



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Perfil de puestos y productividad laboral en los colaboradores de la  
Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Saavedra Villena, Deysi Vanessa (ORCID: [0000-0003-1258-4106](https://orcid.org/0000-0003-1258-4106))

**ASESOR:**

Mtro. Horna Rodríguez, Richard Foster (ORCID: [0000-0001-5055-9222](https://orcid.org/0000-0001-5055-9222))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

**TARAPOTO- PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi esposo Jhon Leonard y a mis hijas Mia Alexandra y Luciana Almudena, quienes siempre me apoyan con su amor y su comprensión, que a pesar de las dificultades siempre están conmigo en todo momento; siendo mi motor y motivo para mejorar y luchar por mis ideales.

A mis padres Lucy y Jorge, que gracias a ellos pude lograr ser una gran profesional, gracias a la educación que me brindan, enseñanzas, buenos valores y apoyo incondicional.

A mis hermanas Diana y Cinthia, que me brindan su amor y su cariño.

Finalmente, a mis suegros Rosario y Leonardo, que me consideran como una hija más en la familia.

Deysi Vanessa.

## Agradecimiento

Con mucha gratitud a Dios, que llena mi vida de muchas bendiciones, y a toda mi familia por estar siempre presentes en cada logro obtenido.

A toda la plana Institucional de la Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto, por la formación brindada a lo largo de la Maestría en Gestión Pública.

Finalmente, al docente Richard Foster Horna Rodríguez, que gracias a sus conocimientos profesionales y orientación hacen posible que hoy culmine este trabajo de investigación con mucha satisfacción.

La autora.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	7
III. METODOLOGÍA .....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	22
3.2. Variables y Operacionalización. ....	23
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....	24
3.5. Procedimiento de recolección de datos:.....	27
3.6. Métodos de análisis de datos .....	27
3.7. Aspectos éticos .....	28
IV. RESULTADOS.....	30
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES .....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS .....	53

## Índice de Tablas

Tabla 1. Nivel de perfil de puestos en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022.....	31
Tabla 2. Nivel de la productividad laboral de los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022.....	32
Tabla 3. Relación entre las dimensiones del perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022.....	33
Tabla 4. Relación entre el perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022.....	34
Tabla 5. Correlación general mediante Rho de Spearman.....	35

## Resumen

La presente investigación conllevó a un análisis concreto sobre las variables investigadas y se encuentra enmarcado con el único objetivo en determinar la relación que existe entre ellas y así ayudar a mejorar los resultados de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín. Asimismo, la metodología utilizada en la presente investigación, corresponde al de tipo básica, el cual tiene un enfoque cuantitativo, asimismo, se utilizó como instrumento de investigación dos cuestionarios, el primero referido a la variable perfil de puestos y el segundo referido a la variable productividad laboral, utilizando la técnica de la encuesta, el cual fue aplicada a una muestra no probabilística de 50 colaboradores que laboran en la entidad que fue materia de estudio, en el que se concluye que, existe una relación significativa entre el perfil de puestos y productividad laboral de los colaboradores, toda vez que se obtuvo  $Rho=0.875$  ( $sig.=.000$ ), por lo que se confirma que, a un mayor perfil de puestos con respecto a las contrataciones de los colaboradores de la Procuraduría, origina una mayor productividad laboral en beneficio de la misma institución.

**Palabras clave:** Trabajador, productividad, colaborador y salario.

## **Abstract**

The present investigation led to a specific analysis of the variables investigated and is framed with the sole objective of determining the relationship that exists between them and thus help improve the results of the Public Prosecutor's Office of the San Martín Regional Government. Likewise, the methodology used in the present investigation corresponds to the basic type, which has a quantitative approach, likewise, two questionnaires were used as a research instrument, the first referred to the position profile variable and the second referred to the variable labor productivity, using the survey technique, which was applied to a non-probabilistic sample of 50 employees who work in the entity that was the subject of study, in which it is concluded that there is a significant relationship between the position profile and labor productivity of the collaborators, since  $Rho=0.875$  (sig.=.000), therefore, it is confirmed that a higher job profile with respect to the hiring of the Attorney General's collaborators, originates a greater labor productivity for the benefit of the same institution.

Keywords: Worker, productivity, collaborator and salary.

## **I. INTRODUCCIÓN**

A lo largo de todos los siglos, se ha podido evidenciar, según, Neves (2017), que el trabajo es una herramienta importante para todo ser humano que desea superarse y obtener satisfacción en su vida diaria, es por ello que en general se puede identificar los procesos que sigue una empresa y/o institución pública o privada, con la finalidad de crear o contar con todas las herramientas para trabajar de manera eficaz y con calidad, que guardan relación con resultados individuales o grupales que benefician definitivamente a la institución, en consecuencia, se puede deducir que un puesto de trabajo que está diseñado de manera adecuada, permite vincular un nivel de productividad en grandes escalas. Por lo que he partido analizando la presente investigación desde la óptica del mundo entero; en el que se aplicó la modernización de manera conjunta con las actualizaciones digitales, haciendo que el mercado laboral en general, promueva muchos cambios a favor de las empresas y de sus colaboradores, incorporando cambios muy significativos en cuanto a la estructuración y a sus funciones para cada tipo de puesto de trabajo.

Encontrándose de ese modo, siempre en la búsqueda de profesionales con capacidades colectivas, competencias y sobre todo habilidades que permitan el crecimiento de la institución y sobre todo del talento humano, en ese contexto, Alza (2019), se ha realizado un análisis con respecto a la modernidad y la gestión, en el que se menciona que la capacitación constante es necesaria para lograr tener resultados en el centro de labores. Asimismo, en América Latina, ante este acontecimiento; no se ha hecho ajena a las transformaciones con respecto al ámbito laboral, teniendo como resultados el incremento y/o crecimiento moderado de la economía, por lo que los niveles de contrataciones hacia profesionales han aumentado, debido a que las empresas buscan habilidades en sus colaboradores, contribuyendo en gran y buena medida a la reducción de la pobreza, conforme lo establece, Del Campo (2017), quien menciona que el adecuado control de la riqueza y el tipo de sociedad contribuye al adecuado ejercicio de lucha contra la pobreza.



Nuestro país, Perú, no ha sido la excepción, ya que las empresas o instituciones también buscan eficacia en los resultados que garanticen el crecimiento de la institución en la que laboran, obteniendo logros y reconocimientos que contribuyen de manera importante en el ámbito profesional, sin embargo en muchos casos el resultado obtenido, no es lo que se había planteado, ya que existen colaboradores que sólo ingresan a su centro de labores sin realizar las funciones que la entidad les encomienda y/o no cumplen con el perfil que en la actualidad y con la modernización se requiere, generando un descenso en el crecimiento o productividad de la empresa o institución, conllevando todo ello a obtener un mal clima laboral, la no solución de los conflictos por parte de los colaboradores y una inadecuada comunicación entre ellos, estableciendo según, Ramos (2019), que una adecuada gestión empresarial conllevará un mejor crecimiento económico y por ende mejorará la gestión empresarial.

En nuestra región San Martín, se ha podido evidenciar que, ciertas empresas más que todo las privadas, intentan mantener un clima laboral estable y adecuado para sus colaboradores, con el único fin de lograr mejorar el desempeño laboral de los mismo; es así que, a través de distintas técnicas o herramientas empleadas, ayuden a lograr sus objetivos como empresa y en consecuencia llegar al éxito conforme a las metas organizacionales trazadas, sin embargo, muchas de ellas descuidan el potencial de los colaboradores, llamado también como talento humano, desmotivando de alguna u otra manera, el servicio de calidad, disminuyendo el desempeño y por ende teniendo como resultados a un consumidor o usuario insatisfecho por el o los servicios brindados; siguiendo en ese mismo orden en la Región San Martín, la productividad laboral de las instituciones o entidades públicas es de gran importancia para hacer o realizar una buena gestión, sin embargo en la realidad difiere de lo antes mencionado, toda vez que se ha podido identificar en otras instituciones de igual o similar jerarquía, que, existen colaboradores con bajo o poco nivel de preparación.

Con respecto a, estudios superiores o académicos, se ha observado, que existen trabajadores que, se encuentran en puestos con altos cargos y por ende su remuneración también es elevada, existiendo también personas profesionales, capacitadas, con un nivel académico alto y con grandes conocimientos, ocupando cargos de menor rango y por ende con poca remuneración. Un tema preocupante que aborda la presente investigación, es sobre el perfil de puestos, que dentro de las características que engloba éste término, tenemos a las actitudes, la voluntad, la personalidad y sobre todo la capacidad y habilidad que tiene cada colaborador, y que muchas veces se ha evidenciado que contratan a personal inadecuado y que no cumple con el perfil para el puesto laboral, ocasionando a corto o mediano plazo un déficit en cuanto al crecimiento de la entidad y una insatisfacción del trabajador, teniendo como consecuencia, reclamos, denuncias o quejas de las personas a las que se brinda el servicio. Lo anteriormente indicado, se corrobora con lo presentado por, Tuanama (2018), quien menciona que la productividad tiene una íntima relación con la competitividad y el ejercicio adecuado de los objetivos de la entidad.

Por lo que, se entiende que el problema surge cuando se evidencia la falta de aplicación de éstas variables en cualquier empresa o institución, toda vez que existe un desnivel en cuanto al perfil de puestos de los trabajadores y/o colaboradores de las entidades al momento de contratar a las personas, y en consecuencia no se alcanza el resultado de productividad laboral que se necesita o se requiere, evidenciando niveles bajos de satisfacción, debido a que en muchos puestos de dicha entidad, el perfil del personal no son los más adecuados en cuanto a la estructura realizada para los puestos que se ocupan, contratando muchas veces personal nuevo, solo por política o favores personales, excluyendo a profesionales con altas capacidades, habilidades y/o destrezas, y que en muchas ocasiones las remuneraciones o los sueldos, no cubren las expectativas o necesidades básicas de los trabajadores para las funciones que realizan dentro de la institución que los contratan.

Es así que, se puede evidenciar un bajo nivel de rigurosidad en cuanto a la contratación del personal, recalcando que los trabajadores son contratados bajo la modalidad de locadores y no mantienen un vínculo directo con la institución, generando muchas veces la irresponsabilidad en cuanto al cumplimiento de sus funciones y metas; asimismo se genera un mal clima laboral e insatisfacción con la remuneración; etc., teniendo como resultado un atraso en sus labores o baja productividad laboral, con pocos resultados eficientes y de calidad, y en muchas ocasiones se causa un perjuicio para la institución, asimismo; hay colaboradores que aún con la tecnología que vivimos hoy en día no saben utilizarlos por falta de conocimiento, conllevando a no lograr con éxito los objetivos de la institución en la que se desempeñan y todo por no realizar una adecuada o buena gestión al momento de las contrataciones del personal, teniendo como resultado a un usuario insatisfecho, bajo nivel de calidad en el servicio, poca identificación del colaborador con la entidad y sus fines, etc.

Y esto a su vez, hace que debido al tipo o modalidad de contrato que tienen los trabajadores, que en muchos casos es de locación, hacen que se genere una inestabilidad laboral, y por ese hecho, es que se da la renuncia del personal. Al respecto debo señalar, como no se conoce la relación que existe entre el perfil de puestos y la variable productividad laboral, así como se desconoce la correlación entre las dimensiones de las variables, y sobre todo se desconoce los niveles de cada variable que es materia del presente estudio; es por ello que el propósito de esta presente investigación, es indagar y/o investigar sobre el perfil de puestos y la productividad laboral de los colaboradores que trabajan en la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín.

Es primordial formular el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel del perfil de puestos de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022? ¿Cuál es el nivel de la productividad

laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022? Esta investigación tiene como **justificación por su conveniencia**: Que busca como lograr conocer el desarrollo de la gestión del perfil de puestos laborales dentro de la Procuraduría Pública de la Región San Martín, y así poder determinar la manera en que este factor se encuentra ligado a la variable productividad laboral de los trabajadores de la entidad antes indicada.

Tiene como **justificación social**: Con la presente investigación, se desea lograr que sirva como fuente importante para el logro y éxito de la entidad materia de estudio, que es la Procuraduría Pública de la Región San Martín y además contribuir con la mejora del desempeño de los colaboradores en cuanto a la satisfacción que deben realizar ellos mismos a favor de la institución. Como **justificación teórica**: La presente investigación ayudará a contribuir con una correcta investigación respecto a la relación que existe entre la variable uno y variable dos, información que será corroborada y plasmada en los resultados que emanen de la investigación materia de estudio, así como también en las conclusiones y las recomendaciones, que en definitiva ayudará a las próximas investigaciones. Asimismo, tiene como **justificación práctica**: La presente investigación, servirá como un primer pilar o como base para poder mejorar la gestión administrativa de la entidad, además, servirá como ejemplo para las demás entidades o empresas con similar realidad problemática.

Por último, tiene como **justificación metodológica**: En este aspecto, se aplicará la metodología científica, que consiste en determinar e identificar el problema materia de estudio, para que consecutivamente se pueda estudiar las teorías planteadas y de eso modo proponer soluciones a través de la hipótesis, así como también determinar y/o identificar los objetivos que se encuentran plasmados en el presente trabajo. En base a lo descrito en líneas anteriores, es indispensable plantear como **objetivo general**: Determinar la

relación entre el perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022. Como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de perfil de puestos en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022. Medir el nivel de la productividad laboral de los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022. Medir la relación entre las dimensiones del perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022.

Como **hipótesis general**: **H<sub>i</sub>**: Existe relación entre el perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022. Como **hipótesis específicas**: **H<sub>1</sub>**: El nivel del perfil de puestos en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022, es bueno. **H<sub>2</sub>**: El nivel de productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022, es alto. **H<sub>3</sub>**: Existe relación positiva y significativa entre el perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a las dos variables que conlleva a realizar el presente estudio, se ha corroborado que existen investigaciones planteadas en diferentes ámbitos, como, por ejemplo: En el ámbito internacional, se citó a Chávez (2016), el desarrollo de la investigación mencionada por dicho autor, es de tipo básica, con diseño no experimental y en cuanto a la población y muestra está conformada por 50 personas (docentes del SED de la UTE), quienes trabajan en la matriz Quito. La técnica empleada para la recolección de datos en el estudio realizado, fue la observación directa, concluye que; que en la corroboración de los resultados, se dieron a conocer la aplicación del perfil de puestos, logrando que los maestros o docentes que tuvieron éxito en ese sistema, han identificado fácilmente y con mayor rapidez las competencias para que su labor sea exitoso, y sobre todo con el direccionamiento al logro de sus objetivos, y que los 17 docentes que han alcanzado unos resultados extraordinarios, en un tiempo fijo y determinado, tienen o poseen hasta ocho competencias que les ayuda a convertirse en expertos, y de acuerdo a dicha investigación, se puede indicar que para la implementación de un perfil de puestos, se requieren ciertas peculiaridades, que hacen que la persona sea productiva y que en defecto, llegan a tener o alcanzan el éxito en su puesto de trabajo.

Asimismo, se logra estructurar o modelar el perfil de puesto del docente para que a futuro se contraten trabajadores que encajen con el perfil requerido y así se asegure el desarrollo y cumplimiento de sus metas u objetivos en la institución; en consecuencia, la presente investigación, brinda información necesaria para crear puestos con perfiles adecuados, bajo las experiencias o investigaciones previas; que en definitiva ayuda a que se logre alcanzar los objetivos o metas trazadas por la organización y en consecuencia la remuneración sea la más adecuada para los docentes, por lo que es conveniente citar al autor, Ybarra (2016), en el que su trabajo de investigación es tipo básica, con diseño no experimental; teniendo como variables, la eficiencia y a la productividad en la Industria Bancaria, en dicho análisis, se

propuso como objetivo examinar la eficacia; la metodología aplicada en dicho análisis fue el de datos envolventes, teniendo como su población la cantidad de 58 bancos, dentro de las cuales 11 bancos son públicos y 47 bancos son privados, utilizando la herramienta de malmquist con el indicador de Luenberger.

En el que se concluyó que, en la corroboración de los resultados de las dos variables analizadas en el trabajo de investigación, tienen un nivel significativo de relación entre las variables, conllevando a contribuir de una manera directa en cuanto a la política de las financieras aportando una gran evidencia de mejora en las entidades estudiadas, asimismo se logró medir los niveles de la productividad, especialmente de la eficiencia teniendo una técnica relativa, asimismo, el autor, Peretto (2016), en su investigación se estableció como metodología, la investigación cuantitativa exploratoria bibliográfica - no experimental, teniendo como muestra a todas las entidades bancarias de Argentina, correspondiente al año 2001 al 2010, luego del procesamiento de los datos y/o resultados obtenidos de las variables evaluación de Eficiencia y Productividad en cuanto al Sistema Bancario, se concluye que, el sistema financiero o bancario, tiene una relación muy significativa con lo que es la productividad, utilizando para tal fin, la escala de Malmquist, y con respecto al análisis de la productividad entre 2000 y 2010 de las entidades, se corroboró una caída con respecto a la productividad, especialmente en términos de crecimiento e ineficiencias en aquellos procesos bancarios.

Peñalosa y Mejía (2020), en su investigación basado en el modelo de Méndez, se implementó la conexión de las variables materia de estudio, que son, clima y cultura condiciones para la productividad laboral, teniendo como muestra a 30 empresas de Colombia. Como aspecto metodológico se establecieron diseños cuantitativos transversales correlacionales y no experimentales, realizando los respectivos procedimientos de prueba y se concluyó que, las organizaciones materia de la investigación, fueron seleccionadas para el modelo de Méndez, dentro de las cuales aborda

principalmente las particularidades de la cultura empresarial y de las variables del entorno organizacional y su identificación; utilizando métodos que ayuden a comprender la cultura de las organizaciones humanitarias, con la finalidad de que incrementen de manera más efectiva los niveles de productividad laboral, dicho de otro modo, se corroboró que el clima laboral y la cultura inciden de manera muy significativa en cuanto a los factores de productividad laboral.

Asimismo, en el ámbito nacional, el autor, Blass (2017), el desarrollo de su trabajo fue el de tipo básica, con diseño no experimental, la población y muestra aplicada, estuvo conformada por 56 personas constituida por los colaboradores administrativos nombrados y la técnica aplicada o empleada en el presente trabajo, fue la encuesta y con respecto a los instrumento, se aplicó el cuestionario; se concluye que, con respecto al perfil de puestos tiene una relaciona de manera significativa y muy importante con respecto al desempeño laboral en los colaboradores y/o trabajadores.

Se citó a los autores, Guanilo y Morales (2017), en la presente investigación el desarrollo fue de tipo básica, con el diseño no experimental, el método aplicado en la investigación fue descriptiva – correlacional, su población y muestra del presente estudio fue de 17 trabajadores de AMA; con respecto a la técnica utilizada en la investigación fue la entrevista y el instrumento aplicado, fue el cuestionario; en el que se concluye que, el perfil del personal de los trabajadores de AMA; si se ajusta a su desempeño o productividad laboral; porque existe una estrecha relación entre el perfil del personal, su desempeño y productividad laboral.

Asimismo cito al autor, Ancajima (2019), y en su investigación aplicó las variables, estímulos empresariales e influencia en la productividad de los asesores de una entidad, que tiene como enfoque comprobar cómo los estímulos empresariales influyen en la productividad de los asesores de dicha Financiera; y como aspectos metodológicos, presentó “un tipo descriptivo, correlacional, la presente investigación es cuantitativa, no experimental,



transversal, la población y su muestra estuvo conformada por 15 asesores de Financiera Confianza Agencia - Tumbes, aplicando una muestra censal; el instrumento utilizado fue la encuesta en escala de Likert, concluyó que, existe una relación directa y positiva con respecto a ambas variables el cual se midió mediante el coeficiente Rho de Spearman obteniendo como resultado un coeficiente de 0,772, dentro de los que se considera, que los estímulos pueden ser de carácter tangible o intangibles y que pueden ser factibles de ser reconocidos tanto por el cliente interno como el externo; aportando para mejora de la variable productividad.

Según, García, Quiroz y Yaya (2018), han utilizado un diseño de métodos mixtos, explicación secuencial, con un total de 155 trabajadores, utilizando como instrumento la encuesta para la debida recolección de datos y se propusieron 6 dimensiones para poder medir el nivel de riesgo psicosocial individual; y se concluyó que, se obtuvo como resultado que las condiciones de trabajo en la institución no fueron las más adecuadas, toda vez que se generó estrés en los colaboradores o trabajadores, lo que desencadenó elementos contrarios en cuanto al tema de clima laboral, perjudicando los niveles de productividad laboral del trabajador, es decir, todos aquellos aspectos calificados como elementos psicosociales que pueden incidir negativamente en la productividad de cada uno o todos los colaboradores.

Ámbito Local, García (2017), el desarrollo de la presente indagación es de tipo básica, con diseño - no experimental y su población y la muestra escogida estuvo conformada por los trabajadores de la entidad que fue materia de estudio, que en general su población hace un total de 24 trabajadores, y la técnica empleada en la investigación, fue la encuesta, así como también los instrumentos utilizados para recolección de datos fue la ficha de registro; se concluye que; la evaluación y el análisis para el cumplimiento de los perfiles de puestos de los 24 trabajadores, se pudo determinar que el 50% de los colaboradores de la universidad, cumple de manera parcialmente con el perfil de puesto evaluado, y el otro 50% de los trabajadores, no cumple o no logra cumplir con el perfil de puesto evaluado. Las bases teóricas en que sostienen

la investigación, se centralizan básicamente en las dos variables de estudio (perfil de puestos y productividad laboral); para ello, es necesario definir o explicar los términos de acuerdo a los siguientes conceptos.

Como primera palabra tenemos a Perfil, y conforme Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2017), atribuye el concepto de perfil como, el conjunto o el todo de características peculiares que identifican a alguien o algo. Asimismo, tenemos a la palabra Puestos, que para el autor Chiavenato (2020), define al término puesto como una unidad de la organización, en el que todas las obligaciones y todas las responsabilidades de un puesto o cargo determinado, debe corresponder netamente al empleado o trabajador que lo desempeña, en el que se brinda los medios necesarios para que los empleados, trabajadores y/o colaboradores, contribuyan o apunten al logro o éxito de los objetivos de la organización o instituciones en las que desempeñan sus acciones.

Perfil de Puestos, según, Chiavenato (2002), explica que, el perfil de puestos, es la representación de absolutamente todas aquellas actividades o acciones desarrolladas o desempeñadas por las personas que ocupan un puesto o un cargo en la organización o institución en la cual labora. Gracias a estos cargos, la entidad o la organización, así como también el colaborador puede llegar a cumplir sus objetivos o metas.

El autor también define al término perfil de puestos como el nombre que tienen todas las personas que forman o conforman una empresa y que el cargo engloba las acciones que la persona hace y en consecuencia desarrolla en la organización. Por eso es fundamental que los colaboradores tengan un buen perfil de puesto porque permite que, mediante ello, se asignen responsabilidades, obligaciones o actividades en diferentes compromisos dentro de la organización o la institución. Para los autores Werther y Davis (2018), dan un concepto al término de perfil de puestos, a la recolección y valoración de información sobre algún tipo de puesto de trabajo y eso implica realizar un análisis profundo del término puestos, y así la administración

pueda logra una mejor gestión o desarrollo de los recursos humanos, toda vez que puede seleccionar o elegir a los colaboradores y/o trabajadores idóneos para cada uno de los puestos laborales y determinar el sueldo que deben ganar. En tal sentido, Perfil de puestos de trabajo para la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional – SETEC, “El término perfil profesional constituye todo un marco de referencia para el óptimo o mejor desempeño profesional, toda vez que está ligada a las competencias laborales y así permite identificar de una manera adecuada si la persona está calificada para un puesto de trabajo o una determinada ocupación”

Para, SETEC (2011, p. 16), los componentes del perfil del puesto en el que se hizo referencia a una institución del sector público, indicaron que el concepto o término de perfil del puesto debe enmarcarse a las todas las exigencias establecidas y prescritas en la Directiva N°. 001-2016-SERVIR/GDSRH, “Normas para la Gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del Manual de Perfiles de Puesto – MPP”, expedido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2016), dentro de las que se muestra ciertos elementos, tales como a). **Identificación del puesto**, se encuentra conformado bajo los siguientes elementos: Como primer elemento tenemos a la Unidad orgánica a la que pertenece, nombre del puesto, dependencia jerárquica lineal, dependencia jerárquica funcional, puestos que supervisa. b). **Misión del puesto**, c). **Función del puesto**, d). **Coordinaciones Principales**, dentro de las cuales tenemos a la coordinación interna y a la coordinación externa. e). **Formación académica**, en las que se engloba la formación académica (secundaria/ técnica básica/ técnica superior/ universitario) y el Grado (egresado/ bachiller/ título/ maestría/ doctorado).

Asimismo, se indicó a los f). **Conocimientos**, en las que se enmarcan los conocimientos técnicos, así como también los programas de especialización, ofimática e idiomas. Como punto g). **Experiencia**, la misma que se enmarca en la experiencia general y en la experiencia específica. Asimismo, la Ley, establece el **cómo se clasifican los Puestos**, dentro de las cuales tenemos

que se clasifican en tipos o clases, conforme a los resultados que se den en la evaluación. Esta representación de establecer los puestos facilita la distribución de los salarios o sueldos, y sobre todo permite que cada clase o tipo de puestos reciba un trato adecuado y acorde con las prestaciones y privilegios que pueda otorgar la organización. Otro punto importante en este término, son los salarios, dentro de las cuales se dividen en grados o grupos, que engloba a las clases de puestos, mediante las cuales se les asigna las categorías salariales, que dentro de ellas tienen límites máximos y límites mínimos, y por ende cada una de esas escalas tienen relevancia en aquellos puestos que tienen que recibir el mismo trato.

**Calidad de vida en el trabajo**, mencionamos al autor, Chiavenato (2002), en el que publicó un libro sobre Administración de Recursos Humanos y el autor explica mediante su estudio qué entidad no quisiera ser el mejor o un adecuado lugar o ambiente para trabajar, y se pregunta a que trabajador no le gustaría o no le beneficiaría estar en una organización donde haya un magnífico ambiente laboral. Asimismo, define la implicancia de crear, proteger y corregir el ambiente laboral donde ejerce sus funciones el trabajador, en ese sentido enfoca las condiciones físicas, tales como la seguridad y la higiene; las condiciones psicológicas y sobre todo sociales, englobando todo lo anteriormente escrito en el ambiente laboral, que tiene que ser agradable y amigable para la prestación de los servicios, mejorando de manera adecuada el estilo de vida de todos trabajadores dentro de la entidad en la que labora y por ende también fuera de ella, en definitiva la calidad de vida en el trabajo, hace dentro de todo que el colaborador se sienta a conforme o satisfecho por sus actividades prestadas dentro de la empresa, y a su vez hace que sus actividades se desarrollen de manera sincronizada y de manera continua, y que de todas formas, se necesite de otras actividades paralelas para tener la seguridad de que el trabajador asegure sus competencias y buenas actitudes.

Asimismo, tenemos a las **Condiciones ambientales del trabajo**, en esta definición, existen tres grupos que hace que se defina el trabajo de los colaboradores de alguna organización, y son las siguientes: **Como primer**

**grupo, tenemos a las condiciones ambientales del trabajo**, mediante el cual está la iluminación, la temperatura, el ruido y otras condiciones. **Como segundo grupo tenemos al factor tiempo**, en el que se identifica la duración u horas de las jornadas laborales, tales como las horas extra, los periodos de descanso, etc. **Como tercer y último grupo tenemos a las condiciones sociales**, que enmarca a la organización informal, las relaciones, el estatus, etc. En cuanto a la **higiene laboral** se puede determinar que se encuentra inmersa en el primer grupo; que son parte de las condiciones ambientales. Al hablar o tratar de explicar sobre las condiciones ambientales en el trabajo; hacemos referencia a todas aquellas situaciones físicas que encierran al trabajador como habitante u ocupante de un puesto laboral dentro de la organización en la cual ejerce sus funciones. Es otras palabras es indispensable que el ambiente físico que le rodea al trabajador tenga las más y mejores condiciones para el desempeño o desarrollo de sus funciones en su centro de trabajo.

Sobre las **condiciones ambientales** dentro del trabajo, tenemos a la iluminación, ruido y condiciones espaciales. Como primera condición tenemos a la **Iluminación**, en el que se pudo asignar el concepto de la cantidad de luz que se instala en el lugar o centro de trabajo, no se trata de la cantidad de luz que tenga la institución o empresa, si no se enfoca en que la luz debe estar en un punto determinado en donde el trabajador prestará sus servicios, esto quiere decir que, donde haya mayor concentración de luz visual, el trabajador obtendrá un mejor resultado en sus labores, toda vez que una mala o inadecuada iluminación dentro de un centro de labores, agota la vista, asimismo, altera e sistema nervioso, y no existe una calidad laboral, pudiendo ocasionar accidentes, y se clasificar en: **1. Iluminación directa**. Consiste en que la luz debe recaer de manera directa en la superficie iluminada, esto se usa en espacios grandes y suele ser la más económica. **2. Iluminación indirecta**. Esto implica a que la luz debe dar de manera directa en la superficie que se quiere iluminar, dando reflejos en las paredes o techos del lugar, este tipo de iluminación es la más costosa, toda vez que la luz queda oculta u

opaca a la vista de las personas, necesitando de otros instrumentos para que dé mejor visibilidad.

**3. Iluminación semi indirecta.** La iluminación semi directa, es la combinación de los dos conceptos anteriormente indicados, ya que se utilizan bombillas translúcidas mediante el cual hace que la luz se refleje en los techos y en las paredes superiores, que recaen en las superficies que requieren ser iluminadas.

**4. Iluminación semi directa.** En la iluminación semi directa, consiste en que la luz se enfoca en la superficie que requiere ser iluminada, sin embargo, deja poca luz que se verán reflejadas en las paredes o techos.

**Ruido.** Se entiende como ruido a un sonido indeseable o insoportable, que engloba a dos características importantes, que es la frecuencia y sobre todo la intensidad. Con respecto a las frecuencias de los sonidos, hacemos referencia al número de agitaciones por segundo que es emitido por una base o fuente de ruido y se mide por tiempos y sobre todo por segundos, por otro lado, tenemos a la intensidad del sonido, que es medible de acuerdo a la frecuencia.

Conforme a algunas indagaciones, se tuvo como resultado de que el ruido no provoca la disminución del desempeño laboral de un trabajador, sin embargo, se corroboró que el ruido influye de manera significativa en la salud de la persona, esto quiere decir que puede producir malestares en el oído o en su audición, que en definitiva los desniveles o el grado de intensidad del ruido produce la pérdida de la audición, esto quiere decir, que, cuanto más largo se dé el tiempo prolongado de exposición del elemento llamado ruido, evidentemente el grado será mayor en la posible pérdida de la capacidad auditiva del trabajador.

**Temperatura.** Una de los más importantes contextos o condiciones laborales, es la temperatura, toda vez que un trabajador presta sus servicios de manera adecuada en un ambiente que le permita ejercer sus funciones de manera óptima. Existen puestos laborales cuyos lugares de trabajo, se caracterizan por tener elevados índices de temperatura, como es el caso de aquellos trabajos donde existen máquinas de vapor, o utilizan

instrumentos o materiales calientes, en el que el trabajador o persona ocupante del lugar, necesita vestir ropa adecuada para cuidar su salud.

Asimismo, existen lugares donde las temperaturas son bajas o muy bajas, como es el caso de centros de labores donde hay refrigeradoras, congeladoras o frigoríficos, mediante el cual se exige que el trabajador porte ropa adecuada para la protección de su salud, dando como resultado la insalubridad. **Humedad.** La humedad tiene un alto contenido de higrométrico del aire, y que muchos centros de trabajo no son ajenos al alto índice de humedad, como es el caso de aquellas empresas textiles que exigen un eminente nivel de higrométrico, que es usado para el tratamiento y/o mantenimiento de los hilos. Por otro lado, podemos hacer referencia que existen ciertas situaciones o condiciones ambientales de escasa o cero humedades; como por ejemplo las empresas que se encargan de industrializar la cerámica donde se necesita que el aire esté totalmente seco, para obtener los resultados esperados. En los ejemplos antes expuestos, definitivamente el término insalubridad constituye la característica principal o el mayor perjuicio.

**Seguridad Laboral.** Bajo este término, tenemos que la seguridad laboral influye de manera directa en la producción o productividad y sobre todo en la moral de los trabajadores, por lo que podemos indicar que la seguridad laboral es un conjunto de medidas o prevención a accidentes dentro de la organización, eliminando todo tipo de condición insegura del ambiente laboral, para un adecuado y satisfactorio desempeño de sus funciones. En la actualidad, cada vez más organizaciones apuestan por la seguridad en el trabajo, dentro de las cuales incentivan mediante capacitaciones la prevención de accidentes y así poder controlar los resultados obtenidos. Muchas empresas o servicios de seguridad fracasan, porque no le dan la debida importancia a dicho concepto, ya que no se alianza en directrices que vayan alineadas a la seguridad laboral o simplemente no cuentan con los instrumentos necesarios para poder ejecutarlo. En líneas generales la

responsabilidad de que se dé una buena seguridad en el trabajo recae necesariamente en el jefe de dicha entidad.

**Prevención de Accidentes.** - En este contexto, mencionaremos a la OMS que define al término accidente a un hecho o suceso no planeado o esperado el cual tiene como consecuencia un daño inminente hacia una determinada persona, bajo este término, los **accidentes laborales** se clasifican en los siguientes ítems: **a). Accidentes sin ausencia**, y es cuando el trabajador sigue laborando después de haberse ocasionado el accidente, en el que debe ser anotado en un informe. **b). Accidentes con ausencia.** Nos referíamos a la incapacidad temporal o pérdida total de la capacidad para el ejercicio del trabajo que se asignó al colaborador. Asimismo, se tiene la incapacidad parcial y permanente, que significa básicamente que el trabajador reduce parcial y permanentemente la capacidad para el trabajo para ejercer acciones dentro del lugar determinado, y por último tenemos a la muerte del trabajador. **Salario.** El autor Chiavenato (2007), conceptualiza al término salario como toda aquella recompensa o premio que va dirigido a la persona que ejerce labores a cambio de realizar las tareas o acciones que se le encomienden en la organización (p. 283).

Asimismo, Dessler (2009), define al salario como, aquellas formas de retribución o pago, que son consignadas a los trabajadores, y que se derivan del trabajo empleado (p. 422). Bajo este concepto, el mismo autor menciona el concepto que tiene las **organizaciones con respecto al salario**, por lo que para, Chiavenato (2002), en la 8ta edición: estableció que las organizaciones, el salario o la remuneración, representa una inversión en el trabajador y a la vez un costo; porque hace referencia al valor o servicio final de inversión, toda vez que el dinero representa un factor fructífero o eficaz que vendría a ser el trabajo, aplicados en un intento de conseguir un mayor rendimiento o resultados en la organización. El salario se compone de los siguientes factores: Se llaman factores internos a todo lo que engloba a la organización y externos porque engloba a los ambientes laborales, condicionando los sueldos y sus valores, porque la agrupación o el conjunto de estos dos



factores que son los internos y externos, hacen que se desarrolle o se determine el salario o la remuneración.

Asimismo, poder determinar los salarios en sí, es un tema complejo, ya que ciertos elementos o variables hacen que se produzca diferentes efectos en los salarios, actuando de manera independiente, haciendo que incremente o disminuya la remuneración y sueldo. Asimismo, se define que es **el salario para las personas**, y bajo este término, Chiavenato (2002), en la 8ta edición: mencionó que el salario representa una forma de transar entre el empleador y el trabajador, ya que implica que cuando el trabajador acepta el cargo o puesto laboral, se está comprometiendo ejercer funciones incoadas al cargo, estableciéndose una rutina del día a día, a un sistema de acciones y/o actividades, sobre todo a tener contacto o relaciones interpersonales con los demás miembros de la organización, y que por realizar dichas actividades recibe un salario.

**Premios y sanciones**, para el mismo autor, Chiavenato (2002, p. 282), en la 8ta edición de su libro: Las entidades, instituciones u organizaciones, para poder realizar sus acciones dentro de ciertos parámetros, deben de contar con un sistema que permita premiar a los trabajadores, es decir; otorgar incentivos para así poder estimular los tipos de comportamientos que pueden adoptar, y asimismo, de sanciones, es decir; de castigos o penalizaciones, que deben ser reales o potenciales para disminuir las posibles malas conductas que puedan adoptar los trabajadores, y en consecuencia sirvan para poder reforzar y orientar el comportamiento de las personas. Dentro del mundo laboral se estableció la **Clasificación de los Puestos**, dentro de las cuales, Fournier (2011, p. 93), define a la clasificación de Puestos como el proceso más fundamental en cuanto a la Administración de Recursos Humanos, y durante todo el proceso se clasifican en etapas, dentro de las cuales podemos encontrar, la recopilación de toda la información sobre dichos puestos, asimismo tenemos al procesamiento de la información obtenida, con respecto al conjunto de las causas similares, la descripción detallada de las tareas y sobre las condiciones, los medios organizacionales y ambientales, las

características personales y detalladas del trabajador, y sobre todo los puestos se clasifican por la similitud de los factores.

Asimismo, tenemos a la definición conceptual de **Productividad Laboral**, que, para el autor, Bohórquez (2016), la productividad se puede definir como aquella realización y desarrollo de las tareas o responsabilidades laborales realizadas en una organización por el empleador y colaborador, y así conseguir el logro de las metas o lograr los objetivos trazados dentro de las compañías en un tiempo determinado. Para, Núñez (2007), el significado del término productividad ha dado un giro favorable a través de los años y hoy por hoy son varias que se describen sobre dicho concepto, de igual modo los factores que lo componen, teniendo como elementos los siguientes: producción, hombre y dinero. Se asume que una empresa con buenos resultados o productiva, es cuando logra sus metas al obtener la transformación de los insumos en productos, y a un valor o costo menor. Es así que la productividad laboral, requiere de la eficacia como de la eficiencia. Es importante saber que, para aumentar la productividad laboral, se debe contar una educación de calidad, que conlleva a la capacitación constante y sobre todo que se cuente con una implementación adecuada de la tecnología.

Delgado (2010). Este autor define al término productividad laboral como el objetivo o como un indicador, que refleja la mejora continua o prolongada de un logro colectivo, mediante el cual se mide la competitividad o el talento humano en su totalidad. Por otro lado, los autores tales como, Robbins y Jugde (2013), conceptualizan al término productividad, a todo aquel alto nivel de análisis con respecto al comportamiento de la organización, toda vez que consideran, que una institución u organización, es productiva si la misma llega a lograr sus metas propuestas al tener como resultado la transformación de los insumos en productos, teniendo como base un menor costo, es por ello que el término productividad requiere de dos dimensiones, que son, eficacia y eficiencia. Para el término, **eficiencia**, se define a aquella relación que coexiste entre los recursos empleados y los logros obtenidos de la meta

trazada, para así poder lograr los objetivos trazados de la institución y obtener un mejor resultado, sin embargo, con la **eficacia**, se puede calcular el impacto de las actividades que realizamos con el producto o servicio que prestamos.

El uso de los medios, herramientas o elementos con que cuenta una organización para lograr o alcanzar un objetivo en beneficio de la misma; es el requisito indispensable para evitar errores que perjudiquen a la organización, concretizando los objetivos y metas que se proyectaron a futuro, asimismo, utilizando el mínimo de recursos y tiempo, logrando así perfeccionar sus propios recursos. Asimismo, tenemos al término **Productividad**, que para los autores, Hernández y Rodríguez (2011), el término productividad es considerado como el conjunto de resultados del correcto manejo de los recursos en relación con los productos y/o servicios generados por la organización. Asimismo, se puede determinar que es la correlación que se establece entre los resultados obtenidos y los resultados proyectados, permitiéndonos medir de manera adecuada el grado de cumplimiento de los objetivos planificados y sobre todo alcanzados.

Asimismo, tenemos las **dimensiones de productividad**, que para el autor Flores (2012), en su teoría, propone las siguientes dimensiones: **a). Eficiencia**. Está estrechamente relacionada con la productividad, sin embargo, si a este indicador se utiliza sólo como una medición, se asocia a la productividad y al uso o manejo de los recursos, considerándose básicamente a la cantidad y no a la calidad de lo producido que vendría a ser el resultado. **b). Eficacia**, bajo este término, se calcula el impacto de lo que se realiza con respecto al producto o con respecto al servicio que el trabajador otorga o entrega hacia la organización. Con la eficacia, no es suficiente producir un porcentaje del 100% de efectividad o certeza al servicio que se establece, tanto como en cantidad o calidad, si no, que es indispensable que lo aplicado sea adecuado, logrando así satisfacer o complacer al cliente e impactar en el mercado en la cual se desempeña la organización. Y por último tenemos a la dimensión de **efectividad**, en el que se puede determinar que es la relación que existe entre todos aquellos resultados obtenidos y los resultados

planteados, mediante el cual se podrá medir el grado de relación de una manera adecuada en cuanto al cumplimiento de objetivos planificados, teniendo como resultado el o los logros de mayores y mejores productos.

En este caso, hay que tener en cuenta lo que establece el IPE (2007), en el que indica que la productividad laboral se define como aquel resultado que emana de la labor del trabajador durante un período de corto o largo plazo, el cual se mide en cantidades físicas o en el valor de los bienes y servicios realizados o producidos. Por otro lado, Rodríguez y Gómez (1991), indican que, "La productividad evalúa la capacidad de un sistema para producir el producto deseado (apto para el uso o consumo) asimismo, evalúa la correcta utilización de los recursos aplicados" (p. 32). Para los autores, Robbins y Coulter, (2014), indican que, la productividad de los empleados es una medida de esfuerzo y de desempeño o trabajo realizado, que equilibra la eficiencia y la eficacia" (p. 449). Asimismo, los autores, Render y Heizer (2014), mencionaron que, la medición de la productividad o medición de los resultados, puede ser muy sencilla al utilizar varias medidas como horas trabajadas, capital, materiales, energía, etc.

La productividad laboral, es un término que genera una preocupación constante para los gerentes ejecutivos o los encargados de las instituciones o empresas, o incluso de todos los empleados y/o trabajadores a nivel estratégico y en muchos casos la productividad laboral, es una debilidad que genera analíticas en el área de recursos humanos. (Nicuesa, 2018), por lo que para, Rodríguez y Gómez (1991), en este aspecto, consideran tres criterios o razonamientos con respecto a la productividad laboral, que son: la eficacia, eficiencia y productividad. Con relación a lo antes descrito, tenemos a la **medición de la Productividad**, en el que para los autores, Gaither y Frazier (2000), el término productividad, es el conjunto total de servicios y productos que se realizan o se determinan con los recursos utilizados, de esta manera se presenta la siguiente medida: Productividad es igual a la Cantidad de productos o servicios realizados entre la Cantidad de recursos utilizados.

### III. METODOLOGÍA

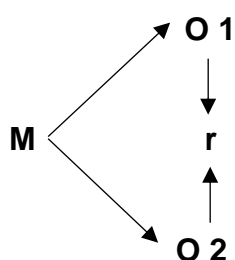
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de estudio

El presente trabajo es de tipo básica, el cual tuvo un enfoque cuantitativo, porque solo se recogió toda la información necesaria y de esa manera se comprobó la hipótesis, por tanto, no se realizó la manipulación de variables, por lo que se logró obtener los resultados esperados. Al respecto, el autor Hernández, et. al (2014), sostiene que, se utiliza este tipo de investigación, sólo para recabar y de ese modo comprobar la hipótesis, utilizando o aplicando métodos estadísticos en la comprobación de las teorías planteadas.

##### Diseño de investigación

El diseño es no experimental, de nivel descriptivo; toda vez que se indagó y recogió la información necesaria relacionada con los objetivos, y son indagaciones que se ejecutaron sin manipular las variables; asimismo; se examinó el vínculo o relación que existen entre las variables que fue materia de estudio. En relación a ello, el autor Hernández, et. al (2014), afirmó que, al desarrollar un trabajo de investigación sin tener que manipular variables, primero se analizan las características en su propio contexto. Por otro lado, la presente investigación tuvo un nivel correlacional, toda vez de que estuvo orientada a determinar la relación entre ambas variables. Del mismo modo, la presente investigación tuvo un corte transversal, toda vez que los instrumentos fueron aplicados en un determinado espacio de tiempo, por lo que se procedió a graficar el esquema de la siguiente manera:



**M: Muestra**

**O 1: Perfil de puestos**

**O 2: Productividad laboral**

**r: Relación de las variables.**

### **3.2. Variables y Operacionalización.**

#### **Variables:**

##### **O 1:** Perfil de puestos

Se desarrollaron las siguientes dimensiones: a). Condiciones ambientales, b). Seguridad laboral y c). Salario.

##### **O 2:** Productividad laboral

Dentro de las cuales se desarrollaron las siguientes dimensiones: a). Eficiencia, b). Eficacia y c). Productividad.

**Nota:** El cuadro de operacionalización de las variables se puede encontrar en los anexos.

### **3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

La población que se escogió para la presente investigación, estuvo conformada por los 50 colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022.

#### **Criterios de selección**

##### **Inclusión:**

Todos los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, que está conformada por 50 personas, que son trabajadores mayores de 18 años y menores de 65 años, el cual prestaron su consentimiento y/o aceptación para la aplicación de los instrumentos creados en la presente investigación.

##### **Exclusión:**

En este contexto, se excluyó a aquellos colaboradores que no forman parte de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín.

### **Muestra**

En este contexto, la muestra tomada fue censal, toda vez que se trabajó con el total de la población, siendo ésta el de los 50 colaboradores.

### **Muestreo:**

En el presente desarrollo de investigación, no fue necesario utilizar técnicas de muestreo estadístico, porque se trabajó con la totalidad de la población.

**Unidad de análisis:** Un colaborador de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **Técnica**

La técnica que se aplicó en la investigación, fue la encuesta; la misma, que, tuvo como propósito recabar y recolectar la información necesaria, toda vez que ayudó a evaluar y medir las dos variables: perfil de puestos y productividad laboral, con respecto a los indicadores de medición propuestos. Sobre lo anteriormente indicado, Hernández et al. (2014), sostuvo que; la encuesta es la técnica más utilizada en investigaciones cuantitativas, al momento de recabar la información, así como también en su posterior procesamiento.

### **Instrumentos**

Conforme lo establecieron los siguientes autores, Hernández, Fernández y Bautista (2014). El cuestionario es uno de los instrumentos que más se utilizaron en cuanto a investigaciones sociales, en el que consiste en realizar un listado de preguntas que pueden ser abiertas o cerradas; y en la presente investigación se aplicaron los instrumentos con preguntas cerradas.

Asimismo, se ha utilizado un cuestionario, que sirvió para evaluar la variable **Perfil de Puestos**, la misma que estuvo conformada por (3) dimensiones, tales como: condiciones ambientales en el que se obtuvo 7 ítems; seguridad laboral que estuvo conformada por 4 ítems y salario que estuvo conformada por 6 ítems y que además conllevaron a los siguientes indicadores: iluminación, ruido, temperatura, humedad, prevención de accidentes, garantía en el trabajo, prevención de robos, el salario para las organizaciones, el salario para las personas, premios y sanciones y clasificación de los puestos; las que en total contaron con 17 (diecisiete) preguntas, con una escala de medición ordinal de 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre.

Asimismo, para la elaboración del cuestionario de la segunda variable **Productividad Laboral**, la misma que estuvo conformada por (3) dimensiones; tales como: eficiencia, que estuvo conformada por 6 ítems, eficacia en el que se obtuvo 4 ítems y productividad que estuvo conformado por 7 ítems y que además conllevaron a los siguientes indicadores: mínima utilización de tiempo, racionalidad (medios, métodos y procesos), aspectos internos, mínima utilización de recursos, logros obtenidos., recursos disponibles, eficiencia, eficacia y productividad, las que en total contaron con 17 (diecisiete) preguntas, con una escala de medición ordinal de, 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre. Ambos cuestionarios fueron diseñados con preguntas que se vinculen a cada variable materia de estudio.

### **Validez**

Los instrumentos elaborados en el presente trabajo de investigación, fueron validados por (3) profesionales expertos en materia o estudio de investigación, y que además contaron con todos los requisitos propios para su validación; pues tuvieron la labor de calificar la, intencionalidad y sobre todo coherencia de los indicadores y variables de estudio mencionados con anterioridad; reportando un promedio de 4.5, por lo



que se indica que el instrumento elaborado es confiable y coherente para su aplicación. Asimismo, el trabajo de investigación, fue sometido a la prueba de confiabilidad de Crombach; el cual se detalla a continuación:

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable - 1 Perfil de Puestos	1	Metodólogo	4,7	Es aplicable y confiable
	2	Especialista	4,3	Es aplicable y coherente
	3	Especialista	4,1	Es aplicable y confiable
Variable - 2 Productividad Laboral	1	Metodólogo	4,7	Es aplicable y confiable
	2	Especialista	4,3	Es aplicable y coherente
	3	Especialista	4,1	Es aplicable y confiable

### **Confiabilidad:**

En cuanto a la confiabilidad de la presente investigación, se aplicó la Escala Alfa de Cronbach, en el que se obtuvo un valor de 0.801 para la primera variable (perfil de puestos), y 0.807 para la segunda variable (productividad laboral). Es evidente que, en ambas variables, los resultados obtenidos fueron mayores a 0.70, indicando o dando un significado que los instrumentos son confiables y coherente para su aplicación metodológica. Según, George & Mallery (2019), indica que, es usado como un estándar; por lo que los puntajes se calculan de acuerdo a los resultados obtenidos del coeficiente alfa- Cronbach:

- ❖ Coeficiente alfa >.9 es excelente
- ❖ Coeficiente alfa >.8 es bueno
- ❖ Coeficiente alfa >.7 es aceptable
- ❖ Coeficiente alfa >.6 es cuestionable
- ❖ Coeficiente alfa >.5 es pobre
- ❖ Coeficiente alfa <.5 es inaceptable (p.244)

### **3.5. Procedimiento de recolección de datos:**

Para el desarrollo de la investigación, elaboración del marco teórico, y para la creación de los instrumentos de recolección de datos, se tuvo en cuenta los siguientes pasos: 1. Identificar y delimitar los problemas, 2. Planificar, 3. Elaborar los instrumentos, 4. Validar los instrumentos por los expertos, por lo que a través de una exhaustiva búsqueda de información se logró conectar las dimensiones e indicadores que sirvieron para aplicar de manera directa y adecuada los cuestionarios para la recopilación de toda la información; por lo que se contó de manera necesaria o indispensable con la autorización de los involucrados y de la misma Institución donde se aplicaron los instrumentos, así como también el procesamiento de los datos recopilados, que fueron posteriormente analizados y redactados, en consecuencia para el desarrollo o procesamiento de los datos se empleó el Excel y el programa SPPSS versión 25.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para el proceso de método de análisis de datos de la información que se recopiló en la investigación, fue procesada y/o resuelta a través del programa estadístico SPSS V.25 y Excel, debido a que la investigación fue de tipo cuantitativo correlacional, dentro de las cuales se utilizó frecuencias, aplicando porcentajes el cual se elaboraron bajo el mismo programa y así mismo, se comprobó los cuadros de inferencia estadística de ambas variables y de todas sus dimensiones, anexando a sus indicadores, a través de tablas y gráficos con el que se logró identificar los valores respectivos, así como también la confiabilidad, normalidad con el coeficiente de Kolgomorov – Smirrov, dando respuesta a los objetivos, comprobando la hipótesis, mediante el cálculo del coeficiente de **Rho de Spearman** .

Así mismo se realizó la presentación de resultados a través de la estadística inferencial y descriptiva y las pruebas respectivas.

**Tabla de valoración del coeficiente de correlación:**

<b>Valor de r</b>	<b>Significado</b>
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa moderada
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva moderada
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014)

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación, se realizó con la decisión propia del investigador por propia autoría. La redacción de la investigación, se realizó en mérito a la normativa internacional que regula el APA - séptima edición; asimismo, se recalca que se trabajó con la normativa antes expuesta dentro de los parámetros del reglamento de la Escuela de Posgrado y demás lineamientos y/o precisiones señaladas por la Universidad César Vallejo.

Asimismo; la investigación se basó en cuatro principios de bioética, dentro de las cuales tenemos como primer principio a **Beneficencia:** Este primer principio, consiste en prevenir o eliminar el daño, haciendo el bien a otros, por lo que se pudo corroborar que en la presente investigación no se realizó ningún agravio a ningún agente que participó durante el desarrollo del presente trabajo. **No maleficencia:** Con respecto a este principio, tenemos que es la obligación de no infringir daño intencionadamente, en contra de nadie, toda vez que mi persona siempre actuó de buena fe, aplicando de manera adecuada los instrumentos basándome en toda la información recopilada, sin alterar ningún dato obtenido. **Autonomía:** Es la facultad que tiene toda persona de poder obrar según su criterio, en mérito propio, con independencia

única de la opinión o el deseo de otros; por lo que mencionamos que la presente investigación fue realizada por mi propia autoría, desde el inicio de las indagaciones, así como también para escoger el título del presente trabajo.

**Justicia:** Mediante este principio, podemos indicar que es una virtud que poseen todos los individuos y que además deben poner en práctica de manera coherente y conciente, buscando el bien propio, así también como el de la sociedad, por lo que, con el presente trabajo de investigación, se determinó cuáles con los perfiles de puestos más idóneos para la contratación del personal en cada puesto de trabajo, incrementando de esta manera la productividad laboral de la entidad. Estos principios fundamentales, me permitió medir la percepción de las personas realizando un consentimiento informado de cada uno de los colaboradores que coadyuvó en el análisis.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Identificar el nivel de perfil de puestos en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022.

**Tabla 1**

*Resultados de la variable Perfil de puestos*

<b>Perfil de puestos</b>		
Niveles	<b>f</b>	<b>%</b>
Muy Mala	4	8.6
Mala	12	24.7
Regular	14	28.4
Buena	11	21.3
Muy Bueno	9	17
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia (Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín).

##### **Interpretación:**

Los resultados descriptivos de la primera variable que es Perfil de puestos de la institución, arrojan que el 24.7% de los colaboradores, mencionan que la institución tiene un esquema de perfil de puestos mala, seguido de un 28.4% regular y solo el 17% rescata un perfil de puesto muy bueno y que respalda por un 21.3% que menciona que es buena.

#### 4.2. Medir el nivel de la productividad laboral de los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022.

**Tabla 2**

*Resultados de la variable Productividad laboral*

Niveles	Productividad laboral	
	F	%
Muy Mala	5	9.7
Mala	13	26.8
Regular	14	27.1
Buena	10	19.1
Muy Bueno	9	17.3
Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Elaboración propia (Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín).

#### **Interpretación:**

Los resultados descriptivos de la segunda variable (Productividad laboral) de la institución, arrojan que el 26.79% de los colaboradores mencionaron que la institución tiene una productividad laboral mala, seguido de un 27.11% que se indica que es regular y solo el 17.3% rescata una productividad muy buena y que la misma está respaldada por un 19.1% que menciona que es buena.

#### 4.3. Medir la relación entre las dimensiones del perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022

**Tabla 3**

*Sistema de Hipótesis de investigación.*

Hipótesis	Variables Correlación	Coefficiente d correlación	Significatividad-Bilateral	N	Grado
Hipótesis 1	Condiciones ambientales Productividad laboral	,356	,011	50	Bajo
Hipótesis 2	Seguridad laboral Productividad laboral	,476	,000	50	Moderado
Hipótesis 3	Salario Productividad laboral	,296	,037	50	Bajo

**Fuente:** Base de datos obtenido del SPSS V.25

#### **Interpretación:**

Como resultado obtenido, se indica que se probó las hipótesis, para ello se establecieron la aprobación de las hipótesis alternas. Se registró la prueba de **Rho de Spearman** para la evaluación de las variables de estudio las que mantienen una relación entre estas (dimensiones del perfil de puestos y productividad laboral), obteniéndose un valor menor a 0.05 el cual cumple con el valor de la hipótesis planteada, así como con el nivel de relación. De tal manera se acepta la hipótesis alterna; en el que se puede evidenciar que existe una relación significativa entre las dimensiones del perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022. Esto refleja las condiciones ambientales y salario que son

factores de mucha envergadura para una productividad óptima, también se observa de forma moderada la seguridad laboral.

**4.4. Determinar la relación entre el perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022.**

**Prueba de normalidad mediante Shapiro - Wilk:**

**Tabla 4**

*Análisis de bondad de ajuste a la distribución normal de las variables (n=50)*

Variables		Prueba de normalidad: Shapiro - Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Perfil de puestos	de	.608	50	.000
Productividad laboral		.562	50	.000

Fuente: Base de datos SPSS V.25.

**Interpretación:**

Se puede apreciar en la aplicación de la prueba de normalidad, que la muestra es 50, de tal forma se considera la prueba de Shapiro – Wilk (**n<=50**), De tal forma también se observa que las variables no muestran una distribución normal porque sus valores están muy por debajo de los niveles del 0,05 o el p valor es < a (0,05) y esto refleja que debemos asumir la prueba de no paramétrica, por lo tanto, se medirá la correlación de las variables con la prueba de correlación de **Rho de Spearman**.



#### 4.5. Correlación general mediante Rho de Spearman

**Tabla 5**

*Correlación entre Perfil de puestos y la productividad laboral (n=50)*

			Perfil de Puestos	Productividad laboral
Rho de Spearman	Perfil de puestos	Coeficiente de correlación	1.000	.553**
		Sig. (bilateral)	.50	.000
		N		50
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	.553**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.50
		N	50	50

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25.

#### **Interpretación:**

En la tabla de correlación de variables, se puede apreciar que p valor es de 0.000, este refleja que es menor al 0.001 ( $0.001 < 0.05$ ). Asimismo, el resultado de Rho de Spearman nos muestra 0,553. Lo que indica que la relación es positiva y el grado es moderado. Con un valor de confianza muy significativa del 99% de relación positiva que ejercen estas dos variables, lo cual nos indica que se acepta la hipótesis alterna. Existe relación positiva y significativa entre el perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos se tiene que la relación existente lo cual nos indica que se acepta la hipótesis alterna Existe relación positiva moderada y muy significativa entre el perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022. De esta forma, se confirma la hipótesis general  $H_1$ : Existe relación entre la productividad laboral y las dimensiones del perfil de puestos en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022, y, en cuyo resultado se puede apreciar la correlación estadística de Rho de Spearman, con respecto a la seguridad laboral es 0.476, que es una correlación positiva moderada con la variable perfil de puestos, asimismo, las condiciones ambientales y el salario muestran las correlaciones de 0.356 y 0.296 respectivamente, y estas están en un grado bajo.

**Ancajima (2019)**, manifiesta que, la identidad cultural corporativa es importante o trascendental en la organización, de tal modo que el salario el cual se muestra en esta investigación, tendría la fusión de generar valor al talento, porque este se manifiesta a través de los procedimiento que se realizan, dicho sea de paso el salario determina la identidad en mucho de los casos que existen en las organizaciones, también podemos mencionar que el empoderamiento del talento humano, según el autor, guarda una estrecha relación con las condiciones ambientales y la seguridad laboral, éstas dos dimensiones propician una estructura laboral idónea para que los talentos se desarrollen si ningún inconveniente en función de sus competencias

Y con él se plantea la teoría de perfil de puestos que indica, **Chiavenato (2002)**, explica que, el perfil de puestos, es la representación de absolutamente todas aquellas actividades o acciones desarrolladas o desempeñadas por las personas que ocupan un puesto o un cargo en la organización o institución en la cual labora. De tal forma Chiavenato nos manifiesta que todo talento o colaborador de una organización, tienen dentro de la misma responsabilidad que ejercen a través de un cargo, sin embargo, al transcurrir el tiempo, las gestiones de los procesos en función de las

actividades se manifiestan a través del cumplimiento del objetivo y metas, pero con un mayor énfasis en los procesos de calidad del cumplimiento.

Gracias a estos cargos, la entidad o la organización, así como también el colaborador puede llegar a cumplir sus objetivos o metas y se entiende por productividad laboral. En tal sentido, **Núñez (2007)**, afirma que, el significado del término productividad ha dado un giro favorable a través de los años y hoy por hoy son varias las definiciones que se describen sobre dicho concepto, de igual modo los factores que lo componen, teniendo como elementos los siguientes: producción, hombre y dinero. Se asume que una empresa con buenos resultados o productiva, es cuando logra sus metas al obtener la transformación de los insumos en productos, y a un valor o costo menor.

Es así que la productividad por tanto requiere de la eficacia como de la eficiencia. Con ello se puede decir que se encuentran íntimamente relacionados porque velan por la calidad laboral del trabajador y por lo cual se valida la investigación, se respalda esta apreciación en la investigación de, **Tuanama (2018)**, quien menciona que, la productividad tiene una íntima relación con la competitividad y el ejercicio adecuado de los objetivos de la entidad. El problema surge cuando la presencia de estas variables se evidencia en cualquier empresa o institución, toda vez que existe un desnivel en cuanto al perfil de puestos de los trabajadores y/o colaboradores de dicha entidad al momento de contratar a las personas, y en consecuencia no se alcanza el resultado de productividad laboral que necesita o requiere alcanzar, evidenciando niveles bajos de satisfacción, debido a que en muchos puestos de dicha entidad, el perfil del personal no son los adecuados para los puestos que se ocupan, contratando muchas veces personal nuevo, solo por política o favores personales, excluyendo a profesionales con altas capacidades, habilidades y/o destrezas, y que en muchas ocasiones las remuneraciones o los sueldos, no cubren las expectativas o necesidades básicas de los trabajadores para las funciones que realizan dentro de la institución que los contratan, recalcando que la gran mayoría de los colaboradores son

contratados bajo la modalidad de locadores y no mantienen un vínculo directo con la institución.

En cuanto a los objetivos como identificar el nivel de perfil de puestos en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022, se tiene que los resultados arrojan que el 24.7% mencionan que la institución tiene un esquema de perfil de puestos mala, seguido de un 28.4% regular y solo el 17% rescata un perfil de puesto muy bueno y que respalda por un 21.3% que menciona que es buena y ello tiene relación con la investigación de, **Chávez (2016)**: El desarrollo de la investigación mencionada por dicho autor, es de tipo - básica, con diseño no experimental y la población y muestra está conformada por 50 personas (docentes del SED de la UTE), quienes trabajan en la matriz Quito. La técnica empleada para recolectar los datos en el estudio realizado, fue la observación directa, **concluye que**; que en la corroboración de los resultados, se dieron a conocer la aplicación del perfil de puestos, logrando que los maestros o docentes que tuvieron éxito en ese sistema, han identificado fácilmente y con mayor rapidez las competencias para que su labor sea exitoso, y sobre todo con el direccionamiento al logro de sus objetivos, y que los 17 docentes que han alcanzado unos resultados extraordinarios, en un tiempo fijo y determinado, tienen o poseen hasta ocho competencias que les ayuda a convertirse en expertos, y de acuerdo a dicha investigación, se puede indicar que para la implementación de un perfil de puestos, se requieren ciertas peculiaridades, que hacen que la persona sea productiva y que en defecto, llegan a tener o alcanzan el éxito en su puesto de trabajo.

Asimismo, se llegó a estructurar o modelar el perfil de puesto del docente para que a futuro se contraten trabajadores que encajen con el perfil requerido y así se asegure el desarrollo y cumplimiento de sus metas u objetivos en la institución; en consecuencia, la presente investigación, brinda información necesaria para crear puestos con perfiles adecuados, bajo las experiencias o investigaciones previas; que en definitiva ayuda a que se logre alcanzar los

objetivos o metas trazadas por la organización y en consecuencia la remuneración sea la más adecuada para los docentes.

A continuación, con respecto al objetivo específico N° 02, se observó los siguientes resultados; referente al nivel de la productividad laboral tenemos que; el 27.1% que representan a 14 colaboradores, mencionaron que es regular, el 26.8% que representan a 13 colaboradores, indicaron que la productividad laboral es mala, el 19.1% representado por 10 colaboradores, indicaron que la productividad laboral es buena, el 17.3% que representan a 9 colaboradores, indicaron que es muy bueno, asimismo, el 9.7% que es representado por 5 colaboradores, indicaron que es muy mala; también respalda este comentario, **Peretto (2016)**, cuando asume que la productividad laboral debe ser buena y no regular como se menciona líneas arriba, éste autor nos manifiesta que el sistema Bancario toman en gran participación a la productividad laboral para el cumplimiento de las metas, objetivos de los productos financieros que ofrece y como éstos se ven aplicados al consumidor final, asimismo, también hace relevancia que si no ocurre un control adecuado, ésta cae.

De tal modo, **Peñalosa y Mejía (2020)**, suman otra variable importante para el desarrollo de la productividad laboral, que es la cultura organizacional, que viene a ser las políticas, protocolos, procesos adecuados y eficientes que se deben proponer para ejercer una integral productividad, esto en mención nos revela que la cultura de una organización influye en grandes rasgos para que la productividad tengan parámetros y orden en los procesos, de tal modo que se ejerce un engranaje entre los colaboradores y su cultura productiva, por lo antes indicado, podemos señalar que, en la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, no existe una adecuada cultura organizacional, toda vez que los colaboradores no tienen el pleno conocimiento sobre los valores o normas mediante las cuales se rige la institución, causando muchas veces un perjuicio a la mencionada entidad.

Para finalizar, **Guanilo y Morales (2017)**, respaldan una estrecha relación entre el perfil de puestos y la productividad laboral, ellos obtuvieron en sus

resultados que existe una relación significativa el cual respalda el presente estudio la investigación, manifestando que ambas variables siempre se encuentran con un alto grado de relación. En la Procuraduría Pública, se mostró la importancia que tiene el perfil de puestos al encontrarse la relación que existe con la productividad laboral, toda vez que se ejerce un adecuado reclutamiento del personal, deduciendo que los encargados de las contrataciones para cada puesto, conoce el perfil que debe tener cada colaborador para que ocupe un cargo dentro de la Procuraduría Pública, con el único objetivo de que su productividad mejore y logre obtener buenos resultado y/o reconocimientos con respecto a las metas propuestas por la entidad, logrando de esta manera un grado de satisfacción tanto para el colaborador como para la institución.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1** De acuerdo a la identificación del nivel de perfil de puestos en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022, se determinó que es regular, debido que el 28.4% de los encuestados afirmaron que la gestión empleada en la Institución no es la adecuada conllevando a que los factores relacionados al perfil de puestos que se requiere, no se ejecutan de una manera correcta a cada colaborador para los puestos que se someten a concurso en la Institución.
- 6.2** El nivel de productividad laboral de los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín es del 27.1%, en el que se afirma que la productividad es regular y esto hace que se reafirme que el desempeño de los colaboradores en la procuraduría no es altamente eficiente, por lo tanto, se debe cumplir con el compromiso de evaluar la productividad de una manera más adecuada, estableciendo técnicas en las que coadyuve a la mejora del resultado.
- 6.3** Para medir la relación del perfil de puestos con las dimensiones de la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022 se entiende que se acepta las hipótesis alternas planteadas con las correlaciones de 0.356, 0.476 y 0.296, el cual se determinó que la correlación es moderada y baja, y que esto a su vez refleja las condiciones ambientales y los salarios dentro de las que se corroboró que son factores determinantes para obtener una productividad laboral óptima, arrojando un resultado moderado en cuanto a la seguridad laboral.
- 6.4** De acuerdo al objetivo general del presente trabajo de investigación; se concluye que, para determinar la relación entre el perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022, existe una relación significativa y

positiva. Ello quiere decir que existe una mejora de la gestión de perfil de puestos logrando de esta manera una mejora en la productividad laboral a un 0.553, que significa en un nivel moderado.



## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1** De acuerdo a la teoría y a la relación que existe entre el perfil de puestos y la productividad laboral, se recomienda al Procurador Público Regional, reactivar la emisión de directivas informativas que detallen la práctica y cumplimiento del MOF y el RIT, con la finalidad que los colaboradores nuevamente pongan en práctica y se encuentren informados sobre las funciones, beneficios o sanciones que les corresponde.
  
- 7.2** Que el Procurador Público Regional, diseñe un formato y técnicas de evaluación de procesos, fichas de adiestramiento visual, en el que se verifique la productividad laboral de manera periódica y se evalúe las dimensiones que son claves de un desempeño laboral del colaborador, con respecto a las funciones que cumple en la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín.
  
- 7.3** Que la Procuradora General del Estado, diseñe un nuevo perfil de puestos para el periodo 2023 que ayude y relacione los objetivos claves para un desempeño adecuado de los trabajadores con respecto a sus funciones, asimismo, crear más puestos de trabajo en el que se someta a concurso público para la contratación de CAS o 728, en el que se genere una seguridad laboral para el colaborador.
  
- 7.4** Que el Procurador Público del Gobierno Regional San Martín, proponga reuniones periódicas basadas en la metodológica Focos Grup, para poder reunir y cuantificar los errores basados en la productividad laboral, estableciendo acuerdos y así generar un eficiente control de la productividad en todas las oficinas de enlace a nivel Regional de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, asimismo implantar sistemas o mecanismos en las que se pueda realizar un adecuado seguimiento a la labor que realiza cada colaborador en beneficio de la Institución.

## REFERENCIAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022). *Elaboración del Manual de Perfiles de Puestos*. Lima, Perú.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3159944/Elaboraci%C3%B3n%20del%20Manual%20de%20Perfiles%20de%20Puestos.pdf>
- Alvarado, T. y Henríquez, I. (2014) *Propuesta Técnica sobre Valoración de Puestos para la elaboración de Políticas Salariales en beneficio económico de los trabajadores de la Organización no gubernamental “fe y alegría” ubicada en el Municipio de antiguo Cuscatlán, Departamento de La Libertad, 2014.* [Tesis de maestría, Departamento de La Libertad].  
<http://ri.ues.edu.sv/8149/1/TRABAJO%20DE%20GRADUACION.pdf>
- Ancajima, H. (2019). *Estímulos empresariales y su influencia en la productividad de los asesores en Financiera Confianza, Tumbes. 2018.* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes]  
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/484/TESIS%20DE%20MAESTRIA%20-%20ANCAJIMA%20YOVERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, L. (2016). *Beneficios laborales y la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate, 2014* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao, Lima]  
[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/1671/Luis\\_Tesis\\_T%c3%adtuloprofesional\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/1671/Luis_Tesis_T%c3%adtuloprofesional_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvarado, M. (2019). *El modelo de gestión “cliente soy” y la productividad de la Agencia Mibanco – Lambayeque, 2019.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Chiclayo]  
<https://1library.co/document/zkw9ppmz-modelo-gestion-cliente-productividad-agencia-mibanco-lambayeque.html>
- Ayala, M., Castillo, I. y Hernández, C. (2011). *Perfil del profesional en Administración de empresas en el área de Recursos Humanos de la Universidad El Salvador* [Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador].

[http://ri.ues.edu.sv/1103/1/perfil\\_profesional\\_en\\_administracion\\_de\\_empresas\\_en\\_el\\_area\\_de\\_recursos\\_humanos.pdf](http://ri.ues.edu.sv/1103/1/perfil_profesional_en_administracion_de_empresas_en_el_area_de_recursos_humanos.pdf)

- Álvarez, C. García J. y Ramírez E. (2012). *Productividad y Desarrollo Gestión y aplicación del conocimiento en la mejora del desempeño de operación*, Instituto Tecnológico de Sonora. México. <https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/ingytec/productividadydesarrollo.pdf>
- Arana J. (2019) *Ensayo. Liderazgo y Trabajo en equipo*. [https://issuu.com/karen.enriquez/docs/liderazgo\\_y\\_trabajo\\_en\\_equipo.pptx](https://issuu.com/karen.enriquez/docs/liderazgo_y_trabajo_en_equipo.pptx)
- Bardales, G. (2013). *Evaluación de puestos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca de acuerdo al manual normativo de clasificación de cargos* [Tesis de pregrado Trujillo, Perú] [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/206/1/baradales\\_gisela\\_evaluacion\\_puestos%202013.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/206/1/baradales_gisela_evaluacion_puestos%202013.pdf)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3° ed.). Colombia: Prentice Hall. <https://bit.ly/3oa03bO.pdf>
- Blanchard, K. (2011). *Empowerment*. Tres claves para que el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa. (artículo científico) *Editorial Norma Santa Fe de Bogotá*. [https://www.ucipfg.com/repositorio/mscg/enfasis-eeg/eeg-11/bloque-academico/unidad-4/lecturas/37\\_empowerment.pdf](https://www.ucipfg.com/repositorio/mscg/enfasis-eeg/eeg-11/bloque-academico/unidad-4/lecturas/37_empowerment.pdf)
- Benzaquen, S. (2012). *Sistemas de incentivos para aumentar la productividad en el área de producción*. [Tesis maestría, Universidad Simón Bolívar, Venezuela] <http://159.90.80.55/tesis/000156513.pdf>.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (2° ed.). Madrid: McGraw - Hill Interamericana de España. [https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento\\_Organizacional\\_Idalberto\\_Chiavenato\\_McGrawhill\\_2da\\_Edicion\\_pdf](https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf)
- Chacaltana, J y Yamada, G. (2009). *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú*. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/51423/1/613977726.pdf>

- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales* (3° ed.). Buenos Aires - Argentina. [https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2015/10/cazau\\_pablo\\_-\\_introduccion\\_a\\_la\\_investigacion.pdf](https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2015/10/cazau_pablo_-_introduccion_a_la_investigacion.pdf)
- Chávez, J. (2016). *Diseño de perfil de cargo por competencias para la selección de personal del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial en Quito*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador] <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5326/1/T2069-MDTHChavezDise%C3%B1o>.
- Chiavenato, I. (2011). Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México. McGRAWHILL/Interamericana Editores, S.A. Novena Edic. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2° ed.). México: McGraw-Hill. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2873/1/Comportamiento%20organizacional.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (7° ed.). México, D.F.: McGraw Hill. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. (3° ed.). México. D.F.: McGraw Hill. <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2016). *Planeación estratégica fundamentos y aplicaciones*. (3° ed.). México. D.F.: McGraw Hill. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63311696/3\\_-\\_Planeacion\\_Estrategica\\_-\\_Chiavenato\\_-\\_3ra\\_Ed\\_-\\_201620200514-123786-h2q2nk-with-cover-page-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63311696/3_-_Planeacion_Estrategica_-_Chiavenato_-_3ra_Ed_-_201620200514-123786-h2q2nk-with-cover-page-)
- Drucker, P. (1986). *La Innovación y el Empresariado Innovador*. Editora Edhasa. Barcelona. <https://doku.pub/documents/drucker-peter-la-innovacion-y-el-empresariado-innovadorpdf-6lkvojone804>

- Farfán, G. (2017). *Nivel de cumplimiento del perfil del egresado de la escuela profesional de contabilidad, de la Universidad Católica San Pablo, Arequipa, 2014 y 2015* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú].  
<https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/6313/B4.1457.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción Laboral y su influencia en la Productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango.* [Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar, Guatemala]  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Fournier F. (2011). *Derecho Laboral 1.* Editorial Universidad Estatal a Distancia. Costa Rica.  
<https://books.google.co.cr/books?id=9BH8ayZeMCQC&printsec=copyrig>
- Fischamn, D. & Matos, L. (2014). *Motivacion 360 Grados; Como incrementarla en la vida y la empresa,* Lima , Perú: Editorial Planeta Perú S.A.  
<https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2020/09/312919303-Motivacion-360-David-Fishman.pdf>
- Gaither, N y Frazier, G. (2000). *Administración de producción y operaciones.* (8° ed.). España  
[https://www.academia.edu/31861739/Administracion\\_de\\_Produccion\\_y\\_Operaciones\\_Norman\\_Gaither\\_y\\_Greg\\_Frazier&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://www.academia.edu/31861739/Administracion_de_Produccion_y_Operaciones_Norman_Gaither_y_Greg_Frazier&hl=es#v=onepage&q&f=false)
- García, C., Quiroz, M., & Yaya, A. (2018). *La incidencia de los factores psicosociales en el clima y productividad laboral: El caso de una Entidad Financiera Peruana. 2018.* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú],  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624879/Garcia\\_DC.pdf?sequence=12&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624879/Garcia_DC.pdf?sequence=12&isAllowed=y)
- García, E. (2019). *El Empowerment en el trabajo de los colaboradores de la Institución Compartamos Financiera, Chimbote ,2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo - Chimbote - Perú].

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39273/Garc%c3%ada\\_MEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39273/Garc%c3%ada_MEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guevara, L. & Rivasplata, C. (2018). *Propuesta de una estructura de remuneración para la cooperativa de ahorro y crédito La Progresiva Ltda.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú]. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2644/ADMINISTRACION%20-%20Luis%20Alberto%20Guevara%20y%20Cindy%20Analy%20Rivasplata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° ed.). México: McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral. [Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional de Cuyo, Argentina]. [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)
- Herrera, T. De La Hoz E., Morelos, J. (2018). *La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional.* (Artículo científico) [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-85632018000100047](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047)
- Hernández, S. (2011). *Introducción a la Administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia.* (4° ed.) México: [https://www.academia.edu/36640009/jorge\\_hernandez\\_y\\_rodriguez\\_administracion](https://www.academia.edu/36640009/jorge_hernandez_y_rodriguez_administracion)
- Instituto Peruano de Economía. (2007). *Productividad Laboral.* <https://bit.ly/3iNSzKs>
- Jaimes L., Luzardo M., y D. Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones (artículo científico) *Bucaramanga, Colombia. Vol. 29* <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>

- Jones, G. (2008). *Teoría Organizacional: Diseño y cambio en las organizaciones* (Quinta ed.). México: Pearson Educación. [https://www.academia.edu/12004744/teoria\\_organizacional\\_dise%C3%B1o\\_y\\_cambio\\_en\\_las\\_organizaciones\\_quinta\\_edicion](https://www.academia.edu/12004744/teoria_organizacional_dise%C3%B1o_y_cambio_en_las_organizaciones_quinta_edicion)
- Loayza, T. (2019). *Influencia de la cultura financiera en los niveles de productividad de los asesores de negocio de Mi banco en la Región Tacna durante el 2017* [Tesis de maestría, Universidad Neumann Business School Tumbes, Perú] [http://repositorio.epneumann.edu.pe:8080/bitstream/handle/epneumann/11/trabajo\\_de\\_invest\\_man\\_tomi\\_kool.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.epneumann.edu.pe:8080/bitstream/handle/epneumann/11/trabajo_de_invest_man_tomi_kool.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Ly, J. (2015). *Empowerment y su Efecto en la Calidad del Servicio del Área de Créditos Hipotecarios del Banco de la Nación, Agencia1 Trujillo, 2013* [Tesis doctorado, Universidad Nacional de Trujillo, Perú], <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5952/Tesis%20Doctorado%20-%20Jimmy%20Ly%20Layza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil (2022). *Normas para la Gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del Manual de Perfiles de Puesto – MPP*. <https://lpderecho.pe/ley-servicio-civil-ley-30057>.
- Machuca, M. (2015). *Relación entre el perfil del puesto del área de atención al cliente y la productividad en el Hotel Playa Lucero E.I.R.L. – Bocapan, Tumbes 2015* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú], <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3811/1/machuca%20flores%20marco%20antonio-editado>.
- Marvel M., Rodríguez, M. y Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, vol. 7, núm. 2, 2011, pp. 549-584. (artículo científico) *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Morán, G. (2019). *Diseño para la mejora de la productividad aplicando un Modelo de Gestión Estratégica en el área de créditos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina. 2019*. [Tesis de maestría, Universidad

- Tecnológica Empresarial de Guayaquil, Ecuador].  
<http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/962/Dise%>
- Najar, E. (2018). *Estilos de liderazgo y productividad del equipo generación (y) millenials del Banco Financiero del Perú de la ciudad de Tacna, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna], [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3496/176\\_2018\\_najar\\_ojeda\\_er\\_espg\\_maestria\\_gestion\\_empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3496/176_2018_najar_ojeda_er_espg_maestria_gestion_empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez, J. y Merino, M. (2012.). *Definición de remuneración*. Lima, Perú. <https://definicion.de/remuneracion>.
- Ideasparapymes (2011), *Bases de la productividad*. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Puchol, L. (2003). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Ediciones Españolas*. (5° edic.) Madrid - España. [https://www.academia.edu/9209301/Direccion\\_y\\_gestion\\_de\\_recursos\\_humanos](https://www.academia.edu/9209301/Direccion_y_gestion_de_recursos_humanos)
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. (7° ed.). Madrid - Buenos Aires – México. <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479788315.pdf>
- Peñalosa, L., & Mejía, G. (2020). *Cultura y Clima: Condiciones para la Productividad Laboral. 2020*. [Tesis de maestría, Universidad del Rosario Bogotá D.C], <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/22078/Pe%F1alosaPe%F1aloza-LuisaVarely-2020.pdf;jsessionid=F07E84657F31758BB001E50FA06F9818?sequence=1>
- Peretto, C. (2016). *Evaluación de eficiencia y productividad del Sistema Bancario: El Caso de las Entidades Bancarias de la República Argentina en la década del 2001 - 2010* [Tesis doctorado, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina]. <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/4429/Peretto%2c%20Claudia%20Beatriz.%20Evaluaci%3%b2n%20de%20eficiencia%20y%20productividad....pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Robbins, S. y Judge, T. (2013), *Comportamiento Organizacional*.  
[https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Reyes, T. (2020). *Empowerment y productividad laboral en la empresa La Positiva Seguros – Chimbote 2020*. [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo – Chimbote Perú].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51132/Reyes\\_RT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51132/Reyes_RT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, J. (2016) *El perfil por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal del área comercial de la empresa Automotores de la Sierra S.A. del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua. 2016* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato – Ecuador],  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22193/1/TESIS%20JC%20RODR%c3%8dGUEZ.pdf>
- Romaní, G. (2017). *Análisis de la Motivación y Productividad como factores relevantes en la eficiencia de la calidad de Servicio al cliente en entidades financieras de la Ciudad de Puno* [Tesis maestría, Universidad Nacional del Antiplano, Puno].  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8212/Gina\\_Elizabeth\\_Romani\\_Alejo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8212/Gina_Elizabeth_Romani_Alejo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rojas, R. (2011). *Guía para realizar investigaciones sociales*. México: UNAM.  
<https://raulrojassoriano.com/cuallitlanezi/wpcontent/themes/raulrojassoriano/assets/libros/guia-realizar-investigaciones-sociales-rojas-soriano.pdf>
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23° ed.). Madrid. España. [https://dle.rae.es/perfil?m=30\\_2](https://dle.rae.es/perfil?m=30_2)
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson Educación.  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53450005/comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm-with-cover-page-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53450005/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm-with-cover-page-)
- Suárez, R., Rodríguez, Y., & Muñoz, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. (artículo científico) *Revista Ingeniería, Matemáticas Y Ciencias De La*

- Información*, 4(8).  
<http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/396/349>
- SERVIR, (2017) *Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, Normas para la gestión del proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP*, <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1240430-312-2017-servir-pe>.
- Sacoto, P y Zhingri, S. (2012). Propuesta de valoración y clasificación de puestos en el área administrativa de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca. 2012. [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana. Cuenca, Ecuador].  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/4284/6/UPS-T002618.pdf>
- Serrano B. y Portalanza A. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. (artículo científico) Universidad Espíritu Santo, Ecuador.  
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2215910X14700266?token=91E>
- Huamaní, P. & Arauz, A. (2015). El clima laboral y la satisfacción de los colaboradores del instituto nacional materno perinatal. (artículo científico) *Gestión En El Tercer Milenio*, 18(36), 39–61.  
<https://doi.org/10.15381/gtm.v18i36.11737>.
- Veiga. R (2011), La productividad laboral (artículo científico), *Revista ABC de economía* file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1184-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2382-2-10-20190314.pdf.
- Vázquez C. (2004). Un Debate con el Empowerment Interamerican Journal of Psycholog (Artículo científico). *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. Vol. 38, pp. 41-51.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28438106>
- Vargas, J. (2010). *Propuesta de Mejoramiento del Clima Laboral de la Alcaldía de Santa Rosa de Cabal*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira, Santa Rosa de Cabal, Colombia].  
<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/83>
- Whetten, D., & Cameron, K. (2016). *Desarrollo de habilidades directivas* (6° ed.). México.  
<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=PtcDj2ONvl8C&oi=fnd&>

Ybarra, J. (2016). *Eficiencia y Productividad en la Industria Bancaria de Argentina*. [Tesis maestría, Universidad San Andrés, Argentina]. <https://repositorio.udes.edu.ar/jspui/bitstream/10908/12010/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.M.%20Fin.%20Ybarra%2C%20Juan%20Pablo.pdf>

# **ANEXOS**

### Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>V1: Perfil de puestos</b>	Chiavenato, (2002): El perfil de puestos es la especificación del contenido, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás cargos de la organización para satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, a su vez de los requisitos personales del ocupante del puesto.	Es la estructuración del cargo y desempeño del colaborador, en el que mantuvo una relación directa con los demás cargos de la organización.  Se aplicó la encuesta, para encontrar resultados con respecto al perfil de puestos; su relación con las dimensiones y nivel dentro de la Institución.	Condiciones ambientales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Iluminación</li> <li>✓ Ruido</li> <li>✓ Temperatura</li> <li>✓ Humedad</li> </ul>	Ordinal
			Seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Prevención de accidentes.</li> <li>✓ Garantía en el trabajo.</li> <li>✓ Prevención de robos.</li> </ul>	
			Salario	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El salario para las organizaciones.</li> <li>✓ el salario para las personas.</li> <li>✓ Premios y sanciones.</li> <li>✓ Clasificación de los puestos.</li> </ul>	
<b>V2: Productividad laboral</b>	Para Bohórquez (2016), la productividad se puede definir como aquella realización y desarrollo de las tareas o responsabilidades laborales realizadas en una organización por el empleado y/o colaborador, para conseguir el logro de las metas dentro de las compañías en un tiempo determinado.	Es la consecuencia de factores que se involucran en la actividad laboral del colaborar, con el objetivo de alcanzar resultados optimizando los recursos y tiempo dentro de un periodo que la organización lo establezca.  Dentro de este contexto, se aplicó la encuesta, para encontrar resultados con respecto a la productividad laboral su relación con sus dimensiones y nivel dentro de la Institución.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mínima utilización de tiempo.</li> <li>✓ Racionalidad (medios, métodos y procesos).</li> <li>✓ Aspectos internos.</li> </ul>	Ordinal
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mínima utilización de recursos.</li> <li>✓ Logros obtenidos.</li> <li>✓ Recursos disponibles.</li> </ul>	
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Eficiencia</li> <li>✓ Eficacia</li> <li>✓ Productividad</li> </ul>	

### Matriz de Consistencia

#### Perfil de puestos y productividad en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel del perfil de puestos de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022? ¿Cuál es el nivel de la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de perfil de puestos en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022. Medir el nivel de la productividad laboral de los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022. Medir la relación entre las dimensiones del perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>Hi:</b> Existe relación entre el perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>H1:</b> El nivel del perfil de puestos en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022, es bueno. <b>H2:</b> El nivel de productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022, es alto. <b>H3:</b> Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones del perfil de puestos y la productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>											
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>												
<p><b>Diseño</b> Diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional.</p> <p><b>M: Muestra</b> <b>O 1:</b> Perfil de puestos <b>O 2:</b> Productividad laboral <b>r:</b> Relación de las variables.</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 --&gt; r     O2 --&gt; r             </pre> </div>	<p><b>Población</b> La población estuvo conformada por los 50 colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra que se tomó en la investigación fue censal ya que se trabajó con el total de la población, siendo esta el de los 50 colaboradores.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;"><b>Perfil de puestos</b></td> <td style="text-align: center;">Condiciones Ambientales</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Seguridad Laboral</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Salarios</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;"><b>Productividad laboral</b></td> <td style="text-align: center;">Eficiencia</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Eficacia</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Productividad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> </td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	<b>Perfil de puestos</b>	Condiciones Ambientales	Seguridad Laboral	Salarios	<b>Productividad laboral</b>	Eficiencia	Eficacia	Productividad	
Variables	Dimensiones													
<b>Perfil de puestos</b>	Condiciones Ambientales													
	Seguridad Laboral													
	Salarios													
<b>Productividad laboral</b>	Eficiencia													
	Eficacia													
	Productividad													

### Análisis de confiabilidad de la variable: Perfil de Puestos.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	17	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	17

### Análisis de confiabilidad de la variable: Productividad Laboral.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	17	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	17

Fuente: SPSS.

**Instrumentos de recolección de datos**  
**Cuestionario de la variable Perfil de Puestos**

Nº de cuestionario: 01

Fecha de recolección: ...../...../.....

**Datos generales:**

**Nombre y Apellido:**

**Edad:**

**Introducción:**

Se ha determinado que el presente instrumento tiene como finalidad, determinar la relación que existe entre las variables perfil de puestos y productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022.

**Instrucción:**

Lee atentamente cada interrogante y seleccione una de las alternativas indicadas, la que Usted considere ser la más apropiada, seleccionando del 1 a 5, el cual deberá corresponder a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

En el presente instrumentos, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita que marque con total honestidad y sinceridad de acuerdo a cada interrogante y a su contextualización. Para finalizar, todos los ítems deben ser marcados y la respuesta que marque es reservada y se guardará de manera confidencial.

<b>Escala de conversión</b>	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5



N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Condiciones Ambientales</b>						
01	Usted considera óptimas a las condiciones ambientales, del Gobierno Regional San Martín:					
02	Usted considera que su sitio de trabajo, cuenta con la distribución y/o espacios adecuados para su comodidad:					
03	Usted considera que las condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ventilación) de su sitio de trabajo, son agradables:					
04	Usted considera que su sitio de trabajo es limpio y ordenado:					
05	Usted considera que los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, cumplen con el perfil, según el puesto que cada uno ocupa.					
06	Usted considera que se respetan las reglas y políticas brindadas por la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín:					
07	Usted cumple con las responsabilidades, leyes y regulaciones de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín:					
<b>Seguridad Laboral</b>						
08	Usted considera que su sitio de trabajo es un lugar seguro (libre de peligro):					
09	Usted considera a las señales de seguridad de su sitio de trabajo, correctas:					
10	Usted considera óptimos y adecuados a los accesos de entradas y salidas de su sitio de trabajo:					
11	Usted considera que su centro de labores cumple con los protocolos de seguridad:					
<b>Salario</b>						
12	Usted considera que su remuneración es un incentivo y/o motivación para seguir cumpliendo con su trabajo en la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín:					
13	Usted considera que la remuneración que percibe es mejor que el que devengan otros colaboradores en cargos similares de otras organizaciones:					
14	Usted considera que la remuneración que percibe es suficiente para cubrir sus necesidades y la de su familia:					
15	Usted se siente satisfecho con la remuneración que percibe por su labor en la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín.					
16	Usted conoce las principales funciones del puesto que ocupa:					
17	Usted tiene dificultades en la ejecución de las funciones del puesto que ocupa:					

## **Instrumentos de recolección de datos**

### **Cuestionario de la variable Productividad Laboral**

N° de cuestionario: 02

Fecha de recolección: ...../...../.....

#### **Datos generales:**

**Nombre y Apellido:**

**Edad:**

#### **Introducción:**

Se ha determinado que el presente instrumento tiene como finalidad, determinar la relación que existe entre las variables perfil de puestos y productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022.

#### **Instrucción:**

Lee atentamente cada interrogante y seleccione una de las alternativas indicadas, la que Usted considere ser la más apropiada, seleccionando del 1 a 5, el cual deberá corresponder a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

En el presente instrumentos, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita que marque con total honestidad y sinceridad de acuerdo a cada interrogante y a su contextualización.

Para finalizar, todos los ítems deben ser marcados y la respuesta que marque es reservada y se guardará de manera confidencial.

<b>Escala de conversión</b>	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Eficiencia</b>						
01	Usted considera que su grado de responsabilidad va acorde con su capacidad profesional:					
02	Usted logra de manera eficiente las tareas asignadas por la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín:					
03	Usted considera que logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo con los demás colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín:					
04	Usted considera que se adapta con facilidad a los cambios que se generan en su entorno:					
05	Usted considera que aporta soluciones creativas y/o didácticas a los problemas que se puedan presentar en la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín.					
06	Usted resuelve los problemas de las funciones que realiza, sin recurrir a los demás:					
<b>Dimensión: Eficacia</b>						
07	Usted cuenta con las herramientas adecuados para el cumplimiento de sus funciones:					
08	Usted considera que las capacitaciones proporcionadas por la entidad le ayudan a mejorar su desempeño laboral:					
09	Usted considera que el resultado obtenido por su trabajo es eficaz:					
10	Usted considera que los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos:					
<b>Dimensión: Productividad</b>						
11	Usted considera que el desarrollo de sus funciones en la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín es la adecuada:					
12	Usted ha recibido algún reconocimiento o unas felicitaciones por parte de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín con respecto a la labor que realiza o a algún logro alcanzado:					
13	Usted considera que los insumos y/o materiales proporcionados por la Procuraduría Pública del Gobierno Regional son los adecuados para el desempeño de sus funciones:					
14	Usted considera que la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín le brinda las comodidades y facilidades para el mejor desempeño de sus funciones:					
15	Usted considera que las horas laboradas en la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín son las necesarias para medir su productividad:					
16	Usted considera que su productividad dentro de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín es alta.					
17	Usted se siente orgulloso de trabajar en su institución:					

## Informe de opinión sobre instrumento de investigación científica

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. ALADINO PANDURO SALAS  
 Institución donde labora : EPG-UCV-Tarapoto  
 Especialidad : Docente metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Perfil de puestos  
 Autora del instrumento : Deysi Vanessa Saavedra Villena

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Perfil de puestos				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Perfil de puestos.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Perfil de puestos					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		47				

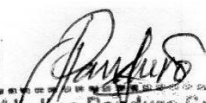
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD El instrumento es aplicable.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Tarapoto 03 de junio de 2022.

4,7

  
 Aladino Panduro Salas  
 R.N.º 2301129059

## Informe de opinión sobre instrumento de investigación científica

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. ALADINO PANDURO SALAS  
 Institución donde labora : EPG-UCV-Tarapoto  
 Especialidad : Docente metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Productividad laboral  
 Autora del instrumento : Deysi Vanessa Saavedra Villena

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

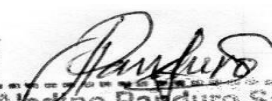
### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

**Instrumento aplicable y coherente**

Tarapoto, 03 de junio de 2022.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,7

  
 Aladino Panduro Salas  
 R.N.º 2301120059

## Informe de opinión sobre instrumento de investigación científica

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Keller Sánchez Dávila  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Dr Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Perfil de Puesto  
 Autor (s) del instrumento (s) : Deysi Vanessa Saavedra Villena

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo en equipo				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Trabajo en equipo					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo en equipo				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>43</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**Instrumento aplicable y coherente**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3**

Tarapoto, 03 de junio de 2022



**Dr. Keller Sánchez Dávila**  
DOCENTE POS GRADO

## Informe de opinión sobre instrumento de investigación científica

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Keller Sánchez Dávila  
Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Productividad laboral  
Autor (s) del instrumento (s) : Deysi Vanessa Saavedra Villena

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo en equipo				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Trabajo en equipo				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo en equipo				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		43				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable y coherente

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Taraporo, 03 de junio de 2022.

  
Dr. Keller Sánchez Dávila  
DOCENTE POS GRADO



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Encomenderos Bancallán, Ivo Martín  
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado de la UCV - Tarapoto  
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre perfil de puestos  
 Autor (s) del instrumento (s) : Deysi Vanessa Saavedra Villena

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>perfil de puestos</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>perfil de puestos</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>perfil de puestos</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

A partir de la revisión de la matriz de consistencia se entiende que el interés del investigador es conocer la percepción de los trabajadores de la entidad pública, objeto de investigación, respecto a los perfiles de puestos. Si bien existen otras técnicas para la evaluación de esta variable, se considera que para el propósito de la investigación el instrumento es adecuado, en tal sentido se recomienda su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.1

Tarapoto, 03 de junio de 2022.

  
 -----  
**Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán**  
**ECONOMISTA**  
**Reg. 0134 - CELAM**



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Encomenderos Bancallán, Ivo Martín  
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado de la UCV - Tarapoto  
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre productividad laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Deysi Vanessa Saavedra Villena

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>productividad laboral</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>productividad laboral</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>productividad laboral</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>41</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

A partir de la revisión de la matriz de consistencia se entiende que el interés del investigador es conocer la percepción de los trabajadores de la entidad pública, objeto de investigación, respecto a la productividad laboral. Si bien existen otras técnicas para la evaluación de esta variable, se considera que para el propósito de la investigación el instrumento es adecuado, en tal sentido se recomienda su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.1

Tarapoto, 03 de junio de 2022.



Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán  
**ECONOMISTA**  
 Reg. 0134 - CELAM

## Constancia

La Procuraduría Pública Regional San Martín, hace constar:

Que, **DEYSI VANESSA SAAVEDRA VILLENA**, identificada con DNI 46457161, ha SOLICITADO y se le AUTORIZA la aplicación y/o desarrollo del trabajo de investigación titulada **“Perfil de puestos y productividad laboral en los colaboradores de la Procuraduría Pública del Gobierno Regional San Martín, 2022”**, durante los meses de mayo, junio y julio, para lograr la obtención de su grado de Maestro (a) en Gestión Pública. El trabajo de investigación fue aplicado previa autorización de la cual doy fe.

Se le expide la presente constancia para la parte interesada para los fines que cree conveniente.

Atentamente. -



  
VÍCTOR JESÚS DEL CARPIO SUAREZ  
PROCURADOR PÚBLICO DEL  
GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN

## Anexo 14

### Base de datos de los instrumentos aplicados

#### Variable 1: Perfil de Puestos

N	Condiciones ambientales							Seguridad Laboral				Salario						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	1	2	4	27
2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	2	5	3	2	37
3	3	3	5	4	3	4	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	38
4	2	4	3	5	2	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	39
5	3	4	4	2	2	5	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	2	58
6	3	2	4	3	2	5	3	2	4	3	5	2	4	3	5	2	2	54
7	1	3	1	1	2	4	2	3	4	4	2	2	4	4	2	2	3	44
8	1	3	2	1	3	5	2	2	1	4	3	2	1	4	3	2	5	44
9	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	4	28
10	3	3	1	1	1	2	2	1	3	3	5	4	3	2	1	3	2	40
11	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	3	5	2	1	2	1	2	31
12	1	2	1	2	1	2	2	4	3	4	4	2	2	1	2	2	2	37
13	1	2	3	3	5	4	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	2	46
14	2	2	2	4	3	5	2	2	1	3	1	1	2	1	4	3	2	40
15	2	3	3	4	4	2	2	4	1	3	2	1	3	3	1	2	2	42
16	1	2	3	2	4	3	2	4	1	2	1	2	1	4	2	2	3	39
17	3	2	1	3	1	1	2	2	3	2	4	3	2	4	3	2	1	39
18	1	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	2	4	29
19	3	3	1	2	1	2	1	1	2	2	4	1	3	2	1	3	2	34
20	1	1	4	1	1	4	3	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	31
21	4	4	4	1	2	2	4	3	4	4	3	1	4	4	4	1	2	51
22	3	4	4	4	4	1	4	1	3	4	4	1	4	1	4	1	4	51
23	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	4	1	4	2	4	1	4	51
24	4	2	3	2	4	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	1	3	45
25	1	2	1	3	1	1	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	39
26	2	1	1	3	2	1	3	2	2	1	3	1	1	2	4	3	2	34
27	3	3	1	2	1	2	1	3	1	1	3	2	1	3	1	4	4	36
28	4	1	4	1	1	4	3	3	3	1	2	1	2	1	4	3	4	42
29	2	4	4	1	2	2	4	3	1	4	1	1	4	3	3	4	4	47
30	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	1	2	2	4	4	3	1	52
31	1	1	4	1	1	4	3	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	31
32	1	2	1	3	3	4	4	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	38
33	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	5	3	3	5	4	3	2	50

34	2	3	3	2	1	3	1	1	2	3	5	2	4	3	5	2	2	44
35	5	2	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	4	4	2	2	3	43
36	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	4	3	2	4	3	2	5	43
37	1	1	2	1	4	1	1	4	3	2	1	1	3	1	1	2	4	33
38	3	3	1	4	4	1	2	2	4	2	4	1	3	2	1	3	2	42
39	1	1	4	1	1	4	3	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	31
40	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	3	1	2	1	2	2	2	36
41	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	3	4	4	2	2	2	2	42
42	2	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	40
43	2	3	3	4	4	2	2	4	3	2	1	3	1	1	2	2	2	41
44	1	2	3	2	4	3	2	4	3	1	1	3	2	1	3	2	3	40
45	3	2	1	3	1	1	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	1	31
46	1	1	1	3	2	1	3	1	1	1	4	1	1	4	3	2	4	34
47	1	3	1	2	1	2	1	1	1	4	4	1	2	2	4	1	2	33
48	1	1	4	1	1	4	3	4	1	3	3	1	2	1	2	2	2	36
49	2	4	4	1	2	2	4	2	3	3	5	3	3	5	4	3	2	52
50	2	3	3	3	4	5	3	4	3	3	5	2	4	3	5	2	2	56

## Anexo 15

### Base de datos de los instrumentos aplicados

#### Variable 2: Productividad Laboral

N	Eficiencia						Eficacia				Productividad							TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
1	4	4	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	1	2	4	34
2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	2	1	3	2	33
3	4	4	2	2	2	4	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	34
4	2	4	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	37
5	3	1	1	2	2	5	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	2	52
6	3	2	1	3	2	5	3	2	4	3	1	2	1	2	2	2	2	40
7	2	1	2	1	2	4	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3	44
8	1	1	4	3	2	5	2	2	1	4	2	4	3	2	3	2	5	46
9	1	2	2	4	1	2	2	1	2	1	3	1	1	2	2	2	4	33
10	1	2	1	2	2	2	2	4	4	2	3	2	1	3	2	3	2	38
11	3	3	5	4	3	2	1	2	4	3	2	1	2	1	2	1	2	41
12	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	4	3	2	2	2	31
13	1	2	3	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2	4	1	2	2	32
14	2	2	2	4	4	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	36
15	2	3	3	2	4	3	2	1	1	4	3	3	5	4	3	2	2	47
16	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	4	1	1	4	2	2	3	35
17	3	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	4	3	2	1	35
18	1	1	1	2	1	2	1	3	3	5	4	3	3	1	1	2	4	38
19	3	3	1	1	1	4	3	2	2	2	4	1	3	2	1	3	2	38
20	1	1	4	1	2	2	4	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	31
21	4	4	4	1	2	1	2	2	4	4	3	1	4	4	4	1	2	47
22	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	1	4	1	4	1	4	55
23	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	4	1	4	2	4	1	4	51
24	4	2	3	2	4	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	1	3	45
25	1	2	1	3	1	1	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	39
26	2	1	1	3	2	1	3	2	2	1	3	1	1	2	4	3	2	34
27	3	3	1	2	1	2	1	3	1	1	3	2	1	3	1	4	4	36
28	4	1	4	1	1	4	3	3	1	2	1	2	2	1	4	3	4	41
29	2	4	4	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	4	4	41
30	3	4	3	4	2	4	4	2	2	2	3	2	3	4	4	3	1	50
31	1	1	4	1	1	2	4	3	2	3	1	2	2	1	2	1	2	33
32	1	2	1	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	32
33	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	1	2	5	4	3	2	41

34	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	4	3	2	3	5	2	2	40
35	5	2	3	1	1	1	1	4	3	2	2	4	1	4	2	2	3	41
36	3	2	3	3	1	1	2	2	4	1	1	2	2	4	3	2	5	41
37	1	1	2	1	4	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	4	31
38	3	3	1	4	4	3	3	5	4	3	4	4	2	2	2	3	2	52
39	1	1	4	1	1	4	3	1	1	3	2	4	3	2	3	1	2	37
40	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	3	1	1	2	2	2	2	29
41	1	2	1	4	4	2	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	37
42	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	3	2	38
43	2	3	3	3	1	1	2	2	3	2	1	1	4	3	2	2	2	37
44	1	2	3	3	2	1	3	2	3	1	1	2	2	4	1	2	3	36
45	3	2	1	2	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	2	2	1	31
46	1	1	1	1	1	4	3	2	1	1	3	3	5	4	3	2	4	40
47	1	3	1	1	2	2	4	1	1	4	4	1	2	2	4	1	2	36
48	1	1	4	1	2	1	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	31
49	2	4	4	3	3	5	4	3	3	3	5	3	3	5	4	3	2	59
50	2	3	3	3	4	5	3	4	3	3	5	2	4	3	5	2	2	56

## Anexo 16

### Preguntas en el SPSS

\*Deysi.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	...	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
18	i1	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	i2	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	i3	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	i4	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	i5	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	i6	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	i7	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	i8	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	i9	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	i10	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	i11	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	i12	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	i13	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	i14	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	i15	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	i16	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	i17	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	Perfil_puestos	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	Productivida...	Numérico	8	0		{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	D1	Numérico	8	0	...	{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	D2	Numérico	8	0	...	{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	D3	Numérico	8	0	...	{1, muy defi...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40											
41											

Vista de datos Vista de variables