 5- Muy de acuerdo), en el cuestionario los usuarios brindaron información acerca de la variable Perfil de puestos y Desempeño laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que el Perfil de puestos y el desempeño laboral se relacionan en forma positiva y en nivel bajo.

Palabras clave: Perfil de puestos y Desempeño laboral.

Abstract

Job profiles and job performance of the employees of the Directorate of Health V, 2017

The research had as objective to determine the relationship that exists between the Profiles of post and the Labor performance of the workers of the Direction of Health V, 2017. The population was of 56 employees that work in the Administration of the Health Administration majors of V, In which the variable Job Profile and Job Performance have been used.

The method used in the research was hypothetico-deductive. This research used for its purpose the non-experimental design of correlational level of transectional cut, which collected the information in a specific period that was developed when applying the instrument: questionnaire for Users of Public Institutions, which was constituted by 48 questions in the Likert scale (1-Strongly disagree, 2-Somewhat agree, 3-Partially agree, 4-Agree and 5-Strongly agree), in the questionnaire users provided information about the variable Position Profile and Work performance, through the evaluation of its different dimensions, whose results are presented graphically and verbatim.

The research concludes that there is significant evidence to affirm that the Job Profile and the job performance are related in a positive and low level.

Keywords: Job profile and Job performance

Introducción

Los ascensos se dan actualmente por “antigüedad” (años acumulados) o la cifra de formaciones (“cartones”) o el nivel de formación con el que cuente el servidor. Con la innovación, los concursos tanto internos como los públicos serán por valoración de méritos y desempeño de perfiles determinados, lo que accederá contar con un personal profesionalmente muy adiestrado e imparcial, adecuadamente capacitado para el puesto, en requisitos de conocimientos, experiencias y habilidades.

La meritocracia es uno de los cimientos centrales de la reforma. Se buscará garantizar que el principio del mérito esté presente tanto en la entrada, permanencia, movilidad como en las mejoras remunerativas. Todo será por méritos. La vía a los puestos del servicio civil se dará mediante concursos profesionales, la permanencia estará establecida al buen desempeño y el promoción también estará regido por concursos de mérito. Y es que un objetivo primordial de la reforma es la profesionalización del servicio civil, es decir, contar con el personal más competente e capaz para el desempeño de las diferentes funciones en el Estado.

Metodología

Para explicar la investigación aplicamos el método hipotético-deductivo, ya que se busca alcanzar conocimiento válido, que pueden ser verificados a través de instrumentos confiables. Según Bernal. (2006, p.56), manifiesta “Es un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o aceptar tales hipótesis deduciendo de ellas, conclusiones que deben confrontarse con los hechos”.

Resultados

Análisis descriptivo de variable Perfil de Puestos y Desempeño Laboral

Tabla 1

Tabla de contingencia Perfil de Puestos y Desempeño Laboral.

| | | V2 | | | | | | | |
|-------------------|---------|-------------------|--------|---------|---------|--------|---------|-------|----------|
| | | Desempeño Laboral | | | | | | | |
| | | Bajo | | Regular | | Optimo | | Total | |
| V1 | Bajo | 2 | (3.6%) | 1 | (1.8%) | 0 | (0.0%) | 3 | (5.4%) |
| Perfil de Puestos | Regular | 1 | 1(.8%) | 18 | (32.1%) | 6 | (10.7%) | 25 | (44.6%) |
| | Optimo | 0 | (0.0%) | 15 | (26.8%) | 13 | (23.2%) | 28 | (50.0%) |
| Total | Total | 3 | (5.4%) | 34 | (60.7%) | 19 | (33.9%) | 56 | (100.0%) |

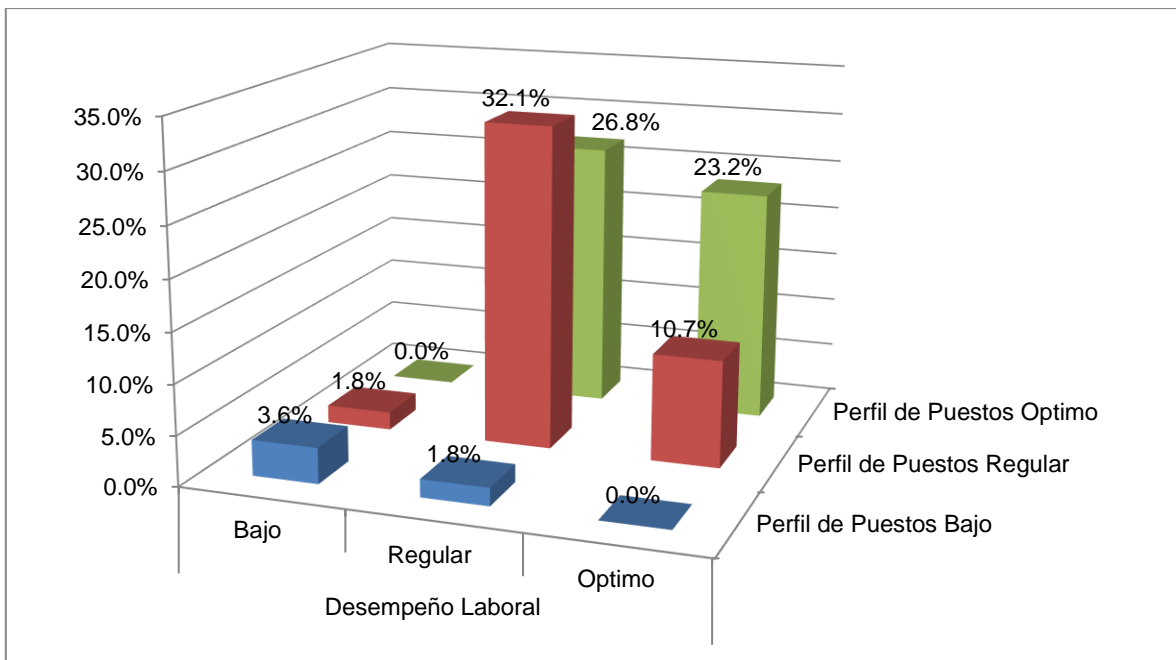


Figura 1: Histograma Perfil de Puestos por Desempeño Laboral

En la Tabla 1, se observa que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce de nivel “Optimo” a la calificación que se da a la variable Perfil de Puestos y el nivel “Regular” de la variable Desempeño Laboral, con 34 respuestas representando

un 60,7% del total, la menor frecuencia de aceptación se dan en el cruce del nivel “Optimo” de la variable Perfil de Puestos, con 0 respuestas representando el 0.0% de total; asimismo el cruce de nivel “Bajo” de la variable Desempeño Laboral.

En la figura 1, se observa que el nivel “Regular” del perfil de puestos y desempeño laboral es el que tiene mayor frecuencia, sumando 34 respuestas representando el 28.6% en esta tendencia.

Análisis Inferencial

Formulación de Hipótesis

H₀: No existe una relación significativa y positiva entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud V- Lima Metropolitana 2017.

H₁: Existe una relación significativa y positiva entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud V- Lima Metropolitana 2017.

Tabla 2

Matriz de correlación de la variable perfil de puestos y desempeño laboral.

| | | V1-Perfil de Puestos | V2-Desempeño Laboral |
|-------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Perfil de Puestos | 1,000 | ,363** |
| | | | ,006 |
| | | 56 | 56 |
| Desempeño Laboral | | ,363** | 1,000 |
| | | ,006 | . |
| | | 56 | 56 |

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

Contrastación de hipótesis

En la Tabla 2 se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,363 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis (H_1) determinando que existe una relación significativa entre la variable perfil de puestos y desempeño laboral. Así mismo el valor P ($0,000$) $<0,01$ nos indica que la relación entre las variables es estadísticamente significativa.

Discusión

En relación a la hipótesis general se evidencia empírica encontrada señala con respecto al análisis descriptivo de las variables perfil de puesto y desempeño laboral utilizando tablas de contingencia que la mayor frecuencia de aceptación se encuentra en el cruce del nivel "Regular. En el plano inferencial se ha podido determinar la existencia de una correlación directa donde el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.363 encontrándose en el rango de 0.01 a 0.69. Este análisis permite determinar que el perfil de puestos se relaciona con el desempeño laboral en un nivel moderado; dichos resultados concuerdan con los encontrados por Castillo (2015) quien concluye que existe carencias en las convocatorias, selección afectando el desempeño laboral de los trabajadores. De acuerdo a los resultados encontrados en la presente investigación es importante contar con un perfil de puestos bien definidos, el cual ayudará a seleccionar personal idóneo para los puestos de trabajo, para garantizar un buen desempeño laboral.

Conclusiones

Primera: El perfil de puestos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en los trabajadores de la dirección de salud v de lima metropolitana, 2017.

Segunda: El perfil de puestos se relaciona significativamente con la dimensión evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud V- Lima Metropolitana, 2017.

Tercera: El perfil de puestos se relaciona significativamente con la dimensión motivación del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud V- Lima

Metropolitana, 2017.

Cuarta: El perfil de puestos se relaciona significativamente con la dimensión competencias del desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud V- Lima Metropolitana, 2017.

Referencias Bibliográficas:

Alles, M. (2012). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Buenos Aires-Argentina. Recuperado de: <http://datateca.unad.edu.com/Competencias.pdf> el 13 de Octubre del 2016.

Arriaza, A. y Salinas, S. (2012). *Perfiles para Selección de Directivos a Través del Sistema*. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Chile. Recuperado de: <http://Tesis-para-optar-al-grado-de-magister-en-alta-gerencia.pdf> el 07 de Octubre del 2016.

Bardales, G. (2013). *Evaluación de Puestos de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca de Acuerdo al Manual Normativo de Clasificación de Cargos*. Trujillo-Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu./upaorep.Pdf> el 07 de octubre del 2016.

Baquerizo, L.(2015). *Evaluación de 360 grados del desempeño laboral en los trabajadores del área de operaciones de la Clínica Good Hope*. Miraflores-Perú. Recuperado de <http://repositorio.upeu.edu.pe/listo.pdf> el 23 de noviembre del 2016.