



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

**Perfiles de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores
de una municipalidad provincial de la región Cajamarca**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Piña Díaz, Susan Yesenia (ORCID: 0000-0001-9797-305x)

ASESOR:

Dr. Figueroa Coronado, Erick Carlo (ORCID: 0000-0002-2599-2558)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Sostenible, Emprendimiento y Responsabilidad Social

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mi esposo Cristhian Urteaga quien fue el pilar enérgico en todo este proceso de estudio y desarrollo de la maestría, sin su ayuda me hubiera sido complicado lograrlo, a mi pequeño hijo Steven que es mi fortaleza e inspiración de superación.

A mis padres Pedro y Edita, que siempre están presente en mi formación personal y profesional, lo cual me brindan su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, para seguir adelante triunfando.

Susan Yesenia

Agradecimiento

Agradezco a Dios por la oportunidad de seguir estudiando y progresar, a la municipalidad provincial de Cajamarca por prestarme la información requerida para el desarrollo y recojo de medios necesarios para el objeto del estudio.

Mi agradecimiento también a mi gran amiga y compañera de estudios Fiorela Pérez, quien en el desarrollo de la maestría me apoyó muy gentilmente compartiendo sus conocimientos.

Susan Yesenia

Índice de Contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.	10
3.1.1 Tipo de investigación	10
3.1.2 Diseño de investigación:.....	10
3.2 Variables y operacionalización.....	11
3.2.1 Variable independiente: Perfiles de puestos.....	11
3.2.2 Variable dependiente Desempeño laboral	12
3.3 Población, Muestra	12
3.3.1 Población	12
3.3.2 Muestra.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección	13
3.4.1 Técnicas	13
3.4.2 Instrumentos	13
3.4.3 Validez.....	13
3.5 Procedimiento	13
3.6 Método de análisis	14
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1. Análisis descriptivo de frecuencia perfiles de puestos y sus dimensiones en una municipalidad provincial de la región Cajamarca.	15
Tabla 2. Nivel de la dimensión habilidades de perfiles de puestos.	16
Tabla 3. Tabla de correlación entre perfiles de puestos y desempeño laboral.	17

Índice de figuras

Figura 1. Análisis descriptivo de frecuencia perfiles de puestos y sus dimensiones en una municipalidad provincial de la región Cajamarca.	15
Figura 2: Nivel de la dimensión habilidades de perfiles de puestos	16

Resumen

El objetivo general de este trabajo de investigación fue determinar la relación entre los perfiles de puestos y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

De igual forma se aplicó la metodología y se utilizó el estudio básico y su diseño no experimental de corte transversal, centrándose en correlación. Trabajamos con una población 200 y una muestra de 133 trabajadores públicos. También se utilizó como técnicas de encuesta y herramientas de recopilación de datos los dos (2) cuestionarios de 14 preguntas para las variables perfiles de puestos y 15 preguntas para la variable desempeño laboral.

La indagación ha sido desarrollada por el programa SPSS y la confiabilidad es entregada por el alfa de Cronbach.

Siendo así los resultados logrados ratifican la hipótesis general. Los perfiles de puestos están elocuentemente conexos con el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca, el coeficiente Rho de Spearman es 0.687, mostrando una buena similitud positiva entre las variables perfiles de puestos y desempeño laboral, así como la significación bilateral es 0,000, que es menor que 0,05, por lo tanto, contradecimos la hipótesis nula y admitimos la hipótesis general.

Palabras Clave: Perfiles de puestos, desempeño laboral, trabajadores municipales.

Abstract

The general objective of this research work was to determine the relationship between job profiles and job performance of workers in a provincial municipality in the Cajamarca region.

In the same way, the methodology was applied and the basic study and its non-experimental cross-sectional design were reduced, focusing on connections. We work with a population of 200 and a sample of 133 public workers. The two (2) 14 questions questionnaires for the job profile variables and 15 questions for the job performance variable were also presented as survey techniques and data collection tools.

The inquiry has been developed by the SPSS program and reliability is provided by Cronbach's alpha.

Thus, the results obtained ratify the general hypothesis. The job profiles are eloquently connected with the job performance of the workers of a provincial municipality in the Cajamarca region, Spearman's Rho coefficient is 0.687, showing a good positive similarity between the variables job profiles and job performance, as well as the significance bilateral is 0.000, which is less than 0.05, so we contradict the null hypothesis and support the general hypothesis.

Keywords: Job profiles, job performance, municipal workers.

I. INTRODUCCIÓN

Según Barrios y Hernández (2019), los efectos de la globalización causan grandes cambios en diferentes áreas y sectores, como en economía, tecnología, política, social y cultural. Impactado, especialmente en el campo del trabajo, la competitividad para las áreas de Recursos Humanos y las diferentes instituciones en Barranquilla – Colombia son aspectos muy importantes al momento de contratar un personal que cumpla con el perfil deseado, puesto que sin ello se considera un personal que no cumple con los requisitos solicitados. El cual conlleva al área Recursos Humanos a un método de contratación erróneo, es por eso que la gestión de Recursos Humanos actúa cada vez más rígido a la hora de contratar a empleados.

Para Lazo (2018), el recurso humano es parte fundamental del crecimiento de una organización en cualquier parte del mundo, porque si no hay soporte, las organizaciones desaparecerían, es por ello que las empresas y organizaciones internacionales, confían en su área de recursos humanos, siendo esta la más apropiado dentro la organización, para la incorporación y elección de personal que cuenten con las habilidades, capacidades, valores y otras cualidades que necesita el empleador. Considerando lo antes descrito si se aprovecha se llevaría a la organización aumentar la productividad, para obtener los logros y metas trazadas.

Para el caso de la municipalidad motivo de estudio, se observa que las personas que allí laboran requieren formación en algunos aspectos, teniendo en cuenta que para ellos existen procedimientos y conceptos generalizados, es decir, para ejecutar una gestión se les complica por la burocracia que existe en el desempeño laboral. Teniendo en consideración que hay demasiados casos o personas que ni siquiera están dispuestas a atender a los ciudadanos ni tratar con ellos, todo esto va acompañado de lentitud en la gestión por demasiados trámites, precio, plazo específico, pese a las herramientas tecnológicas que cuentan para mejorar en su desempeño (Díaz, 2022).

Actualmente, en nuestro país, las oportunidades laborales son muy escasas y vemos que hay mucha corrupción. Es por ello que, en varias instituciones

públicas, los puestos ocupados por distintos profesionales en sus especialidades no conciernen con los requisitos del perfil laboral reflejado en el Manual de Organización de Funciones de los documentos.

Estando esta problemática, en una municipalidad provincial de la región Cajamarca no es extraña a lo que acontece en lo que respecta a la meritocracia lo cual nos ha permitido determinar que la burocracia es tan común como en cualquier entidad, los trámites son cada vez más largos, en esta institución se puede ver que muchos colaboradores no cumplen con sus funciones de manera óptima en sus cargos, demuestran metas no alcanzadas, son muchas las molestias y el rendimiento laboral no es el esperado en muchos empleados, los factores son muy diversos. Podemos referirnos al perfil de carrera con una descripción más clara como un conjunto de habilidades y capacidades en el que se determina la formación de un empleado para que se ocupe de la responsabilidad de las funciones y deberes de un determinado puesto de trabajo. A lo largo de los años, los profesionales se han enfrentado a problemas económicos, sociales y sobre todo a las exigencias laborales, entre ellas la necesidad de un perfil para conseguir un puesto de trabajo y atender las necesidades sociales.

Ante esta problemática de acuerdo a lo descrito planteamos la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca?

Asimismo, como interrogantes específicas tenemos: ¿Los empleados de una municipalidad provincial de la región Cajamarca son seleccionados de acuerdo a los perfiles de puestos?

¿Cuál es nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de la región Cajamarca?

Se justifica la investigación del presente estudio teniendo por finalidad, contar con información respecto a los perfiles de puestos y el desempeño laboral, donde se tendría información más clara de las mismas y de este modo se estaría aportando recomendaciones y mejoras de gran beneficio para la entidad en términos de desempeño laboral, conjuntamente con el perfil de trabajo, teniendo como justificación práctica, esta pretende determinar la relación que existe entre

los perfiles de puestos y desempeño laboral, así también la justificación teórica, por la notabilidad conceptual con un refuerzo y amplitud sobre los perfiles de puestos y la relación con el desempeño laboral, dentro de la institución.

Por otro lado, la metodología de esta investigación está justificada por el uso de instrumentos que contribuirán con resultados sujetos a comprobación, esta justificación metodológica, conllevaría al desarrollo de instrumentos, con el propósito de calcular el nivel de desarrollo de funciones en relación a los perfiles de puestos, asimismo la justificación social, porque se considera importante determinar la relación del desempeño laboral respecto a los perfiles de puestos, teniendo en cuenta el desempeño de los objetivos de la institución a beneficio de la población.

Como objetivo general se tiene: Determinar la relación entre los perfiles de puestos y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca, se consideró como objetivos específicos a los siguientes: Identificar los perfiles de puestos de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca, identificar el nivel de desempeño de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca y establecer la relación de las dimensiones de la variable perfiles de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca

Finalmente, se propone la hipótesis general de investigación asumimos que: Existe una relación entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral en los empleados en la entidad.

II. MARCO TEÓRICO

Elizondo y Roman (2019), en su indagación tuvo como objetivo esclarecer los perfiles laborales de los directores de carrera de la Universidad Católica de Costa Rica, situada en San José, Costa Rica. El rumbo es descriptivo cualitativo, una población de 130 trabajadores entre directores, académicos y administradores, la muestra es de 9 directores, como instrumento utilizado fue la entrevista, con resultados argumentó que de modo administrativo la Universidad Católica no cuenta con una guía que oriente el puesto del director profesional y otros personal de las especialidades tampoco lo cuenta, lo que genera obstáculos para la administración, de los cuales los 9 directivos tienen habilidades basadas en su perfil de puesto, el 45% de directores de carrera afirman que no tienen las habilidades esenciales para adaptarse a ciertos mecanismos de entorno en el cual se realizan las ocupaciones afines con las funciones que deben cumplir.

Bohorquez (2020), en su investigación tiene como objetivo general examinar el motivo y ejercicio laboral de los empleados del GAD localidad Salinas, es una encuesta probabilística no empírica realizada de 2018 a 2019, se aplica un rumbo mixto con trascendencia de indagación exploratoria, descriptiva, usando habilidad de información bibliográfica/documental relacionada con motivo y desempeño en el trabajo, contando con técnicas de encuesta y entrevista, con población de 435 personas y muestra de 157 encuestados, tiene resultados técnicos habilidad, conocimiento y capacidad, mostrando que para el 57.32% encuestados aportan lo que mucho, de esta manera el 42.68% dijo que aportan mucho. A través de las causas discutidas anteriormente, la mayoría de los empleados hacen contribuciones significativas al desarrollo de ocupaciones que benefician directamente a la organización.

Del mismo modo Delgado (2021), de Chile publicaron un apartado científico con el alcance de fijar las crónicas de agrado laboral, conflicto laboral - familia, talento entusiasta, ocupación e intención de cambio en docentes de centros educativos de primaria semiprivadas de Antofagasta ciudad (Chile). Se utilizan metodologías. Se seleccionaron 140 docentes utilizando una muestra de conveniencia no probabilística de. Esta publicación manejó un rumbo cuantitativo.

Las consecuencias muestran el 42,7% cambio en el propósito de dejar el trabajo obtiene exponer por el conflicto laboral - familia y el gusto laboral. En tal sentido, se concluye que el talento entusiasta juega un rol trascendente para la complacencia del docente y el desempeño profesional.

Así mismo, Huaytalla (2019), el objetivo general de investigación es determinar las características propias del lugar inciden en el cumplimiento de compromisos por parte de los trabajadores de la SBP de Jauja, entrenamiento fiscal 2016. Se usó el proceso interpretativo, ilustraciones y diagramas, mediante los cuales se identificaron las variables de investigación. Conocer el rol que se asigna de manera única a cada servidor es esencial para lograr los objetivos señalados por el grupo laboral. De tal manera, crear características atrayentes para los puestos según lo requieran los mecanismos de la agencia y los lugares de trabajo. Las técnicas utilizadas en este estudio fueron puramente explicativas - nivel de correlación, transversal no experimental - diseño causalmente correlacionado, se utilizó una población y una muestra de 16 trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja - 2019, las herramientas del cuestionario y técnicas de mantenimiento. Los resultados del estudio se basaron en las características del lugar, incluyendo escalas como escolaridad, educación, especialización y ocupación, por lo que se determinó que tuvo un impacto significativo a las tipologías de puestos durante el progreso de funciones en los trabajadores. de la SBP de Jauja en el ejercicio 2016 y consume que preexiste notabilidad del registro de cargos en el desempeño de funciones $\chi^2 = 16.163 > 5,991$ y $p = 0,001$ y $lt; 0,05$) con personal de la SBP. Asociación de Bienestar Público de Jauja 2019.

Puspitasari y Adam (2019), en Indonesia publicaron el artículo científico en el que el objetivo es analizar impacto del estrés laboral y la motivación en el desempeño laboral desde hasta Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Este trabajo ha aplicado técnicas cuantitativas al estudio, mediante la aplicación de tres preguntas medidas con la escala Likert. diseño, población y muestra. Entre sus primordiales efectos, sugerimos que el estrés laboral y la motivación laboral tienen un impacto del 5% en el desempeño laboral, lo cual se evalúa mediante la prueba T. Del mismo modo, los siguientes en la prueba F, tenemos el estrés laboral y la motivación laboral afectando al ambos el 5% sobre el ejercicio laboral. Lo cual se

concluye que el ejercicio laboral es beneficioso cuando se reduce el estrés laboral y cuando se aumenta la motivación laboral.

Mendívil (2018), la investigación tiene como objetivo examinar la atribución probabilística donde provoca que los trabajadores aprecien y bien servidos en el trabajo, así como confrontar al grupo de trabajo sobre el desempeño en el ambiente laboral. Su metodología es cuantitativa, correlacional, explicativa y es factor de estudio del personal de servicio de la red hotelera del sur de Sonora, con un grupo de 1921 trabajadores y una muestra de 106 trabajadores, sus integrantes, técnicas y herramientas. Se utilizan cuestionarios y encuestas que llevan a concluir que de acuerdo a los efectos conseguidos se marca un valioso desempeño en el trabajo perennemente y cuando se aumente el salario del trabajador o si no se logran beneficios óptimos y promoción laboral, es así como observamos que las correlaciones obtenidas en la encuesta son altamente efectivos. Otro hallazgo relacionado es que los trabajadores tienen niveles de educación más bajos, por lo que su conjunto de habilidades para poder realizar otros trabajos es una limitación.

Entre otros trabajos anteriores relacionados con el tema de estudio perfil de puesto y desempeño laboral se tiene los siguientes de origen nacional:

Mairena (2019), tuvo como alternativa instituir la relación con la generación de empleo, el ejercicio profesional y la responsabilidad organizacional entre los docentes universitarios del Perú. El diseño del estudio fue correlacionado. La muestra fue de 227 docentes de nivel superior, se manejó un cuestionario de 85 preguntas, 19 preguntas sobre creación de empleo, 47 preguntas sobre desempeño laboral y 19 preguntas sobre compromiso organizacional. En los efectos hallamos una analogía de 0.71 entre la creación de empleo y el ejercicio profesional concluye, la creación de empleo y desempeño laboral tienen una corelación entre sí, siendo así que la relación entre las dos variables estas son proporcionales a 0.710 y están relacionadas a 50.41%

Por su parte, Acosta (2018), nos comenta que cada trabajador ocupa el puesto en cuanto a las capacidades y desempeños durante el trabajo; e incluye el análisis individual basado en los esfuerzos de cada persona, para lograr metas diarias hacia metas comunes puede aumentar la evaluación del desempeño en el

lugar de trabajo. Cómo instituir objetivos laborales específicos, esforzarse por alcanzarlos teniendo en cuenta manuales de la empresa los procesos adoptando la actitud amable para apoyar a compensar el panorama del trabajador.

Sinchi (2020), presentó su investigación con el objetivo de “establecer el vínculo entre competencias y productividad de los trabajadores. del tema de estudio” (p. 6). Por lo que existe una dependencia entre las variables, concluyendo así que el porcentaje promedio de colaboradores muestra en su trabajo habilidades de planificación operativa, trabajo en equipo, creatividad e iniciativa, mientras que en cuanto a indicadores se distinguen por eficiencia y eficacia.

Para Díaz (2022), en su trabajo de investigación indico que en el Perú se vienen acogiendo métodos estratégicos que permiten que los puestos laborales se ocupen con personas de acuerdo a un perfil con particularidades competitivas de profesionales para un desempeño eficaz y eficiente. De allí la importancia de conocer las competencias y capacidades de los trabajadores, de modo que sea personas preparadas y que logren un buen desempeño en sus funciones.

Cabrera y Echavigurin (2018), desarrollaron la tesis con el objetivo de “establecer la correlación de competencia y evaluación del desempeño laboral. en las comunas encuestadas” (p. 17). Indicando que la mayoría de los empleados cree que la gestión por competencias es beneficiosa en términos de desempeño y acción, ayuda y servicio, campo, gestión, conciencia y habilidades personales

Lozano y Mendoza (2019), elaboraron la tesis con el objetivo de averiguar cómo se relacionan las variables en este contexto y llegan a la conclusión de que cuanto más se relacionan las variables estudiadas, es decir, cuanto más competente se desarrolla la gestión, mayor es el nivel de eficiencia. empleados en relación con el desempeño y la eficacia en el trabajo, así como desenvolvimiento en el trabajo, así como crónicas interpersonales

Púm (2018), en su estudio determino cómo las habilidades ocupacionales afectan la valoración de ejercicio de los trabajadores. En el cual identifiqué que los empleados son competentes en las actividades que se le encomienden y el área de RRHH tiene como objetivo potencializar las competencias organizacionales específicas y generales para el buen desempeño. El cual se reflejan en las altas

exigencias para cada evaluación al momento de realizar el reclutamiento junto las evaluaciones que son aplicadas.

Según Pedraza (2020), en la indagación, tuvo como objetivo estudiar, a partir de percepciones de empleados, la analogía del clima y el gozo laboral. Se ha aplicado a 155 empleadores de organizaciones estatales y privadas. La herramienta utilizada es cuestionario, una guía cuantitativa. En el estudio se hallaron efectos donde el 58% de ellos dijo que la crítica al trabajo era más importante que las recompensas y estímulos y el 63% mencionó que de sus establecimientos no tenían parte de recompensa y reconocimiento, también encontramos precisos como premio con un alpha de Cronbach de 0.90 y una oferta de ayuda de 0.92, concluyendo que este estudio proporciona información. También encontramos que cuando los trabajadores recibieron sus honorarios, estaban listos para comprometerse con su trabajo.

En cuanto al progreso de la base teórica de investigación, se tiene dos variables, variable dependiente perfiles de puestos laboral y variable independiente desempeño laboral, tenemos a Taylor (2016), con la teoría de clasificación razonada, basada en un estudio del compromiso, delegación, bosquejo de perfiles y estímulo salarial, lo que conlleva a un mejoramiento de selección de profesionales capacitados y especializados en los respectivos puestos de trabajo, para que el cumplimiento de sus funciones sea eficiente en una entidad.

De igual forma León (2017), define la representación del puesto comparativamente “Una lista estructurada, tareas y requisitos mínimos lo cual deben ser asignados a un puesto definido, para que la persona que realiza u ocupe el puesto pueda tener una guía” (p. 9).

Según Torres & Jaramillo (2019), define un perfil de puesto como averiguación descrita en correlación con la posición del puesto en el componente de la entidad, las tareas y características, además las exigencias que necesita un individuo para administrar y desempeñar en un puesto.

Asimismo Robbins y Oulter (2018), relata que el desempeño, es la parte final de un resultado de trabajo. Sabemos que el trabajo son oficios establecidos que demandan agotamiento y cuidado, tienen que ser prósperas de representación

eficaz y aprobada. Quienes rigen las instituciones comprueban el cumplimiento de cargos en cada una de las plazas.

En cuanto al aspecto de la productividad, es algo que se ve, se siente y se mide, el bien que se obtiene por mecanismo de compromiso. Alamar y Jigarro (2018). Además, la Real Academia Española (2021), señala que la eficacia es capacidad y que tiene alguien o algo para lograr un resultado definitivo.

Por su parte, Roberto (2017), se refieren a la extensión, competencia es la agrupación de conocimientos, destrezas, condiciones, rutinas, elementos imperfectos de la persona, exhibidos y expresados para realizar cuando se ejecuta excelentemente una tarea o actividad, ya sea profesional o particular; tiene correlación causal con el desempeño laboral y son generalizables a muchas actividades.

Teniendo en cuenta las bases teóricas para esta averiguación, considera dos variables; la dependiente perfiles de puestos y para la independiente, desempeño laboral, para la primera variables se encontró a Taylor (2016), con su teoría de la organización coherente para el desarrollo del trabajo el cual se basó en le división de trabajo o carga laboral, diseños de cargos, incentivos salariales, el cual conlleva al rendimiento y mejoras significativas en el desempeño de los trabajadores logrando así una mejor eficiencia, considerando que la experiencia en reiteradas oportunidades ayuda a determinar el perfil o funciones que desempeña cada empleado en el puesto asignado en una entidad.

Con relación de, la variable desempeño laboral se asume a la teoría de Rocha (2017), teoría X y teoría Y, en la teoría x indica que el empleado tiene que perseguir normas entregadas por una jurisdicción, el cual es reafirmado baja el sometimiento e imposición. En la teoría Y no existe empleado ya que se ejerce en el nivel de confianza, compromiso, responsabilidades considerando la intervención de los empleados para tomar decisiones.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación.

3.1.1 Tipo de investigación

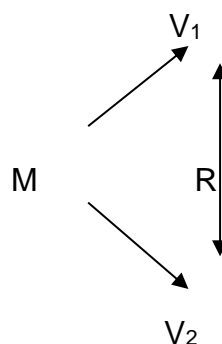
El tipo de investigación que se manejó, es cuantitativo según Hernández y Mendoza (2018), porque es posible identificar las características de un hecho con convicción de la hipótesis, realizando una descripción, para instaurar las acciones generales de un determinado entorno. De acuerdo Lerma (2016), el tipo de indagación es cuantitativo porque podemos emplear con reseñas cuantificables.

El énfasis de la investigación fue cuantitativo porque se utilizó una encuesta para obtener los resultados, fueron procesados a través de la estadística Creswell y Cresvel (2018), se realizó a través de una indagación de obtención de datos y estadísticas utilizadas para consecuencias.

3.1.2 Diseño de investigación:

El diseño de investigación de estructura transversal no experimental, Hernández (2018), teniendo en cuenta que se pretendió conocer los perfiles de puestos y desempeño laboral del personal, con el fin de mejor desarrollo profesional y la imagen de la entidad para beneficio de la ciudadanía, eventos evaluados y realizados en lo cotidiano, narrando y examinando variables y la relación que puede existir entre ellas, sin alterarlas. Se trata de la técnica de encuesta para concernir las variables

Figura 1 Esquema correlacional causal



Fuente: Bilbao y Escobar (2020)

Dónde:

M = Muestra

V₁ = Perfiles de puestos

V₂ = Desempeño laboral

R = Correlación con dichas variables

3.2 Variables y operacionalización.

3.2.1 Variable independiente: Perfiles de puestos

Definición conceptual, de acuerdo a SERVIR (2019), el instrumento que contiene las capacidades mínimas aprobadas que debe tener un individuo a fin de redimir un cargo determinado, es la indagación organizada en relación a la designación de un cargo dentro de la colocación orgánica, misión, ocupaciones, de igual modo con los requerimientos y pretensiones a solicitud para que un trabajador puede llevar y desenvolverse apropiadamente en un puesto.

Definición operacional, los perfiles del cargo presenta las características pertinentes, así como las condiciones tales como el adecuado desempeño de las funciones para las cuales se toma el perfil profesional, formación educativa, aptitud, etc. es tomado en cuenta por el trabajador para que ocupe un puesto dentro de una entidad.

Dimensiones: Consta de 3 dimensiones, dentro de ellas está deberes, habilidades y meritocracia.

Indicadores: Permitirá a dar respuesta a las dimensiones, tales son: Contenido del cargo, compromiso, obligaciones, formación de estudios, discernimiento de ocupaciones básicas, aptitudes y eficiencia.

Escala de medición: Ordinal, tipo Likert, estoy totalmente de acuerdo, estoy parcialmente de acuerdo, ni en desacuerdo ni en acuerdo, estoy parcialmente en desacuerdo, estoy totalmente en desacuerdo.

3.2.2 Variable dependiente Desempeño laboral

Definición conceptual, según Chiavenato (2016), nos dice que el ejercicio laboral son los comportamientos y labores del empleado para lograr los objetivos trazados por la institución, para ello las instituciones evalúan constantemente a sus empleados de manera regular.

Vásquez (2020), sostiene que el desempeño laboral es la eficiencia con la que los empleados desempeñan sus funciones dentro de la organización, es decir, el esfuerzo enfocándose en el éxito organizacional, responsable y reflexivo. con lo indicado en su rol en la empresa en su beneficio.

Definición operacional, el desempeño laboral es el desenvolvimiento, para beneficio del empleado en una acción, labor que cumple internamente una entidad el cual se manifiesta a través del cumplimiento de las capacidades y trabajo en equipo.

Dimensiones: Consta de 2 dimensiones, las cuales son, producción y calidad.

Indicadores: Permitirá dar respuesta a las dimensiones, tales son, integración, reacción a situaciones conflictivas, identificación, trabajo en equipo, comunicación, críticas, cumplimiento de normas y metas, compromiso, puntualidad, reconocimiento, ambiente laboral y adaptación al cambio.

Escala de medición: Ordinal, tipo Likert, estoy totalmente de acuerdo, estoy parcialmente de acuerdo, ni en desacuerdo ni en acuerdo, estoy parcialmente en desacuerdo, estoy totalmente en desacuerdo.

3.3 Población, Muestra

3.3.1 Población

La población del actual estudio, se consideró 200 trabajadores que constituyen parte de la institución de una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

Criterios de inclusión: Se incluyó personal que se encarga de, formular y evaluar, la selección de personal que se requiere para cada área, perfiles de puestos.

Criterio de exclusión: Se excluyó personal que son nombrados.

3.3.2 Muestra

La muestra que se utilizó en la indagación, fue un total de 133 trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección

3.4.1 Técnicas

Se utilizó como técnica la encuesta, permitió recopilar datos de forma sencilla, rápida y precisa; y obtener resultados de forma realista, fue virtual. se desarrolló la encuesta en base a los conceptos relacionados con el tema, con una serie de enunciados que servirán para recolectar los resultados para poder analizar las variables.

3.4.2 Instrumentos

El cuestionario que se manejó en este proyecto accedió a recopilar la información suficiente para poder conocer y hacer un análisis completo de la relación que existe entre los perfiles de puestos y desempeño laboral y así poder proceder a un adecuado reclutamiento de personal.

3.4.3 Validez

La validez de las técnicas y herramientas se realizó mediante la evaluación de 3 peritos que asegurarán su legitimidad, con el fin de proceder a la recolección de datos e información (Recursos Humanos) de los trabajadores encuestados, adicional a ello se consideró la información proporcionada por la misma área.

3.4.4 Confiabilidad

Para mayor confiabilidad se realizó ensayos estadísticos como el alfa de Cronbach para ver si estas herramientas son confiables.

3.5 Procedimiento

Se determina la muestra de investigación, luego se aplican las técnicas y herramientas seleccionadas para recolectar datos y realizar el procesamiento estadístico. La información también se organiza en tablas y diagramas, que luego se analizan e interpretan y, en última instancia, esta información ayuda a formar conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis

Para que el análisis de datos sea aplicado en el estudio, se adopta la estadística inferencial, se utiliza para cuantificar la asociación entre variables de investigación. En primer lugar, la información obtenida del cuestionario, se aplica en hoja de Excel y a través de un software SPSS. La información es procesada para realizar análisis de datos por tabla de frecuencias y porcentajes que aparecen en los resultados. Para obtener resultados exponenciales, se aplicó la Rho de Sherman y así determinar la correlación de las variables.

3.7 Aspectos éticos

Los criterios éticos considerados son:

Ambiente laboral: Deseo de mejora en sus habilidades laborales, los empleados están buscando un mejor trabajo; Privacidad: Este trabajo protege a las personas participantes como informantes, Objetivismo: Contextos encontrados serán analizados en base a criterios técnicos y justos. Originalidad: Toda la averiguación conseguida de fuentes secundarias será correctamente citado en reconocimiento de créditos de investigación original y rechaza cualquier forma de plagio o apropiación intelectual no razonable, Honestidad: se garantiza que todos los datos que se envían son ciertos.

IV. RESULTADOS

Los resultados de la indagación que se muestran a continuación se tienen en cuenta los objetivos de estudio. a través del programa SPSS, en la primera dirección del análisis descriptivo de los datos resultantes y posterior el análisis inferencial.

Tabla 1:

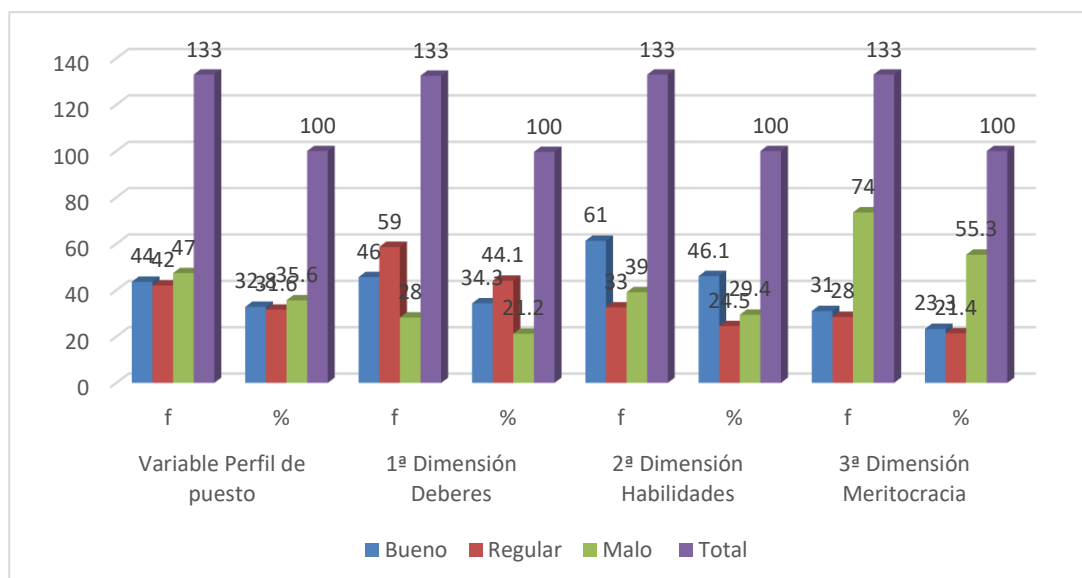
Análisis descriptivo de frecuencia perfiles de puestos y sus dimensiones en una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

Nivel	Variable		1ª		2ª		3ª	
	Perfiles de puestos		Dimensión Deberes		Dimensión Habilidades		Dimensión Meritocracia	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	44	32.8	46	34.3	61	46.1	31	23.3
Regular	42	31.6	59	44.1	33	24.5	28	21.4
Malo	47	35.6	29	21.2	39	29.4	74	55.3
Total	133	100	133	100	133	100	133	100

Fuente: Cuestionario

Figura 1:

Análisis descriptivo de frecuencia perfiles de puestos y sus dimensiones en una municipalidad provincial de la región Cajamarca.



En la tabla N°1 se puede observar el resultado conseguido de 133 encuestas realizados a los trabajadores de una municipalidad provincial de Cajamarca y son las siguientes, el 32.8 % revelan que la repartición de los perfiles de puesto de los trabajadores es bueno, el 31.6 % considera que es regular y el 35.6% opina que la repartición de los perfiles de puestos es malo, de tal manera se puede observar que el 21.2 % de los trabajadores revelan que la dimensión deberes es malo y solo el 34.3 % afirma que es bueno; en cuanto a la dimensión habilidades solo el 29.4 % revelan que es malo y solo 46.1 firma que es bueno, en cuanto a la dimensión meritocracia un 55.3 % los trabajadores revelan que es malo y solo un 23.3 % indican bueno.

Tabla 2:

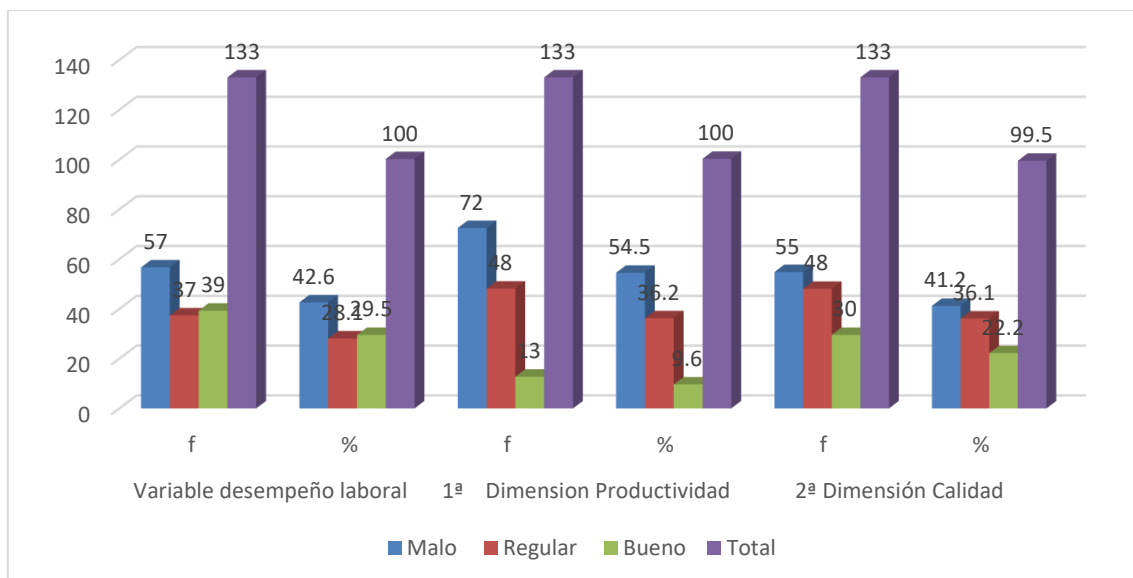
Nivel de la dimensión habilidades, perfiles de puestos.

Nivel	Variable desempeño laboral		1ª Dimensión Productividad		2ª Dimensión Calidad	
	f	%	f	%	f	%
	Malo	57	42.6	72	54.5	55
Regular	37	28.1	48	36.2	48	36.1
Bueno	39	29.5	13	9.6	30	22.2
Total	133	100	133	100	133	99.5

Fuente: Cuestionario

Figura 2:

Nivel de la dimensión habilidades de perfiles de puestos.



En la tabla 2, se puede apreciar resultados de la encuesta a los empleados de una municipalidad provincial de la región Cajamarca donde se tiene consecuencias referentes a la variable desempeño laboral en donde un 29.5 % indica que el desempeño laboral de los trabajadores es bueno, y 28.1 % indica que es regular siendo que el 42.6 confirma que el desempeña laboral es malo. De igual modo forma para la dimensión productividad se obtuvo que el 54.5 % deduce que es malo y un 9.6 confirma que es bueno, también se obtuvo los resultados para la dimensión calidad donde se percibe que 41.2 % indica que es malo y un 36.1 % indica que la entidad no promueve la mejora de la calidad para para con el empleador y solo un 22.2 % afirma que es bueno.

A continuación, se presenta el análisis inferencial donde se detalla la prueba de la hipótesis general: **H₀**: Si se identifica el cumplimiento de los perfiles de puestos entonces se aplicará la meritocracia en los trabajadores de la municipalidad provincial de la región Cajamarca. Si se identifica el nivel de desempeño entonces se logrará la eficiencia del servicio que brinda los trabajadores de la municipalidad provincial de la región Cajamarca. **H₁**: Si existe relación entre el cumplimiento de los perfiles de puestos y el desempeño laboral entonces se mejorará el servicio que brindan los trabajadores de la municipalidad provincial de la región Cajamarca.

Tabla 3

Tabla de correlación entre perfiles de puestos y desempeño laboral.

			Perfiles de puestos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Perfiles de puestos	Coeficiente de correlación	1.000	,687**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	133	133
		Coeficiente de correlación	,687**	1.000
	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,000	
		N	133	133

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

Se verifica en la tabla 3 la correlación conseguida a través de Rho de Spearman fue de ,687 el modo que manifiesta una similitud positiva Buena entre la variable perfiles de puestos y variable desempeño laboral, asimismo se verifica la correlación demostrativa del nivel 0.01, la significancia bilateral es de 0.000 lo cual es mínimo a 0.05, ($0.00 < 0.05$) por lo que impugnamos la Hipótesis nula (H_0) y consentimos la Hipótesis alterna (H_1), en efecto los perfiles de puestos se concierne elocuentemente con el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

V. DISCUSIÓN

Se tuvo como objetivo de la actual indagación establecer si los perfiles de puestos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca, medio de mucha importancia debido a que la institución de la cual hacemos alusión es una organización pública que suministra prestación a la ciudadanía en favor poblacional que está formado por distintos profesionales entre ello personal administrativo, quienes vienen trabajando bajo diferentes modalidades o regímenes laborales como el DL:276, y el DL 1057- CAS. Por consiguiente, en la diligencia del experimento no paramétrica como es el Rho de Sperman se alcanzó como consecuencia un 0,687 el cual muestra una correlación positiva Buena y un grado significativo bilateral es de 0.01 siendo menor a 0.05, (0.01 por lo cual rechazamos la Hipótesis nula (H_0) y aceptamos la Hipótesis alterna (H_1), de manera que los perfiles de puestos se relacionan de manera significativa con el personal de una municipalidad provincial de la región Cajamarca, resultado parecido que guarda interacción con el análisis de Elizondo y Roman (2019) quien es su análisis detallado correlacional del mismo modo además su confiabilidad se hizo por medio del Alfa de Crombach y concluye que existe una interacción directa entre perfiles de puestos y desempeño laboral, de la misma forma que resulta en la prueba de Chi cuadrado, cuyo valor es $p < 0.05$, por tanto los perfiles de puestos de trabajadores se establecen en intelectos, habilidades y aptitudes dando prioridad a las destrezas que los trabajadores manifiestan para lograr y conseguir sus metas.

Para describir los resultados del trabajo de una municipalidad provincial de Cajamarca se me ha permitido recopilar información muy significativa, para la determinación del nivel de rendimiento que utilizan en una entidad en particular, y también la medición del trabajo y hacer un diagnóstico basado en la percepción del empleado de su entorno laboral y, por lo tanto, la probabilidad de ser aceptado y decidir o tomar acciones para mejorar.

Concordando con Bohorquez (2020), en la que es uno de los resultados principal nivel de desempeño muy bajo 0%, nivel bajo 23,91%, normal 73,91, alto 2,18% y muy alto 0%. También Delgado (2021) halló que la productividad de los empleados

es de nivel bajo de 66,7%, el promedio es 33,3%, el nivel alto es 0%. Asimismo, lo que pasó, con Huaytalla (2019) quien encontró un desempeño laboral del 54,2% capacitado bueno, sin embargo, el 10,4% la calificó usual y al menos un 35,4% lo determinó categoría baja.

Del mismo modo Mendivil (2019) Moquegua realizó un estudio de corte transversal, cuantitativo, correlacional y de diseño no experimental, en la Sede del Gobierno Regional de Moquegua en el año 2017, con una población de 360 empleados y consideró una muestra de 190 empleados y como resultados resaltantes obtuvo en la categoría de desempeño deficiente un 27.4%, Regularmente eficiente 55.8% y en categoría de desempeño eficiente un 16.8%, consiguiendo un desenlace que la correlación entre las variables, se ha verificado la figura de una analogía demostrativa ($\chi^2 = 65,477$; $p = 0,000$) entre la comisión del conocimiento y el desempeño laboral.

Además, Lazo (2018), proporciona evidencia estadística de una correlación significativa entre el perfil del puesto y desempeño laboral a un nivel de significación del 5% en su estudio. Establece una conexión entre la competitividad y el diseño del perfil del puesto mediante el cálculo del coeficiente de correlación. La magnitud de la conexión se mide mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,715**, $p = 0,01$). Esto corrobora la importancia de la competencia en el desempeño laboral. Nuestro estudio también demuestra una alta correlación entre el rendimiento laboral y una significación positiva y una alta correlación con el desempeño laboral. Además, no cabe duda de que existe una alta asociación entre los perfiles de puesto y el desempeño laboral. También se han tenido en cuenta las hipótesis alternativas del estudio.

Según Diaz (2022) en su estudio sobre el impacto de las variables de ocupación en el rendimiento de los trabajadores de la institución pública de beneficencia de Jauja, se realizó un estudio básico a nivel de una delineación correlacional explicativa-correlacional, no experimental, transeccional-causal. Encuestó a 16 empleados de la sociedad pública de beneficencia de Jauja para determinar si el perfil del puesto de trabajo tiene un efecto significativo en la realización del trabajo. Como consecuencia, encontró que el perfil del puesto tiene un impacto significativo en la

realización del trabajo ($X^2 = 16,163 > 5,991$ y $p = 0,001 < 0,05$). En 2016, se llegó a las mismas conclusiones que en nuestra investigación, en la que el perfil del puesto indica el cargo, las funciones, la misión y la persona correcta para el puesto. Los resultados revelan que las variables están correlacionadas, lo que implica que, si hay una conexión, entre las mismas.

El primer objetivo específico es identificar los perfiles de puestos de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca, independientemente de su régimen de trabajo, el 100% de los encuestados dijo que los perfiles del puesto estaban relacionados con su desempeño laboral. El 40% dijo que la descripción del puesto era inadecuada, el 29% dijo que era moderada y el grupo restante dijo que era moderada. Otro 9,9% dijo que era adecuada. El 29% dijo que era moderada y el 9,9% que era adecuada.

Por su parte, Robbins y Oulter (2018), en su estudio, investigaron la correlación entre el rendimiento de los empleados y el clima organizativo en Cotton Life. Los investigadores utilizaron un diseño correlacional no experimental y causal para examinar si se apoyaba una determinada hipótesis. Según los resultados de la investigación no experimental ($p < 0,05$), los investigadores descubrieron que existe una asociación entre la armonía a los cambios, las circunstancias de trabajo y la comunicación con el rendimiento de los trabajadores. Del mismo modo, nuestro estudio demostró que el rendimiento laboral está asociado con el trabajo de investigación en cierta medida, del mismo modo que se admite su hipótesis alternativa. En consecuencia, existe una similitud entre el trabajo de investigación y su estudio, ya que también se acepta su hipótesis.

Bohorquez (2020) investigó si el modelo de gestión de personas basado en competencias se establece a través de los perfiles de puesto y posteriormente influye en el proceso de elección y en el desempeño de los empleados tras su incorporación al SAT en su estudio. En nuestra investigación, buscamos determinar si los perfiles de puesto y el desempeño laboral están correlacionados. La investigación se llevó a cabo de forma no experimental, y se comprobó que la correlación entre la selección de personal y la evaluación del rendimiento era positiva y bastante baja (0,35). Debido a la inacción del Departamento de RRHH, los actuales responsables de línea, además de actualizar el contenido y el detalle

de los puestos, no han desarrollado una intervención, lo que ha provocado la falta de correlación entre la selección de personal y la evaluación del rendimiento.

A diferencia de nuestra investigación, que demostró un alto nivel de correlación, como se mencionó anteriormente, esta investigación evaluó variables como los perfiles de puestos, pero obtuvo un bajo nivel de asociación, por lo que también se puede observar que la investigación de Delgado (2021), que no estuvo de acuerdo con la distribución o actualización de los perfiles de puesto de la misma manera, muestra un alto porcentaje que no está de acuerdo con ellos.

En cuanto al segundo objetivo específico relacionado con los perfiles profesionales, se investigó la relación entre los perfiles profesionales y el desempeño laboral en el trabajo, y el 39,17% de los encuestados consideró que el desempeño laboral en el trabajo era bueno, el 19,17% lo consideró moderado y el 40,8% lo consideró malo.

Así mismo Huaytalla (2019), en su estudio fue determinar los perfiles laborales de los directores de la Universidad Católica de Costa Rica, con sede en San José, Costa Rica. Este estudio manejó un enfoque de métodos distintos para recoger datos de 130 directores de carrera. Administrativamente, la Universidad Católica no posee un manual de puestos, ya que algunos directivos creen erróneamente que no trabajan de acuerdo con sus funciones, el 45% de los directores de carrera creen que no tienen las destrezas adecuadas para manejar ciertos problemas circunstancial o laborales, por lo que esta investigación es similar al estudio. Al trabajar sobre los perfiles profesionales, se basa en múltiples enfoques.

Dado que creemos que las capacidades y habilidades son fundamentales para las responsabilidades y funciones del puesto, nuestro estudio encontró una correlación positiva entre el desempeño laboral en la entidad y puntuaciones de perfiles de puestos, también creemos que estos indicadores juegan un papel importante en el desempeño del trabajo y que muchas personas creen que la distribución del perfil profesional es inapropiada.

Existe cierto grado de similitud entre nuestra investigación y la de Puspitasari y Adam (2019), que indagó en los factores que presumiblemente conducen al desarrollo del entorno laboral de los docentes del Centro Educativo Bolivariano 'La

Mitisús'. Según Puspitasari y Adam, el ambiente de la empresa se evalúa a partir de su capacidad para implementar sus objetivos. El grado de influencia autoritaria y participativa se evalúa a través de indicadores como habilidades, competencias, etc.

Tanto el rendimiento de los trabajadores como la mejora de los entornos organizativos dependen de componentes críticos, por lo que en nuestra investigación consideramos las aptitudes y las habilidades como indicadores. Por lo tanto, creemos que los perfiles de los profesionales están repartidos de forma moderada, lo que conduce a una mala gestión.

En su estudio, Mendivil (2018), investigaron el rendimiento laboral y la motivación de los empleados del GAD del cantón Salinas, un gobierno municipal, utilizando un enfoque cuantitativo y cualitativo para determinar si los trabajadores poseían las competencias necesarias, si tenían las habilidades suficientes y si estarían motivados para contribuir más a sus trabajos.

Nuestro estudio, por el contrario, encontró que una gran proporción de empleados realizaba su trabajo de forma inadecuada o deficiente, lo que contradice las conclusiones de Mairena (2019). Las habilidades y competencias son aspectos del perfil profesional, y nuestra investigación descubrió que una gran proporción de empleados realizaba su trabajo de forma inadecuada o deficiente. En consonancia con los resultados de la correlación de las variables y las dimensiones, una gran proporción de empleados realizaba su trabajo de forma inadecuada o deficiente.

Por su parte Acosta (2018) buscó determinar si el rendimiento laboral de un trabajador se ve afectado por su satisfacción con el trabajo, a partir de las causas por las que está satisfecho, junto con la presencia de disputas con los compañeros de trabajo. Se realizó un estudio cuantitativo y correlacional con 1921 empleados y 106 compañeros de trabajo. Se determinó que la motivación desempeña un papel importante en el rendimiento laboral, sobre todo cuando se aumentan los salarios de los empleados o, al menos, se les ofrecen beneficios e incentivos óptimos. Asimismo, es trascendental ver que las similitudes conseguidas en esta tesis son altas, otro descubrimiento significativo es que los trabajadores poseen un perfil de estudio inferior, lo que no alcanzan a desear otros cargos, el estudio de algún modo

se concierne con nuestra indagación viendo que sus variables son similar al de nuestras variables que alcanzó como consecuencia correlación positiva, nuestro estudio posee efectos con resultados de que los perfiles de puestos son impropios, motivo en el cual se puede mostrar que el compromiso en cuestión tiene la semejante carencia, siendo así que los trabajadores no consiguen los estudios correspondientes a nivel que puedan acceder para un ascenso y así ocupar otro cargo laboral, por otro lado se puede verificar que en la búsqueda de Sinchi, el empleado al ser recompensado por la compañía u organización su desempeño laboral progresa, todo lo contrario en nuestra investigación se puede ver que en la municipalidad provincial de Cajamarca no hay un incremento particular hacia el empleado, siendo así que está relacionado con la dimensión productividad viéndose reflejado en los resultados conseguidos como consecuencia en la diligencia de instrumentos para la recopilación de investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró que los perfiles de puestos están relacionados con el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca, esto mejora el desempeño en su trabajo. Según Rho Serman, los resultados se lograron a un buen nivel. Del mismo modo, se estima una correlación demostrativa, con una significancia bilateral de 0,01, que es 0,01, menor que 0,05.
2. En cuanto a los objetivos e hipótesis general se concluyó que, si existe una correlación explicativa entre los perfiles de puestos con el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca, esto en consecuencia al resultado que reveló el Rho de Serman se tiene una correlación positiva moderada y una correlación significativa es de 0.01 bilateral, la significancia bilateral es de 0.01 menor a 0.05.
3. Para el objetivo específico e hipótesis específico perfiles de puestos existe una relación significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca, acorde el Rho de Serman se consiguió una correlación positiva moderada y una correlación significativa de 0.01 bilateral, la significancia Bilateral es de 0.01 menor a 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades de una municipalidad provincial de la región Cajamarca, calificar de modo habitual los perfiles profesionales de los trabajadores, de esta manera se reorganiza los mecanismos armónicos, modernización de sus herramientas de gestión para que los trabajadores puedan estar al tanto de sus funciones y responsabilidades, siendo así lleva a fortalecer los servicios, que brinda la entidad y así beneficios de objetivos y metas en la entidad con resultados óptimos.
2. Se recomienda a las autoridades de una municipalidad provincial de Cajamarca, que califique el desempeño laboral de todos sus trabajadores, y ser guía para su contratación, siendo así que podrán percibir las destrezas de cada uno y el desempeño de sus labores permitiendo la rotación o destinación de otras funciones.
3. Se recomienda a las autoridades de una municipalidad provincial de la región Cajamarca, impartir estrategias, inculcar la actualización de las normas vigentes y que éstas se utilicen para reforzar el desempeño laboral de sus trabajadores.

REFERENCIAS

- Alamar Belenguer, J., & Jigarro Tormo, R. (2018). *El Libro De La Productividad En La Empresa Española 2018-Primera Edición*. Valencia: Resultae.
- Albuquerque Arana, F. E. (2018). *Técnicas de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa practifogón JCS EIRL Cajamarca-2018*. [Tesis doctoral, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo] http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/716/Tesis%20Motivaci%c3%b3n_version%207_PRACTIFOGON.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Acosta (2018). *Perfil De Puesto Por Competencias Y Su Impacto En El Proceso De Selección Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores Del Sistema De Administración Tributaria De Lima SAT*.
- Afshar, H. S., & Doosti, M. (2016). Investigating the impact of job satisfaction/dissatisfaction on Iranian English teachers' job performance. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 4(1), 97-115.
- Alvitres Sánchez, J. A. (2021). *Modelo implementación de ley del servicio civil en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Guadalupe*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55214>.
- Autoridad Nacional del servicio Civil- SERVIR (2019) *Ley del servicio civil 30057*. Recuperado de <https://www.servir.gob.pe/ley-del-servicio-civil/>.
- Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología De La Investigación Quinta Edición*. Argentina: Mc Graw Hill.
- Barrios-Hernández, KC, ... JA Contreras-Salinas-Información, and undefined 2019. n.d. "La Gestión Por Procesos En Las Pymes de Barranquilla: Factor Diferenciador de La Competitividad Organizacional." *Scielo.Conicyt.Cl*.
- Bautista Fasabi, J. (2021). *Propuesta de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56293>.
- Bohorquez, E., & Pérez, M. (2020). *La Motivación Y El Desempeño Laboral: El Capital Humano Como Factor Clave En Una Organización*. Universidad Y Sociedad De Cien Fuegos Cuba.
- Cabrera, E., & Echavigurin, R. (2018). *La gestión por competencias y la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ascensión – 2016*.

Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional de Huancavelica:
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2461/TESIS-2018-ADMINISTRACION-CABRERA%20RUDAS%20Y%20ECHAIVIGURIN%20YAURI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cabrera Herrera, W. (2021). Gestión del talento humano y su influencia en desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56299>.

Chiavenato, (2016). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. (Novena edición). México, McGraw-Hill Education / 36 Interamericana Editores, S.A de C.V. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf.

Creswell, J. W., y Creswell, D. J. (2018). Research Design Qualitative, Quantitative, and Methods Approaches. (5th. Ed.). Sage Publications, Inc.

Delgado (2021). Desafíos Para Abordar Las Prácticas De Enseñanza De La Metodología De Investigación Aplicada Al Estudio De Relaciones Interculturales en Chile.

Diario Gestión. (2021) “las claves para la gestión del talento senior, según estudio de mejores prácticas”. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/managementempleo/eae-conozca-las-claves-para-la-gestion-del-talento-senior-segunestudio-de-mejores-practicas-espana-noticia/?ref=gesr>.

Díaz, JJ Chavez. 2022. “Gestión Por Competencias y El Desempeño Laboral de Los Trabajadores Administrativos de La Municipalidad Provincial de Huaura.”

Elizondo, J. F., & Roman, K. (2019). Perfil Laboral Por Competencias Del Puesto De Director De Carrera En La Universidad Católica De Costa Rica. Revista Puce.

Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología De La Investigación Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta. Mexico: Mc Graw Hill Education.

Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología De La Investigación Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta. Mexico: Mc Graw Hill Education.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Parte 2: La ruta de la investigación

cuantitativa. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 108 p.

Huaytalla Cañari, M. J. (2019). Incidencia Del Perfil De Puestos En El Cumplimiento De Funciones De Los Trabajadores De La Sociedad De Beneficencia Pública De Jauja, En El Año 2016.

Jorge Luis Bilbao Ramirez, Piter Henry Escobar Callegas. (28 De Enero De 2020). Investigación Y Educacion Superior. Estados Unidos: Lulu.Pres.

León González Ariza, A. (2017). Metodos De Compensación Basado En Competencias 3ra Edición. Colombia: Universidad Del Norte.

Lerma-Gonzales, H. (2016). Metodología de la Investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto. 5ª. ed. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Liliana Pedraja-Rejas, Emilio Rodríguez-Ponce, & Camila Muñoz-Fritis. (2022). Human resource management and performance in ibero-america: Bibliometric analysis of scientific production. Cuadernos De Gestión, 22(2), 123-137. <https://doi.org/10.5295/cdg.211569lp>

Lozano, G., & Mendoza, M. (2019). Relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de la región San Martín – Perú. Obtenido de Repositorio de la Universidad Peruana Unión: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2023/Gilmith_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Luna, O. Armendáriz, C. y Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. versión On-line ISSN 2218-3620, Revista Universidad y Sociedad. vol.11 no.5. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500327&lang=es

Mairena Fox, P, L. (2019) Job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional en la educación superior universitaria de Perú. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47657>.

Omar, M. S., Rafie, N., & Selo, S. A. (2020). Job Satisfaction Influence Job Performance among Polytechnic Employees. International Journal of Modern Trends in Social Sciences, 3(14), 39-46.

Pedraza Melo, M, A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Vol. 30 Bogotá. Revista Innovar.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512020000200009&lang=es

- Pekel, A. (2021). Organizational justice perception of work performance and relationship of work performance with the organizational opposition level: A study on physical education and sports teachers (istanbul province example). *Propósitos y Representaciones*, 9, 1-11. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE3.1205>
- Púm, K. (2018). Competencias laborales y evaluación del desempeño. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>
- Puspitasari y Adam (2019). Factores Que Influyen En El Desempeño Laboral De Los Empleados De Servicio De Las Empresas Hoteleras Del Sur De Indonesia.
- Real Academia Española-Diccionario De La Lengua Española. (04 De 12 De 2021). [Www,Rae.Es](http://www.rae.es). Obtenido De [Https://Dle.Rae.Es/Eficiencia](https://dle.rae.es/Eficiencia)
- Reyes , P. A. (2018). *El Analisis De Puestos*. Mexico: LIMUSA SA.
- Roberto Hernández Sampieri. (2017). *Metodologia De La Investigacion Sexta Edicion*. Metodologia De La Investigacion Sexta Edicion. Mexico: Mcgraw-HILL
- Robbins y Oulter (2018). *El Lado Humano De Las Organizaciones*.
- Rocha, C. I. (2017). *Metodologia De La Investigacion*. Progreso S.A.
- Rubio Sanchez, T. (2016). *Recursos Humanos Direccion Y Gestion De Personas En Las Organizaciones*. Barcelona: Octaedro S.L.
- Ruiz Otero, E.,Gago Garcia M., Garcia Leal C., & Lopez Barra S. (2017), *Recursos Humanos Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid, España: Mc Graw Hill [Http://190.116.26.93:2171/Mdv-BibliotecaVirtual/Libro/Documento/Aevvcp4eazk9ecdyktztak_Recursos_Humanos_Y_Responsabilidad_Social_Corporativa.Pdf](http://190.116.26.93:2171/Mdv-BibliotecaVirtual/Libro/Documento/Aevvcp4eazk9ecdyktztak_Recursos_Humanos_Y_Responsabilidad_Social_Corporativa.Pdf)
- Sarthou Nerina, F y Araya, M, J. (Mayo, 2017). El Programa de Incentivos a Docentes Investigadores en Argentina: a dos décadas de su implementación en la revista: *Ciencia, docencia y tecnología*. Universidad Nacional de Entre Ríos Argentina. vol. 26, núm. 50, <https://www.redalyc.org/pdf/145/14538571001.pdf>.
- Silva Siu, D. R. (2020). Presupuesto participativo, desempeño laboral y su incidencia en la gestión municipal de la Municipalidad de La Molina, 2020.

[Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47332?show=full>.

Simao Kaveski, I, D & Beuren, I, M. (Junio 30, 2020). Influencia de los sistemas de control de gestión y creatividad sobre el desempeño en el trabajo. Revista: CADERNOS EBAPE.BR. Vol. 18, N° 3.
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512020000300543&lang=es.

Sinchi, A. R. (2020). Las competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Villa Rica. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional Agraria de la Selva:
http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1713/TS_SVAR_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tamayo, M. (2018). El Proceso De Investigacion Cientifica. Mexico: Limusa.

Taylor, F. W. (2016). Principios De La Administracion Cientifica. Mexico.

Toala Bozada, S, P. et al. (2017). Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones: Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del 51 desempeño profesional en servidores públicos. Ecuador. Revista: 3 ciencias. <https://www.3ciencias.com/libros/libro/practicas-innovacion-gestion-la-calidadlas-organizaciones/>.

Torrel, EA Goicochea Celis, Y. Guevara. 2022. "Selección Del Personal y Desempeño Laboral En La Empresa MSA Automotriz, Cajamarca 2021."

Torres, L. J., & Jaramillo, N. O. (2019). Diseño Y Analisis Del Puesto De Trabajo. Colombia: Universidad Del Norte.

Vargas Saavedra, M. J. (2021). Estrategias gerenciales para el desempeño de la gestión municipal de Pátapo. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54274>.

Vásquez Murrugarra, C. M. (2020). Modelo de gestión del talento humano para el desempeño laboral en las instituciones de jornada escolar completa San Marcos- Cajamarca. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45099>.

Vida laboral (Julio 30, 2021) El teletrabajo sin más reduce la productividad en un 30%. <https://www.expansion.com/expansion-empleo/desarrollo-decarrera/2021/07/30/6102cb7de5fdea1d318b456d.html>

Zúñiga, L, A y López, H, V. (Abril 12, 2018). La teoría del reconocimiento de Axel Honneth como teoría crítica de la sociedad capitalista contemporánea.

Universidad Autónoma de Bucaramanga. Colombia. Revista: Reflexión Política. Vol. 20, Num. 39. 2018. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/110/11058501016/html/>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título	Problema	Justificación	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño de investigación	Variables	Escala	Población
Perfiles de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca	¿Cuál es la relación entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca?	<p>¿Los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca son seleccionados de acuerdo a los perfiles de puestos?</p> <p>¿Cuál es nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de la región Cajamarca?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca,</p> <p>Objetivos Específicos:</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una relación entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral en los empleados en la entidad</p> <p>Hi: Si existe relación entre el cumplimiento de los perfiles de puestos y el desempeño laboral entonces se mejorará el servicio que brindan los</p>	<p>El Tipo de Investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Diseño de Investigación:</p> <p>No Experimental: Transversal</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Perfiles de puestos</p>	Ordinal	<p>Población:</p> <p>200 trabajadores de la municipalidad provincial de Cajamarca</p> <p>Muestra:</p>

			<p>- Identificar los perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca,</p> <p>- Identificar el nivel de desempeño de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca</p> <p>- Establecer la relación de las dimensiones de la variable perfiles de puestos y el desempeño</p>	<p>trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.</p> <p>Ho: Si se identifica el cumplimiento de los perfiles de puestos entonces se aplicará la meritocracia en los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca.</p> <p>Si se identifica el nivel de desempeño entonces se logrará la eficiencia del servicio que brinda los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca</p>	<p>descriptivo, porque se buscó y recogió información relacionada con el objeto de estudio.</p> <p>Correlacional por que se examinó la relación o asociación existente entre las variables.</p>	<p>Variable Dependiente:</p> <p>Desempeño laboral.</p>	<p>Ordinal</p>	<p>133</p> <p>trabajadores</p>
--	--	--	--	---	---	---	----------------	--------------------------------

			laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca.					
--	--	--	---	--	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Variable Independiente: Perfiles de puestos.	Documento que contiene las capacidades mínimas aceptables que debe tener una persona a fin de desempeñar un puesto específico (SERVIR, 2019). Es la indagación organizada en relación a la designación de un cargo dentro de la colocación orgánica, misión, ocupaciones, de igual modo con los requerimientos y pretensiones a solicitud para que un trabajador puede llevar y desenvolverse apropiadamente en un puesto.	El perfil del cargo presenta las características pertinentes, así como las condiciones tales como el adecuado desempeño de las funciones para las cuales se toma el perfil profesional, formación educativa, aptitud, etc. es tomado en cuenta por el trabajador para que ocupe un puesto dentro de una entidad. Su medición será a través de la siguiente escala: Estoy totalmente de acuerdo, Estoy parcialmente de acuerdo, Ni en desacuerdo ni en acuerdo, Estoy parcialmente en desacuerdo, Estoy totalmente en desacuerdo	Deberes	- Contenido del cargo - Compromiso - Obligaciones	Ordinal	Encuesta
			Habilidades	- Formación de estudios -Conocimiento de las funciones esenciales. - Aptitudes		
			Meritocracia	- Eficiencia		
			Producción	- Integración		

Variable Dependiente: Desempeño laboral.	<p>Es un proceso en el cual nos dice que el ejercicio laboral son los comportamientos y acciones de un empleado para lograr los objetivos trazados por la entidad, para ello las instituciones evalúan constantemente a sus empleados de manera regular Chiavenato (2016).</p> <p>Vásquez (2020), sostiene que el desempeño laboral es la eficiencia con la que los empleados desempeñan sus funciones dentro de la organización, es decir, el esfuerzo enfocándose en el éxito organizacional, responsable y reflexivo. con lo indicado en su rol en la empresa en su beneficio.</p>	<p>El desempeño laboral es el desenvolvimiento, provecho del trabajador en una acción, labor que cumple internamente una entidad el cual se manifiesta a través del cumplimiento de las competencias y trabajo en equipo.</p>	-Reacción a situaciones conflictivas	Ordinal	Encuesta
			Calidad		

Anexo 3: Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable perfiles de puestos.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,760	14

En los cuadros 1 y 2 se observa que el cálculo del resultado de Alfa de Cronbach es .760 indicando que el instrumento tiene un nivel de confiabilidad alto para ser aplicado en la muestra investigada.

Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de instrumento de la variable desempeño laboral.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,768	15

En los cuadros 3 y 4 se observa que el cálculo del resultado de Alfa de Cronbach es .768 indicando que el instrumento tiene un nivel bueno para ser aplicado en la muestra investigada.

Prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach sobre: Perfiles de puestos y desempeño laboral.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,760	29

Anexo 4: Validación de instrumento por juicio de expertos.



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Perfiles de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PERFILES DE PUESTOS	Deberes	Misión del cargo	1. ¿Considera Ud. que los trabajadores de su entidad conocen la misión del cargo que desempeñan?	X		X		X		X		
		Compromiso	2. ¿Cree Ud. que hay compromiso de parte de los trabajadores con la entidad en el desempeño sus funciones?	X		X		X		X		
			3. ¿Las responsabilidades que Ud. ocupa están acorde al puesto que asume?	X		X		X		X		
			4. ¿Ud. realiza las obligaciones encomendadas correspondiente al cargo que desempeña?	X		X		X		X		
		Obligaciones	5. ¿Considera Ud. que los servidores públicos de la entidad conocen sus funciones según los perfiles de puestos?	X		X		X		X		
	Habilidades		Formación de Estudios	6. ¿Cree que la formación de estudios con el que cuenta es competente para el puesto que desempeña?	X		X		X		X	
		7. ¿Se encuentra actualmente cursando estudios de especialización para el puesto que desempeña?		X		X		X		X		
		Conocimiento de las funciones esenciales	8. ¿Se encuentra actualmente cursando estudios de especialización para el puesto que desempeña?	X		X		X		X		
			9. ¿Tiene dificultades al desarrollar sus funciones por falta de conocimientos del puesto que desempeña?	X		X		X		X		
	Aptitudes	10. ¿Considera Ud. ¿Que en la entidad hay competencias laborales?	X		X		X		X			
		11. ¿Cree Ud. ¿Que los trabajadores de su entidad cuentan con las aptitudes exigidas en el mercado laboral para ocupar el puesto que desempeñan?	X		X		X		X			
		12. ¿Considera Ud. ¿Que cuenta con habilidad y destreza para ocupar el puesto que desempeña?	X		X		X		X			
	Mentoracia	Eficiencia	13. ¿Considera usted que algunos puestos ocupados por los trabajadores son porque apoyan a campañas políticas?	X		X		X		X		
			14. ¿Cree usted que los trabajadores contratados por el periodo actual político tienen un buen desempeño de sus cargos?	X		X		X		X		
Desempeño laboral	Producción	Integración	1. ¿Ud. cree que hay integración entre los trabajadores y jefes?	X		X		X		X		
		Reacción a situaciones conflictivas	2. ¿Ante situaciones conflictivas hay una pronta solución?	X		X		X		X		
		Identificación	3. ¿Los trabajadores se identifican con la entidad y valores institucionales?	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	4. ¿Se fomenta el trabajo en equipo, con empatía y asertividad?	X		X		X		X		
		Comunicación	5. ¿Existe buena capacidad de comunicación entre compañeros de trabajo?	X		X		X		X		



Calidad	Criticas	6. ¿Los trabajadores confían en sus demás compañeros, y aceptan críticas constructivas?	X		X		X		X		
	Cumplimiento de normas y metas	7. ¿Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto?	X		X		X		X		
		8. ¿Cuenta con el soporte necesario para el cumplimiento de normas?	X		X		X		X		
		9. ¿Los empleados cumplen las metas y objetivos a tiempo fijados por la entidad?	X		X		X		X		
	Compromiso	10. ¿Considera que la entidad tiene el compromiso de utilizar las herramientas necesarias para facilitar el cumplimiento de metas?	X		X		X		X		
	Puntualidad	11. ¿Se fomenta la puntualidad de los trabajadores en la entidad?	X		X		X		X		
	Reconocimiento	12. ¿Se reconoce el esfuerzo y logros alcanzados por los trabajadores?	X		X		X		X		
	Ambiente laboral	13. ¿El jefe trata de crear un ambiente laboral amigable y apropiado?	X		X		X		X		
	Resultados esperados	14. ¿Hay compañerismo que permite el trabajo con responsabilidad para cumplir con los resultados esperados en la entidad?	X		X		X		X		
Adaptación	15. ¿Cree Ud. ¿Que están preparados para la adaptación al cambio?	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Abog. Ana Cecilia Ruíz Adanaque

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Perfiles de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el perfil de puestos y desempeño laboral en una municipalidad de la región Cajamarca

3. TESISISTA:

Br.: Susan Yesenia Piña Díaz

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 22 de junio de 2022

 <hr/> <p>Firma/DNI 45554293 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RUIZ ADANAQUE**
Nombres **ANA CECILIA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **45554293**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **21/06/21**
Resolución/Acta **0363-2021-UCV**
Diploma **052-116422**
Fecha Matrícula **02/09/2019**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
30 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000802612

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 30/06/2022 20:58:00-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Perfiles de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
PERFILES DE PUESTOS	Deberes	Misión del cargo	1. ¿Considera Ud. que los trabajadores de su entidad conocen la misión del cargo que desempeñan?	X		X		X		X					
		Compromiso	2. ¿Cree Ud. que hay compromiso de parte de los trabajadores con la entidad en el desempeño sus funciones?	X		X		X		X					
			3. ¿Las responsabilidades que Ud. ocupa están acorde al puesto que asume?	X		X		X		X					
	Obligaciones	4. ¿Ud. realiza las obligaciones encomendadas correspondiente al cargo que desempeña?	X		X		X		X						
		5. ¿Considera Ud. que los servidores públicos de la entidad conocen sus funciones según los perfiles de puestos?	X		X		X		X						
	Habilidades	Formación de Estudios	6. ¿Cree que la formación de estudios con el que cuenta es competente para el puesto que desempeña?	X		X		X		X					
			7. ¿Se encuentra actualmente cursando estudios de especialización para el puesto que desempeña?	X		X		X		X					
		Conocimiento de las funciones esenciales	8. ¿Se encuentra actualmente cursando estudios de especialización para el puesto que desempeña?	X		X		X		X					
			9. ¿Tiene dificultades al desarrollar sus funciones por falta de conocimientos del puesto que desempeña?	X		X		X		X					
		Aptitudes	10. ¿Considera Ud. Que en la entidad hay competencias laborales?	X		X		X		X					
			11. ¿Cree Ud. ¿Que los trabajadores de su entidad cuentan con las aptitudes exigidas en el mercado laboral para ocupar el puesto que desempeñan?	X		X		X		X					
	Meritocracia	Eficiencia	12. ¿Considera Ud. ¿Que cuenta con habilidad y destreza para ocupar el puesto que desempeña?	X		X		X		X					
			13. ¿Considera usted que algunos puestos ocupados por los trabajadores son porque apoyan a campañas políticas?	X		X		X		X					
	Desempeño laboral	Producción	Integración	14. ¿Cree usted que los trabajadores contratados por el periodo actual político tienen un buen desempeño de sus cargos?	X		X		X		X				
1. ¿Ud. cree que hay integración entre los trabajadores y jefes?				X		X		X		X					
Reacción a situaciones conflictivas			2. ¿Ante situaciones conflictivas hay una pronta solución?	X		X		X		X					
Identificación			3. ¿Los trabajadores se identifican con la entidad y valores institucionales?	X		X		X		X					
Trabajo en equipo			4. ¿Se fomenta el trabajo en equipo, con empatía y asertividad?	X		X		X		X					
Comunicación			5. ¿Existe buena capacidad de comunicación entre compañeros de trabajo?	X		X		X		X					
Críticas	6. ¿Los trabajadores confían en sus demás compañeros, y aceptan críticas constructivas?	X		X		X		X							


Mg. Rosa E. Cueto Orbe
 Cod. Mat. Contador 19 - 230
 D.N.I. 01117140



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Calidad	Cumplimiento de norma y metas	7. ¿Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto?	X		X		X		X	
		8. ¿Cuenta con el soporte necesario para el cumplimiento de normas?	X		X		X		X	
		9. ¿Los empleados cumplen las metas y objetivos a tiempo fijados por la entidad?	X		X		X		X	
	Compromiso	10. ¿Considera que la entidad tiene el compromiso de utilizar las herramientas necesarias para facilitar el cumplimiento de metas?	X		X		X		X	
	Puntualidad	11. ¿Se fomenta la puntualidad de los trabajadores en la entidad?	X		X		X		X	
	Reconocimiento	12. ¿Se reconoce el esfuerzo y logros alcanzados por los trabajadores?	X		X		X		X	
	Ambiente laboral	13. ¿El jefe trata de crear un ambiente laboral amigable y apropiado?	X		X		X		X	
	Resultados esperados	14. ¿Hay compañerismo que permite el trabajo con responsabilidad para cumplir con los resultados esperados en la entidad?	X		X		X		X	
	Adaptación	15. ¿Cree Ud. Que están preparados para la adaptación al cambio?	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto:

Firma del experto:


Mg. Rosa E. Cueto Orbe
Cod. Mat. Contador 19 - 230
D.N.I. 01117140

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Perfiles de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el perfil de puestos y desempeño laboral en una municipalidad provincial de la región Cajamarca

3. TESISTA:

Br.: Susan Yesenia Piña Díaz

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO:SI

NO

Chiclayo, 22 de junio de 2022

 Mg. Rosa E. Cueto Orbe Cod. Mat. Contador 10 330 D.N.I. 01117140 <hr/> <p>Firma/DNI 01117140 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CUETO ORBE**
Nombres **ROSA ELENA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **01117140**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO/MAGISTER EN EDUCACION
CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **06/05/17**
Resolución/Acta **0113-2017-UCV**
Diploma **052-009301**
Fecha Matrícula **02/03/2009**
Fecha Egreso **31/12/2011**

Fecha de emisión de la constancia:
30 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 000802615

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 30/06/2022 21:01:25-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Perfiles de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PERFILES DE PUESTOS	Deberes	Misión del cargo	1. ¿Considera Ud. que los trabajadores de su entidad conocen la misión del cargo que desempeñan?	X		X		X		X		
		Compromiso	2. ¿Cree Ud. que hay compromiso de parte de los trabajadores con la entidad en el desempeño sus funciones?	X		X		X		X		
			3. ¿Las responsabilidades que Ud. ocupa están acorde al puesto que asume?	X		X		X		X		
	Obligaciones	4. ¿Ud. realiza las obligaciones encomendadas correspondiente al cargo que desempeña?	X		X		X		X			
		5. ¿Considera Ud. que los servidores públicos de la entidad conocen sus funciones según los perfiles de puestos?	X		X		X		X			
	Habilidades	Formación de Estudios	6. ¿Cree que la formación de estudios con el que cuenta es competente para el puesto que desempeña?	X		X		X		X		
			7. ¿Se encuentra actualmente cursando estudios de especialización para el puesto que desempeña?	X		X		X		X		
		Conocimiento de las funciones esenciales	8. ¿Se encuentra actualmente cursando estudios de especialización para el puesto que desempeña?	X		X		X		X		
			9. ¿Tiene dificultades al desarrollar sus funciones por falta de conocimientos del puesto que desempeña?	X		X		X		X		
	Aptitudes	10. ¿Considera Ud. ¿Que en la entidad hay competencias laborales?	X		X		X		X			
		11. ¿Cree Ud. ¿Que los trabajadores de su entidad cuentan con las aptitudes exigidas en el mercado laboral para ocupar el puesto que desempeñan?	X		X		X		X			
		12. ¿Considera Ud. ¿Que cuenta con habilidad y destreza para ocupar el puesto que desempeña?	X		X		X		X			
	Meritocracia	Eficiencia	13. ¿Considera usted que algunos puestos ocupados por los trabajadores son porque apoyan a campañas políticas?	X		X		X		X		
			14. ¿Cree usted que los trabajadores contratados por el periodo actual político tienen un buen desempeño de sus cargos?	X		X		X		X		
Desempeño laboral	Producción	Integración	1. ¿Ud. cree que hay integración entre los trabajadores y jefes?	X		X		X		X		
		Reacción a situaciones conflictivas	2. ¿Ante situaciones conflictivas hay una pronta solución?	X		X		X		X		
		Identificación	3. ¿Los trabajadores se identifican con la entidad y valores institucionales?	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	4. ¿Se fomenta el trabajo en equipo, con empatía y asertividad?	X		X		X		X		
		Comunicación	5. ¿Existe buena capacidad de comunicación entre compañeros de trabajo?	X		X		X		X		



Calidad	Críticas	6. ¿Los trabajadores confían en sus demás compañeros, y aceptan críticas constructivas?	X		X		X		X	
	Cumplimiento de normas y metas	7. ¿Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto?	X		X		X		X	
		8. ¿Cuenta con el soporte necesario para el cumplimiento de normas?	X		X		X		X	
		9. ¿Los empleados cumplen las metas y objetivos a tiempo fijados por la entidad?	X		X		X		X	
	Compromiso	10. ¿Considera que la entidad tiene el compromiso de utilizar las herramientas necesarias para facilitar el cumplimiento de metas?	X		X		X		X	
	Puntualidad	11. ¿Se fomenta la puntualidad de los trabajadores en la entidad?	X		X		X		X	
	Reconocimiento	12. ¿Se reconoce el esfuerzo y logros alcanzados por los trabajadores?	X		X		X		X	
	Ambiente laboral	13. ¿El jefe trata de crear un ambiente laboral amigable y apropiado?	X		X		X		X	
	Resultados esperados	14. ¿Hay compañerismo que permite el trabajo con responsabilidad para cumplir con los resultados esperados en la entidad?	X		X		X		X	
Adaptación	15. ¿Cree Ud. ¿Que están preparados para la adaptación al cambio?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Abog. Luis Jesús Mechán Gonzáles

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Perfiles de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el perfil de puestos y desempeño laboral en una municipalidad de la región Cajamarca

3. TESISTA:

Br.: Susan Yesenia Piña Díaz

DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 22 de junio de 2022

 <hr/> <p>Firma/DNI: 45123566</p> <p>EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MECHAN GONZALES
Nombres	LUIS JESUS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	45123566

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RÚIZ GALLO
Rector	JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Secretario General	WILMER CARBAJAL VILLALTA
Directora	OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN DERECHO CON MENCION EN CIENCIAS PENALES
Fecha de Expedición	29/10/19
Resolución/Acta	335-2019-CU
Diploma	UNPRG-EPG-2019-0683
Fecha Matrícula	19/03/2011
Fecha Egreso	07/07/2013

Fecha de emisión de la constancia:
15 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000821344

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 15/07/2022 16:21:06-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**CUESTIONARIO: Perfiles de puestos y el desempeño laboral de los
trabajadores de una municipalidad provincial de la región
Cajamarca**

Cálculo de la variable 1: Perfiles de puestos

Es grato dirigirme a usted y que sea partícipe de la actual encuesta la cual constituye parte de una indagación de fines únicamente académicos manteniendo absoluta reserva.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Leer atentamente las interrogantes enunciadas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Escala auto valorativa

Estoy totalmente de acuerdo	(EtdA)	= 5
Estoy parcialmente de acuerdo	(EpdA)	= 4
Ni en desacuerdo ni en acuerdo	(NedneA)	= 3
Estoy parcialmente en desacuerdo	(EpeD)	= 2
Estoy totalmente en desacuerdo	(EteD)	= 1

Preguntas	1	2	3	4	5
V1. Perfiles de puestos.	EteD	EpeD	NedneA	EpdA	EtdA
Dimensión 1: Deberes					
1) ¿Considera Ud. que los trabajadores de su entidad conocen la misión del cargo que desempeñan?					
2) ¿Cree Ud. que hay compromiso de parte de los trabajadores con la entidad en el desempeño sus funciones?					
3) ¿Las responsabilidades que Ud. ocupa están acorde al puesto que asume?					

4) ¿Ud. realiza las obligaciones encomendadas correspondiente al cargo que desempeña?					
5) ¿Considera Ud. que los servidores públicos de la entidad conocen sus funciones según los perfiles de puestos?					
Dimensión 2: Habilidades					
6) ¿Cree que la formación de estudios con el que cuenta es competente para el puesto que desempeña?					
7) ¿Se encuentra actualmente cursando estudios de especialización para el puesto que desempeña?					
8) ¿Considera que Ud. tiene los conocimientos especializados para el cargo que desempeña?					
9) ¿Tiene dificultades al desarrollar sus funciones por falta de conocimientos del puesto que desempeña?					
10) ¿Considera Ud. Que en la entidad hay competencias laborales?					
11) ¿Cree Ud. ¿Que los trabajadores de su entidad cuentan con las aptitudes exigidas en el mercado laboral para ocupar el puesto que desempeñan?					
12) ¿Considera Ud. ¿Que cuenta con habilidad y destreza para ocupar el puesto que desempeña?					
Dimensión 3: Meritocracia.					
13) ¿Considera usted que algunos puestos ocupados son por apoyo a campañas políticas?					
14) Cree usted que los trabajadores contratados por el periodo actual político tienen un buen desempeño de sus cargos?					

¡Gracias!

ANEXO 5: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO: Perfiles de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de la región Cajamarca

Cálculo de la variable 2: Desempeño laboral

Es grato dirigirme a usted y que sea partícipe de la actual encuesta la cual constituye parte de una indagación de fines únicamente académicos manteniendo absoluta reserva.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Leer atentamente las interrogantes enunciadas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Escala Auto Valorativa

Estoy totalmente de acuerdo	(EtdA)	= 5
Estoy parcialmente de acuerdo	(EpdA)	= 4
Ni en desacuerdo ni en acuerdo	(NedneA)	= 3
Estoy parcialmente en desacuerdo	(EpeD)	= 2
Estoy totalmente en desacuerdo	(EteD)	= 1

Preguntas	1	2	3	4	5
V2. Desempeño Laboral.	EteD	EpeD	NedneA	EpdA	EtdA
Dimensión 1: Producción					

1) ¿Ud. cree que hay integración entre los trabajadores y jefes?					
2) ¿Ante situaciones conflictivas hay una pronta solución?					
3) ¿Los trabajadores se identifican con la entidad y valores institucionales?					
4) ¿Se fomenta el trabajo en equipo, con empatía y asertividad?					
5) ¿Existe buena capacidad de comunicación entre compañeros de trabajo?					
6) ¿Los trabajadores confían en sus demás compañeros, y aceptan críticas constructivas?					
Dimensión 2: Calidad					
7) ¿Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto?					
8) ¿Cuenta con el soporte necesario para el cumplimiento de normas?					
9) ¿Los empleados cumplen las metas y objetivos a tiempo fijados por la entidad?					
10) ¿Considera que la entidad tiene el compromiso de utilizar las herramientas necesarias para facilitar el cumplimiento de metas?					
11) ¿Se fomenta la puntualidad de los trabajadores en la entidad?					
12) ¿Se reconoce el esfuerzo y logros alcanzados por los trabajadores?					
13) ¿El jefe trata de crear un ambiente laboral amigable y apropiado?					
14) ¿Hay compañerismo que permite el trabajo con responsabilidad para cumplir con los resultados esperados en la entidad?					
15) ¿Cree Ud. ¿Que están preparados para la adaptación al cambio?					

Gracias!

ANEXO 6: Fórmula del muestreo aleatorio simple

La muestra, se determinó mediante la fórmula del muestreo aleatorio simple con proporciones, a continuación, se detalla:

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

Donde:

n = Muestra

N = Total de la población

Z = 1.96 (95%)

p = Proporción esperada (0.8)

q = Proporción esperada (0.2)

e = Margen de error (5%)