



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA

Perfiles de puestos y el desempeño laboral de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022.

AUTOR:

Velasque Valencia, Gabriel Salomon (orcid.org/0000-0003-2128-4957)

ASESORA:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi ser, para recordarme que es el tercer paso firme para mi encuentro con la prosperidad íntegra que este mundo limita, Dios lo continúe iluminando vigorosamente.

A mis padres, Margarita y Santos, por sus valores y consejos entregados.

Al amor de mi vida Ángela María Castro Saloma; por ser mi guía hacia el encuentro con la prosperidad e integridad.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo, a sus catedráticos competitivos, con especial mención a la Maestra Ángela M. Castro Saloma, a mi ser y a la Doctora Maribel Robladillo; por inspirarme a ser muy competitivo profesionalmente en este mundo implacable.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla N° 01:	Distribución de frecuencias de la variable perfiles de puestos y sus dimensiones.	24
Tabla N° 02:	Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.	25
Tabla N° 03:	Tablas cruzadas, relación entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral.	26
Tabla N° 04:	Tablas cruzadas, relación entre perfiles de puestos y evaluación	27
Tabla N° 05:	Tablas cruzadas, relación entre perfiles de puestos y competencias.	28
Tabla N° 06:	Tablas cruzadas, relación entre perfiles de puestos y motivación.	29
Tabla N° 07:	Relaciones: hipótesis general	30
Tabla N° 08:	Correlaciones: hipótesis específica 1	31
Tabla N° 09:	Correlaciones: hipótesis específica 2	32
Tabla N° 10:	Correlaciones: hipótesis específica 3	33

RESUMEN

La presente investigación, tiene como objetivo determinar la relación entre perfiles de puestos y el desempeño laboral de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022; La meritocracia debe estar sujeta a la capacidad intelectual y evaluación sistemática del servidor público porque se espera alcanzar una gestión para resultados positivos en beneficio de la nación.

El trabajo desarrollado tiene enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, nivel correlacional y diseño no experimental, transversal, cuya población censal fue conformada por 43 colaboradores. Se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 19 preguntas de escala de valoración ordinal; fue validado por el juicio de tres expertos. El resultado general en la prueba de hipótesis obtenido por la prueba de correlación de coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,608 mostrando una correlación alta, positiva y significativa, con un nivel de significancia bilateral de 0,000; representando el 95% de confiabilidad en los resultados, aceptando la hipótesis general. Es decir, existe correspondencia entre las dos variables; por lo que es imperativo que los cargos de confianza estén sujetos a concurso público de méritos y evaluación periódica.

Palabras claves: Perfiles de puestos, desempeño laboral, concurso público y meritocracia.

ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between job profiles and the work performance of the heads of the line organ of a hospital in Cusco, 2022; Meritocracy must be subject to the intellectual capacity and systematic evaluation of the public servant because it is expected to achieve a management for positive results for the benefit of the nation.

The work developed has a quantitative approach, type of basic research, correlational level and non-experimental, cross-sectional design, whose census population was made up of 43 collaborators. The survey was used and as an instrument the questionnaire consisting of 19 questions of ordinal assessment scale; it was validated by the judgment of three experts. The overall result in the hypothesis test obtained by Spearman's Rho coefficient correlation test was 0.608 showing a high, positive and significant correlation, with a bilateral significance level of 0.000; representing 95% reliability in the results, accepting the general hypothesis. That is, there is correspondence between the two variables; therefore, it is imperative that positions of trust are subject to public merit competition and periodic evaluation.

Keywords: Job profiles, job performance, public competition and meritocracy.

I. INTRODUCCIÓN

En Francia, los representantes del pueblo en el año 1979 aprobaron y expusieron que la ley debe ser igual para todos, así como protege también sanciona, todos los habitantes, al ser semejantes ante ella, son igualmente plausibles a todas las dignidades, lugares y ocupaciones públicas, alcanzados como resultado de su talento intelectual y sin limitar sus virtudes o talentos.

En el Perú la Ley del Servicio Civil N^o 3005 (2013), tiene por finalidad alcanzar niveles de eficiencia y eficacia en las entidades públicas del estado, donde debe evidenciarse: La entrega de servicios de alta calidad al usuario, capacitación teórico practica como estímulo por buen desempeño en la trayectoria profesional del colaborador y finalmente la promoción de desarrollo integral establecido por un régimen único y exclusivo; todo ello sujeto a principios rectores que son el interés general fundamentado en la necesidad de reclutamiento de recursos humanos con características de competencias intelectuales, la eficiencia y eficacia en el logro de metas trazadas, igualdad de oportunidades aplicando cero discriminación, el mérito sujeto a capacidad y evaluación periódica del servidor público, la provisión presupuestaria supeditado a la disponibilidad, la legalidad regida únicamente por la constitución y la probidad que promueve una actuación transparente.

En el Perú se aprobó la Ley N^o 27785 (2003), que respalda en su artículo número 7 las acciones para salvaguardar recursos, bienes y operaciones tenemos al Control Interno que tiene las tareas de cautela previa, simultánea y verificación posterior cuya función es establecer políticas institucionales y/o programas anualizados que se enuncien, mismos que estarán sujeto a verificaciones.

La Presidencia de Consejo de Ministros del Perú (2013), aprobó el D.S. N° 004-2013-PCM; publicación que moderniza la política nacional de la administración pública, que se dirige a la meritocracia del estado como base primordial de la modernización para extinguir los elevados índices de ausentismo. Y es así que tengo la plena convicción que hacer una gestión en una institución pública o privada carente de conocimiento, propio de un profesional titulado y competitivo, resultara en una gestión intuitiva y emocional de resultados perjudiciales.

A la actualidad en el Estado Peruano se aplica la Ley N° 28175 (2005), el cual tiene por objeto establecer las normativas para iniciar, asegurar y conservar una orientación pública innovadora, escalonada, técnica, única sin ser centralizada, teniendo como punto de inicio el acatamiento a la organización del estado, los principios primordiales y el decoro de todo ser humano, el progreso de los principios morales, éticos y fortificar los derechos democráticos, para lograr un mejor servicio de la organización del estado y así poder entregar un servicio de salud de óptima calidad a los beneficiarios, de acuerdo a nuestras políticas de gestión por resultados.

El documento técnico denominado Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018 – 2030 (2018), establece:

“Cinco finalidades principales: I) Mejorar la jurisdicción en el ámbito de los recursos humanos, II) Distribuir los recursos humanos necesarios, bajar la desigualdad a nivel nacional, III) Reforzar las aptitudes profesionales para responder a las peticiones de la ciudadanía, IV) Aumentar las condiciones laborales según aspectos del trabajo

decente del personal de salud y V) Alcanzar el rendimiento laboral eficiente de los recursos humanos”. (p. 55)

A la actualidad el hospital Regional de Cusco se encuentra:

“En el Registro Nacional de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, con el Código 00002289, en calidad de hospital de apoyo departamental Cusco; el Artículo 1° del Reglamento de Organización y Funciones vigente (ROF) admitido el año 2014 con ordenanza regional de N° 082-2014-CR/GRC de categoría III – 1”. (p. 47). “Lo que representa ser el nosocomio de mayor capacidad resolutive en contenido de capital humano y tecnológicos; conducentes a solucionar las insuficiencias en su estado de salud las personas; además se hacen actividades preventivas y promoción en la salud”. (p. 52)

El proyecto de Ley N° 0149-2021-CGR (2021), Instituye los requisitos mínimos que deben cumplir los funcionarios públicos de libre designación para lograr resultados en su gestión interna; proyecto de ley que ha de emplearse para destituir de sus cargos a aquellos que son incapaz e ineptos.

La R.M. N° 1357-2018/MINSA (2018) preciso en su página 11, que en el Perú los funcionarios del MINSA con rango de funcionario asciende a 1609 personas donde 519 son directores o directores adjuntos, 546 profesionales son jefes, gerentes o sub jefes y 544 son calificados como otros funcionarios; de los cuales el 72.8% tienen más de 45 años de edad y se evidencia que sus capacidades gerenciales son aprendidas en su centro de labores mientras que el 27.2% son menores de 45 años y que certifican su capacidad gerencial por medio de una formación planificada.

Por lo expuesto en líneas anteriores, se planteó el problema general a través de la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona los perfiles de puestos y el desempeño laboral de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022? y como problemas específicos: ¿Cómo se relaciona los perfiles de puestos y la evaluación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022?, ¿Cómo se relaciona los perfiles de puestos y las competencias de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022?, y ¿Cómo se relaciona los perfiles de puestos y la motivación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022?.

Al respecto al objetivo general del actual estudio se planteó: Determinar la relación entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022. Asimismo, consideraré como objetivos específicos los siguientes: Determinar los perfiles de puestos y la evaluación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022; Determinar la relación entre los perfiles de puestos y las competencias de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022; Y determinar la relación que existe entre los perfiles de puestos y la motivación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022.

La pandemia a causa del COVID – 19 (2020), mostró y expuso la falta de colaboradores calificados en el parte ejecutiva, administrativa y directoral del Ministerio de Salud – MINSA.

Enfatizo que el presente trabajo de investigación aporta a la información para el acatamiento del Plan Anual de Contrataciones, para que lo adopten de ser la situación, los puntos correctivos esenciales para obtener los objetivos y fines previstos en el Plan Operativo institucional - 2022 del Ministerio de Salud.

La justificación teórica pone en evidencia en los resultados y conclusiones que representará actual estudio, datos que servirán como contribución a futuras investigaciones que otorgó la variable de perfiles de puestos y desempeño laboral presentado en el estudio.

La justificación practica radica en beneficiar a los pobladores, a través del perfeccionamiento de la gestión administrativa en la contratación de recursos humanos para el nosocomio; resultados que esperan ser de utilidad en la optimización del funcionamiento de la dirección y de los jefes de servicio/departamento medico en relación a sus tareas y productividad laboral.

La justificación metodológica tiene un enfoque cuantitativo, mismo que es respaldado por el instrumento de recolección de datos.

Y finalmente la justificación legal se ubica en coherencia con la Ley N° 30057 (2014), que tiene por finalidad contratar los servicios profesionales de personas provistos de capacidad integra y mérito académico.

Por último, se realizó la hipótesis, siendo la general: Los perfiles de puestos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022; mientras que las hipótesis específicas serán: Los perfiles de puestos se relaciona con la evaluación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022; Los perfiles de puestos se relaciona con las competencias de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022; finalmente los perfiles de puestos se relaciona con la motivación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el actual estudio se cita investigaciones de autores peruanos a: Meza (2021), en su trabajo de tesis de grado donde tuvo por propósito “instituir la afinidad de la gestión por competencias y actuación ocupacional de los colaboradores del Centro de Salud de Puerto Bermúdez” (Pasco, 2021, p. 12). Concluyo que existe una reciprocidad efectiva y adecuada entre las variables de gestión por competencias y la actuación profesional, además su correlación es positiva y media entre ambas variables.

Prado (2021), en su trabajo de tesis de postgrado publicado donde tuvo por propósito “determinar la influencia del perfil de puestos en la actuación ocupacional del personal administrativo del Área de Recursos Humanos de una universidad, 2019” (Lima, 2021, p. 17). Concluyo la reciprocidad efectiva y adecuada entre las variables perfil del puesto de trabajo y la actuación ocupacional.

Solís (2021), en su artículo científico publicado donde tuvo por propósito “establecer el porcentaje de cumplimiento del perfil profesional en la designación de los colaboradores de confianza en los gobiernos regionales” (Huancavelica, 2021, p. 01). Concluyo que gran porcentaje de los colaboradores propuestos presentan deficiencias en la formación académica solicitada por la entidad pública, conocimientos técnicos que deberían dar certeza del buen rendimiento ocupacional en su puesto contratado; Los colaboradores que laboran en puestos de confianza incumplen con la formación deseada por la institución para ejercer facultades propias del cargo designado e incumplen con el requisito la experiencia profesional requerida.

Olgado (2020), en su trabajo de tesis de postgrado desarrollado donde tuvo por propósito “generar una oferta para mejorar la eficiencia y funcionalidad de los sistemas de evaluación del rendimiento ocupacional de los servidores públicos, 2019” (Puno, 2020, p. 11). Concluyo que las determinantes de evaluación de rendimiento ocupacional utilizados por esta casa de estudios resultan presentar poca objetividad para su aplicación, ya que sus criterios están orientados a verificar las características y actitudes del postulante al cargo, y presentan desatención a las actividades y funciones que cada trabajador debe desempeñar.

Mori y Bardales (2020), presento su tesis de postgrado donde tuvo por propósito “determinar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el rendimiento ocupacional de una universidad pública, 2021” (Loreto, 2020, p. 36). Concluyo que los colaboradores tienen la meta personal de desarrollarse para ser competitivo, cumplen con los objetivos trazados y evitan cualquier conflicto en su centro laboral para mejorar sus resultados.

Flores (2019), en su trabajo de tesis de postgrado donde tuvo por propósito “determinar la relación entre el cumplimiento del perfil de puesto y la entrega económica en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, año 2018” (San Martín, 2019, p. 11). Concluyo que los colaboradores incumplen con el perfil de puesto necesitado por la entidad pública, debido a que en la convocatoria a concurso público no se exigió los requisitos profesionales y no profesionales para ejercer el puesto; además que los personales locales están insatisfechos de la remuneración que perciben generando resultados de bajo rendimiento en los colaboradores.

Ríos y Vilchez (2019), en su trabajo de tesis de postgrado donde tuvo por propósito plantear un “diseño para el perfil del puesto y el desarrollo de las competencias del Arquitecto PMO de la subgerencia de gestión por proyectos del RENIEC” (Lima, 2019, p. 10). Concluyo que presenta relación entre sus variables de estudio ya que la variable perfil del puesto es sutilmente superior que la segunda variable.

Mejía (2019), en su trabajo de tesis grado desarrollado donde tuvo por propósito “establecer si la implementación del modelo de gestión de personas por competencias a través de los perfiles de puestos, impacta de manera significativa en el proceso de selección y en el posterior rendimiento ocupacional de los empleados que se integren el SAT” (Lima, 2019, p. 08). Llego a la conclusión que su primera variable presenta un impacto positivo en el rendimiento ocupacional. La evaluación del rendimiento ocupacional de los colaboradores debería ser una tarea usual de la Unidad de Recursos Humanos para brindar un servicio de calidad al usuario; base del pilar y fundamento de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.

Huamani (2019), en su trabajo de suficiencia profesional tuvo por propósito aplicar el plan de mejora en el perfil de puesto de Jefe de Oficina Registral basado en competencias directivas para mejorar la selección del Jefe de Oficina Registral Zonal Surco y llego a la conclusión de que los directivos y/o jefes de unidad presentan un nivel bajo de compromiso, iniciativa, vocación de servicio, competencias de liderazgo, comunicación asertiva, trabajo en equipo y competencias técnicas. Los resultados del instrumento aplicado mostro que el perfil del puesto de Jefe de Oficina Registral Zonal Surco es deficiente.

Quicaño (2018), en su trabajo de tesis de postgrado desarrollado donde tuvo por propósito “establecer la relación entre la evaluación de puestos y el perfil profesional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huamanga” (Ayacucho, 2018, p. 22). Demostró que su segunda variable de su investigación no está relacionada a la primera variable; además presenta ausencia de uso de un manual normativo clasificador de puestos, es evidente que a la actualidad presentan colaboradores con contrato indeterminado o CAS, quienes integraron en la función pública por medio de prácticas reprimidas y desleales, proveídos de dudosa formación técnica o profesional en la mayoría de los trabajadores.

García (2018), en su trabajo de tesis de postgrado publicado donde tuvo por intención “establecer la correlación entre la motivación laboral y el rendimiento ocupacional de los profesionales de Enfermería de un centro médico publico, 2017” (Lima, 2018, p. 03). Concluyo que hay relación entre las variables de estudio, donde es deducible que a mayor motivación mejor rendimiento ocupacional en el puesto.

Ludena (2018), en su trabajo de tesis de pregrado desarrollado donde tuvo por propósito explicar las “instrucciones de la elección de personal y el rendimiento ocupacional en la empresa de transporte Martínez E.I.R.L., Los Olivos, 2018” (Lima, 2018, p. 11). Llego a la conclusión que las variables de estudio se relacionaron.

Litano (2018), desarrollo su trabajo de tesis de postgrado donde tuvo por propósito “demostrar la relación del perfil de puestos y el cumplimiento de metas programadas de una empresa constructora, 2018” (Lima, 2018, p. 36). Concluyo que las variables de estudio si se relacionan para llegar a las metas de la empresa constructora trazada.

García (2017), en su trabajo de tesis de postgrado desarrollado donde tuvo por propósito “conocer la relación entre el cumplimiento de los perfiles de puestos y la calidad de rendimiento ocupacional de los colaboradores de un centro médico publico, 2016” (San Martín, 2017, p. 11). Concluyo que el 50% de trabajadores cumple con algunos requisitos requeridos para las exigencias del perfil de puesto mientras el restante 50% lo incumple. El 79,2% sus colaboradores evaluados exteriorizaron regular rendimiento en el ejercicio de sus funciones.

Blas (2017), en su trabajo de tesis de postgrado desarrollado donde tuvo por propósito “determinar la relación que existe entre los perfiles de puesto y el rendimiento ocupacional de los colaboradores de la Dirección de Salud, 2017” (Lima, 2017, p. 11). Concluyo que existe relación y de bajo nivel de sus variables estudiadas.

Pérez (2017), en su trabajo de tesis de postgrado publicado donde tuvo por propósito “determinar la relación que existe entre el clima organizacional y rendimiento ocupacional en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco y concluyo que si existe relación significativa entre el componente motivación y el desempeño laboral” (Huánuco, 2017, p. 05).

En cuanto a investigaciones internacionales se cita a Vera et al. (2021), desarrollo su artículo científico:

Identificar el rendimiento y la gestión por competencias del talento humano para proponer alternativas de mejoras en la productividad laboral - empresarial en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio y concluyo que su primera variable, siendo el parámetro que muestra la productividad de sus colaboradores en el ejercicio de

funciones indica carencia de: dedicación y eficiencia, asignación inexacta de funciones, carencia de acceso a tecnología actualizada fomenta el bajo interés e incumplimiento de sus tareas. (Ecuador, 2021, p. 350)

Erazo (2021), en su tesis de postgrado publicado tuvo por propósito “determinar la correlación entre el perfil de puesto y el clima laboral en la Unidad Educativa Ciudad de Coca de la provincia de Orellana” (Ecuador, 2021, p. 04). Concluyo que el cumplir con los requisitos de perfiles de puestos ayudaría a mejorar el nivel educativo y generaría el perfil de ser una comunidad de superación.

Rodríguez (2016), desarrollo su trabajo de tesis de postgrado donde tuvo por propósito “determinar el perfil por competencias en el desarrollo ocupacional del personal del área comercial” (Ecuador, 2016, p. 34). Llegó a concluir tienen colaboradores presentan competencias deficientes, haciendo que la empresa no sea competitiva con sus similares; simultáneamente muestran poca responsabilidad, débil compromiso y desarrollo de funciones inadecuadas.

La primera variable es perfiles de puestos y la resolución de la Presidencia Ejecutiva N^o 313-2017-SERVIR-PE (2017), sustenta en su marco conceptual:

Para que un ciudadano se conduzca y se desempeñe satisfactoriamente en un puesto laboral debe tener la información adecuada y oportuna respecto del desarrollo de sus tareas asignadas dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda ejecutar su puesto laboral. (p. 49)

Y Torres (2016), se refirió como:

El análisis del puesto de labores es el procedimiento metódico del cual se establecen los deberes, las posiciones y probables resultados a conseguir (en términos de capacidad y experiencia). Proporcionan referencia sobre las exigencias del puesto que más tarde se utilizarán para desarrollar sus especificaciones y posteriormente ofertarlo. (p. 86)

SERVIR/GDSRH (2016), lo define como “la información estructurada respecto de la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto” (p. 03).

Función es la primera dimensión de perfil de puestos; donde Pérez y Gardey (2014), refiere que es el conducto por el cual se constituyen los deberes, el contexto de las perspectivas y las clases de recurso humano (valorando su aptitud y experiencia), que se debe calificar para laborar en un determinado puesto.

Conocimientos es la segunda dimensión de perfil de puestos; Chiavenato (2017), manifestó que en esta nueva era del conocimiento el empleo es más cambiante, flexibles, parcial; nos lleva tener la necesidad de aumentar la ocupabilidad, lo que nos quiere decir, que una manera de generar oportunidades en la carrera profesional, proyectos dentro y fuera de una institución es a través de la actualización continua en el terreno profesional.

Los requisitos laborales son la tercera dimensión de perfil de puestos; donde Pérez y Merino (2014), refiere que son todas aquellas cualidades certificadas que se necesita para realizar alguna tarea concreta. Lo que quiere decir, que los interesados

que deseen trabajar deben de cumplir con las exigencias físicas y/o cognitivas que se estableció previamente en la oferta de un determinado puesto de trabajo.

La formación académica es la cuarta dimensión de perfiles de puestos, donde Alcahuamán (2017), expone que son las destrezas que ayudan a mejorar en el docente y nos permitirá facilitar la formación del docente que nos permitirá concentrarnos en lo que es adecuado para el docente y poder potenciar sus destrezas, es importante que las destrezas estén a la par con las dimensiones, una adecuada formación del docente se demuestra en el resultado de su enseñanza, por tanto, esta destreza nos llevará a lograr la calidad de formación académica en un docente.

Para la segunda variable del presente estudio denominado desempeño laboral tenemos a Chiavenato (2017), quien refiere que las personas de acuerdo a su talento desarrollan sus funciones en un determinado puesto laboral, deben contar un clima laboral agradable y democrático para que se explote sus capacidades que le permitan entregar a la organización y similares. Todo dependerá de las comodidades psicológicas y materiales entregadas al colaborador y el grupo que lo rodea.

Robbins et al. (2013), dio a conocer que el desempeño laboral es un proceso metódico diseñado por una determinada organización (o un individuo o un proceso) donde se han establecido actividades y objetivos. Como resultado del desempeño laboral se obtendrá una evaluación a nivel individual donde se medirá el cumplimiento de las metas estratégicas alcanzadas.

La evaluación es la primera dimensión del desempeño laboral donde Chiavenato (2017), manifiesto que:

Son los valores de una corporación y aspectos de una negociación para el éxito de la corporación a través de la evaluación del desempeño que es una incisiva medición de los resultados de las operaciones para recompensar el desempeño individual o grupal. (p. 138)

La segunda dimensión es motivación donde Zapata (2013), lo conceptualiza como el impulso que cierra y hace que los individuos realicen de forma precisa para completar sus necesidades, es el punto para ejecutar responsabilidades que permitan la realización de objetivos y hallar la satisfacción del individuo.

La última dimensión es competencias donde Hellerriegel (2013), lo indica como el conjunto de elaboraciones, destrezas, operaciones y características que apoya a la garantía individual como son los conocimientos, cualidades y recursos del ambiente para generar un fin en un entorno profesional fijo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

Tipo básica según Hernández y Mendoza (2018), refiere que se somete análisis todos los estudios descriptivos donde se desea detallar propiedades, particularidades y perfiles del conjunto de personas a estudiar. Es decir, las partes del problema a investigar es medida o recolectada y generan información de diferentes conocimientos, variables, dimensiones o partes a investigar.

El estudio es básico ya que recogerá la información de lo que observamos donde encontramos el problema.

El método que se utilizará es el hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo; Sánchez y Reyes (2015), refirieron que “son la reunión de información experimental o de bases y leyes generales que son componente de una hipótesis dable a base de sus suposiciones” (p. 59).

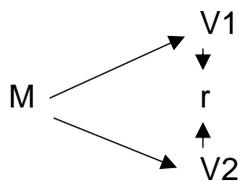
En la investigación se realizará la demostración de hipótesis y la investigación ira de lo general a lo específico.

El diseño será no experimental – transversal y correlacional. A decir de Hernández y Mendoza (2018), es no experimental porque “el estudio que se realizará para ver los efectos de las variables, además no se hizo variar de manera premeditada las variables independientes” (p. 174). Y, es transversal - correlacional, porque “recoge los datos en un momento único, ya que la intención es tener la relación de dos o más variables” (p. 178).

Por lo tanto, tuvo un nivel correlacional - transversal; a precisar Hernández y Mendoza (2018), pide “analizar una o más variables en un momento único” (p. 177).

Figura 1

Esquema del diseño correlacional – transversal



Dónde:

- M = Muestra conformada por 43 personas
- V1 = Perfiles de puestos.
- V2 = Desempeño laboral.
- r = Relación de las variables V1 y V2

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Perfiles de puestos

Definición conceptual: Ley N^a 313-2017-SERVIR-PE (2017), lo respalda en su marco conceptual como un ser humano debe tener el perfil y requisitos adecuados y oportunos de acuerdo al puesto que va ocupar dentro de una organización para que pueda desempeñar la misión y funciones que demanda su puesto laboral.

Definición operacional: El perfil de puestos contribuye orientan los contratos gerenciales relacionado relacionados con el talento humano de acuerdo a la innovación de las políticas que dirige nuestro país y las prácticas necesarias que, incluido los perfiles de puestos, requisitos conocimientos, requisitos laborales y formación académica que nos brindará una gestión eficiente y adecuada que nos dará mejores servicios del sector público.

Indicadores: Funciones generales, funciones específicas, comunicación efectiva. conocimientos generales, experiencia laboral, habilidades técnicas y grado académico

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Chiavenato (2017), quien refiere que para contribuir al éxito de una institución es importante laborar en clima donde los equipos de trabajo tengan un grado alto de desempeño en un ambiente democrático, encantador e interactivo. Por lo tanto, el primer paso es tener capital humano competitivo y conservarlo. Es importante que el capital humano competitivo ofrezca y contribuya en el éxito de la institución aportando valores y fortuna intelectual para los demás colaboradores. Depende del conocimiento y de la estructura básica que ayudará a mejorar y potenciar los talentos de las personas.

Definición operacional: El desempeño laboral es el nivel de rendimiento obtenido por un colaborador en base al cumplimiento de sus funciones en un determinado puesto de trabajo que incluyen la evaluación, motivación y competencias.

Indicadores: Capacidad laboral, puntualidad, reconocimiento, satisfacción, capacitación, comunicación efectiva y libro de acta.

3.3. Población

Población: Chaudhuri (2018), definió a la población como “la reunión de todos los datos que son iguales una serie de especificaciones” (p. 198).

En tal sentido la población para esta investigación será los jefes del servicio/departamento; y se detalla en la tabla 1 denominado población de órganos de línea.

Tabla 1:

Población de órganos de línea.

UNIDADES	Otro profesional	Cirujano dentista	Medico	Licenciada en Enfermería	TOTAL
1. Servicio de medicina A			1	1	2
2. Servicio de medicina B			1	1	2
3. Servicio de medicina C			1	1	2
4. Servicio de salud mental			1	1	2
5. Servicio de nefrología y hemodiálisis			1	1	2
6. Servicio de medicina física y rehabilitación			1	1	2
7. Servicio de ginecología			1	1	2
8. Servicio de pediatría			1	1	2
9. Servicio neonatología			1	1	2
10. Servicio de banco de leche	1				
11. Servicio de cirugía A			1	1	2
12. Servicio de cirugía B			1	1	2
13. Servicio de traumatología y ortopedia			1	1	2
14. Servicio de neurocirugía			1	1	2
15. Servicio de unidad de quemados			1	1	2
16. Servicio de oncología			1	1	2
17. Servicio de anestesiología y centro quirúrgico			1	1	2
18. Servicio de odontoestomatologia		1			
19. Servicio de emergencia			1	1	2
20. Servicio de cuidados intensivos			1	1	2
21. Servicio de patología clínica			1		1
22. Servicio de diagnóstico por imágenes			1		1
23. Servicio de farmacia	1				1
24. Servicio de nutrición y dietética	1				1
25. Servicio social	1				1
TOTAL	4	1	20	18	43

Población censal: Hernández y Mendoza (2018), sustenta que una población “es la inclusión de toda la población o universo por el tiempo y/o recursos en una única línea cuantitativa, un sub grupo que es la muestra de nuestro universo que colecciona los datos que interesa al investigador” (p. 196).

Por lo tanto, la población del órgano de línea está conformado por 43 profesionales que asumen el cargo de jefe de servicio/departamento médico del hospital.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Para Valderrama (2015), radica principalmente que recolectar datos es “la recolección de datos de acuerdo a los objetivos de la problemática de la investigación a través de métodos y procedimientos a utilizar” (p. 194).

Técnica:

Alan y Cortez (2017), señalan que “la encuesta es la recaudación de forma ordenada de datos que se extraen de la muestra” (p. 74). De acuerdo a lo referido se empleó como técnica a la encuesta.

Instrumento:

Alan y Cortez (2017), definieron como “para poder inferir la investigación es a través de la recolección y registro de los datos necesarios” (p. 104). En relación a lo dicho, se utilizará el cuestionario que estará dirigido a los jefes del órgano de línea del Hospital Regional del Cusco que contiene 19 preguntas en la escala de Likert del 0 al 4 con el fin de obtener información de las variables de investigación, donde: 0 = Nunca, 1 = Poca vez, 2 = Ocasionalmente, 3 = Frecuente y 4 = Muy frecuente.

Para la variable de estudio es perfiles de puestos, se elaboró el instrumento que es el cuestionario que presenta 08 preguntas en orden a las dimensiones e indicadores propuestos y para la variable denominado desempeño laboral se elaboró un cuestionario que presenta 11 preguntas de acuerdo a las dimensiones e indicadores propuestos, haciendo un total de 19 preguntas.

Validez

Carrasco (2018), sugiere que la validez es una herramienta que ofrece lo auténtico, objetivo y veraz de la medición de las variables del estudio. Para presente estudio tomaremos el juicio y técnica de 03 expertos, los mismos que examinaron el cuestionario elaborado donde se espera recomendaciones, mejoras o su ejecución.

Tabla 2:

Contenido por juicio de expertos del instrumento

N°	Grado Académico	Nombres y Apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Liz Maribel Robladillo Bravo	Aplicable
2	Magíster	Angela Maria Castro Saloma	Aplicable
3	Magister	Eduardo Zila Sanchez	Aplicable

Confiabilidad

Ñaupas et al. (2018), coinciden que “el instrumento es confiable cuando no hay variaciones en la medición de las variables en tiempos o en personas”. (p. 277

Tabla 3:

Estadísticas de Fiabilidad

"Variable"	"Alfa de Cronbach"	N° de elementos
Perfiles de puestos	,680	08
Desempeño laboral	,783	11

3.5. Procedimientos

Hernández y Mendoza (2018), manifestó que “el procedimiento para construir un instrumento de medición con características propias de la población sometida a análisis” (p. 240). Y recomienda desarrollar la primera parte en la cual se reevalúa las variables de la investigación, el lugar determinado, el fin de la recolección, conductas observables, etc. En la segunda parte se utiliza los instrumentos a través de la literatura utilizada en la investigación, la cual nos ayuda a medir las variables de importancia para nuestra investigación y de esta manera se logrará identificar la mejor herramienta y por ultimo donde se señala e identifica con exactitud los componentes, dimensiones o factores que conceptualmente son parte de las variables del estudio.

La actual investigación, por medio de la encuesta y utilizando el cuestionario como instrumento de medición se obtendrá la información de los datos recolectados, será procesado en Excel con la finalidad de analizar estadísticamente con el programa SPSS versión 26, que se representará por medio de tablas y gráficos para ser analizada, mostrando en forma detallada los datos y emitir las consecuencias del análisis realizado.

Método de análisis de datos

Se harán en diferentes etapas; se iniciará con la aplicación de la prueba estadística de Rho de Spearman porque las variables presentan una escala ordinal. Se continuo, con el análisis de tabla y/o figuras que fueron interpretados para luego contrastar la hipótesis del estudio, se utilizó la Rho de Spearman para saber el nivel de acercamiento y dirección de las variables.

Estadística descriptiva

Hernández y Mendoza (2018), menciona que “la primera tarea será el resultado de haber aplicado el instrumento a los casos para detallar los datos, valores o puntuaciones obtenidas para cada variable de la investigación” (p. 328). Para tener un estudio más detallado de los datos recogidos de las variables y dimensiones por medio de cuadros y gráficos que nos muestra lo que se querrá estudiar. Se utilizará el programa estadístico SPSS versión 26, mediante el cual nos ayudará a obtener los datos de la encuesta.

Estadística inferencial

Nos permitirá generalizar los resultados para poder organizarlos con los objetivos de estudio y poder obtener los gráficos o tablas de los resultados estadísticos resumidos. Así contrastaremos las hipótesis. Se empleará la prueba de Rho de Spearman en esta investigación.

3.6. Aspectos éticos

La investigación está de acuerdo al protocolo señalado por la Universidad César Vallejo, a las normas éticas de la investigación que nos permitirá aseverar que no existe auto plagio, por lo tanto, se respetará la autoría de las fuentes bibliográficas las

cuales se transcribió de acuerdo a las normas de referencia APA séptima edición. Por lo tanto, tomaremos respetando el anonimato de las personas que participaron en el cuestionario.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Variable 1: Perfiles de puestos

Tabla 1: Distribución de frecuencias de la variable perfiles de puestos y sus dimensiones.

Niveles	PERFILES DE PUESTOS		D1		D2		D3		D4	
	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	12	28.6	11	26.2	11	26.2	7	16.7	11	26.2
Medio	5	11.9	9	21.4	13	31.0	14	33.3	8	19.0
Alto	25	59.5	22	52.4	18	42.9	21	50.0	23	54.8
Total	42	100.0	42	100.0	42	100.0	42	100.0	42	100.0

Se observa de la tabla 1 que, del 100% de jefes de servicio/departamento medico encuestados dentro de perfiles de puestos, 28,6% califica que se encuentra en un nivel bajo, el 11,9% nivel medio y 59,5% nivel alto. Respecto a la dimensión funciones de perfiles de puestos se obtuvo que el 26,2% se encuentra en un nivel bajo, 21,4% nivel medio y 52,4% nivel alto. En la dimensión conocimientos el 26,2% consideró estar en un nivel bajo, 31,0% nivel medio y 42,9% nivel alto. En la dimensión requisitos laborales el 16,7% considero encontrarse en un nivel bajo, 33,3% nivel medio y 50,0% nivel alto. En la dimensión formación académica se obtuvo que el 26,2% se encuentran en un nivel bajo, 19,0% nivel medio y 54,8% nivel alto; por lo que se infiere, que solo el 50% de jefes de servicio/departamento medico cuenta con los requisitos laborales desempeñar sus funciones con conocimiento.

Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 2: Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.

	DESEMPEÑO LABORAL		D1		D2		D3	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	10	23.8	5	11.9	10	23.8	11	26.2
Medio	13	31.0	14	33.3	11	26.2	15	35.7
Alto	19	45.2	23	54.8	21	50.0	16	38.1
Total	42	100.0	42	100.0	42	100.0	42	100.0

Se observa de la tabla 2 que, del 100% de jefes de servicio/departamento medico encuestados dentro del desempeño laboral, 23,8% califica que se encuentra en un nivel bajo, el 31,0% nivel medio y 45,2% nivel alto. Respecto a la dimensión evaluación del desempeño laboral se obtuvo que el 11,9% se encuentra en un nivel bajo, 33,9% nivel medio y 54,8% nivel alto. En la dimensión motivación el 23,8% consideró estar en un nivel bajo, 26,2% nivel medio y 50,0% nivel alto. En la dimensión competencias el 26,2% considero encontrarse en un nivel bajo, 35,7% nivel medio y 38,1% nivel alto; por lo que se infiere, que solo el 50% de jefes de servicio/departamento medico está motivado; por lo que es imperativo que la IPRESS preste reconocimiento legal y económico a sus colaboradores.

4.1.1. Análisis descriptivo del objetivo general

“Determinar la relación entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022”

Tabla 3:

Tablas cruzadas, relación entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			
			Bajo	Medio	Alto	Total
PERFILES DE PUESTO	Bajo	Recuento	8	4	0	12
		Recuento esperado	2,9	3,7	5,4	12,0
		% del total	19,0%	9,5%	0,0%	28,6%
	Medio	Recuento	0	2	3	5
		Recuento esperado	1,2	1,5	2,3	5,0
		% del total	0,0%	4,8%	7,1%	11,9%
	Alto	Recuento	2	7	16	25
		Recuento esperado	6,0	7,7	11,3	25,0
		% del total	4,8%	16,7%	38,1%	59,5%
Total	Recuento	10	13	19	42	
	Recuento esperado	10,0	13,0	19,0	42,0	
	% del total	23,8%	31,0%	45,2%	100,0%	

De acuerdo a la Tabla 3, se aprecia, la relación entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco.

El 28.6% de colaboradores encuestados indicaron a los perfiles de puestos como bajo; de ellos, 19,0 % asintieron que el desempeño laboral es bajo, el 9,5% medio. El 11,9% de colaboradores encuestados indicaron a los perfiles de puestos como medio; de ellos, el 4,8% asintieron que el desempeño laboral es medio y el 7,1% alto. El 59,5% de colaboradores encuestados indicaron a los perfiles de puestos como alto; de ellos, 4,8% asintieron que el desempeño laboral es bajo, 16,7% medio y 38,1% alto.

Se puede concluir que del 100% de colaboradores encuestados; cualquiera sea su nivel de desempeño laboral; el 23,8% bajo; 31,0% medio y 45,2% alto.

4.1.2. Análisis descriptivo del primer objetivo específico

“Determinar los perfiles de puestos y la evaluación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022”

Tabla 4:
Tablas cruzadas, relación entre perfiles de puestos y evaluación

			EVALUACIÓN			
			Bajo	Medio	Alto	Total
PERFILES DE PUESTO	Bajo	Recuento	4	6	2	12
		Recuento esperado	1,4	4,0	6,6	12,0
		% del total	9,5%	14,3%	4,8%	28,6%
	Medio	Recuento	0	1	4	5
		Recuento esperado	,6	1,7	2,7	5,0
		% del total	0,0%	2,4%	9,5%	11,9%
	Alto	Recuento	1	7	17	25
		Recuento esperado	3,0	8,3	13,7	25,0
		% del total	2,4%	16,7%	40,5%	59,5%
TOTAL		Recuento	5	14	23	42
		Recuento esperado	5,0	14,0	23,0	42,0
		% del total	11,9%	33,3%	54,8%	100,0%

De acuerdo a la Tabla 4, se aprecia, la relación entre los perfiles de puestos y evaluación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco.

El 28.6% de colaboradores encuestados indicaron a los perfiles de puestos como bajo; de ellos, 9,5% asintieron que la evaluación es bajo, 14,3% medio y 4,8% alto. El 11,9% de colaboradores encuestados indicaron a los perfiles de puestos como medio; de ellos, 0,0% asintieron que la evaluación es bajo, 2,4% medio y 9,5% alto. El 59,5% de colaboradores encuestados indicaron a los perfiles de puestos como alto; de ellos, 2,4% asintieron que la evaluación es bajo, 16,7% medio y 40,4% alto.

Se puede concluir que del 100% de colaboradores encuestados, cualquiera sea su nivel de evaluación, el 11,9% bajo, 33,3% medio y 54,8% alto.

4.1.3. Análisis descriptivo del segundo objetivo específico

“Determinar la relación entre los perfiles de puestos y las competencias de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022”.

Tabla 5:
Tablas cruzadas, relación entre perfiles de puestos y competencias

			COMPETENCIAS			
			Bajo	Medio	Alto	Total
PERFILES DE PUESTO	Bajo	Recuento	6	2	4	12
		Recuento esperado	3,1	4,3	4,6	12,0
		% del total	14,3%	4,8%	9,5%	28,6%
	Medio	Recuento	0	3	2	5
		Recuento esperado	1,3	1,8	1,9	5,0
		% del total	0,0%	7,1%	4,8%	11,9%
	Alto	Recuento	5	10	10	25
		Recuento esperado	6,5	8,9	9,5	25,0
		% del total	11,9%	23,8%	23,8%	59,5%
TOTAL	Recuento	11	15	16	42	
	Recuento esperado	11,0	15,0	16,0	42,0	
	% del total	26,2%	35,7%	38,1%	100,0%	

De acuerdo a la Tabla 5, se aprecia, la relación entre los perfiles de puestos y evaluación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco.

El 28.6% de colaboradores encuestados indicaron a los perfiles de puestos como bajo; de ellos, 14,3% asintieron que competencias es bajo, 4,8% medio y 9,5% alto; El 11,9% de colaboradores encuestados indicaron a competencias como medio; de ellos, 0,0% asintieron que la competencia es bajo, el 7,1% medio y 4,8% alto. El 59,5% de colaboradores encuestados indicaron a competencias como alto; de ellos, 11,9% asintieron que la competencia es bajo, 23,8% medio y 23,8% alto.

Se puede concluir que del 100% de colaboradores encuestados, cualquiera sea su nivel de competencias, el 26,2% bajo, 35,7% medio y 38,1% alto.

4.1.4. Análisis descriptivo del tercer objetivo específico

“Determinar la relación que existe entre los perfiles de puestos y la motivación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022”.

Tabla 6:
Tablas cruzadas, relación entre perfiles de puestos y motivación

			MOTIVACIÓN			
			Bajo	Medio	Alto	Total
PERFILES DE PUESTO	Bajo	Recuento	6	5	1	12
		Recuento esperado	2,9	3,1	6,0	12,0
		% del total	14,3%	11,9%	2,4%	28,6%
	Medio	Recuento	2	0	3	5
		Recuento esperado	1,2	1,3	2,5	5,0
		% del total	4,8%	0,0%	7,1%	11,9%
	Alto	Recuento	2	6	17	25
		Recuento esperado	6,0	6,5	12,5	25,0
		% del total	4,8%	14,3%	40,5%	59,5%
TOTAL	Recuento	10	11	21	42	
	Recuento esperado	10,0	11,0	21,0	42,0	
	% del total	23,8%	26,2%	50,0%	100,0%	

De acuerdo a la Tabla 6, se aprecia, la relación entre los perfiles de puestos y la motivación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco.

El 28.6% de colaboradores encuestados indicaron a los perfiles de puestos como bajo; de ellos, 14,3% asintieron que la motivación es bajo, 11,9% medio y 2,4% alto. El 11,9% de colaboradores encuestados indicaron a la motivación como medio, de ellos 4,8% asintieron que la motivación es bajo, 0,0% medio y 7,1% alto. El 59,5% de colaboradores encuestados indicaron a la motivación como alto; de ellos, 4,8% asintieron que la motivación es bajo, 14,3 % medio y 40,5% alto.

Se puede concluir que del 100% de colaboradores encuestados; cualquiera sea su nivel motivación, el 23,8% bajo, 26,2% medio y 50,0% alto.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de hipótesis general

H: Los perfiles de puestos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022.

Tabla 07
Correlaciones: hipótesis general

			PERFILES DE PUESTO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	PERFILES DE PUESTO	Coefficiente de correlación	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

De la tabla 07, la correlación obtenida por el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,608, muestra una correlación alta entre perfiles de puestos y desempeño laboral de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, dicha correlación es significativa al nivel 0,00 bilateral. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) indica que se acepta la hipótesis general, es decir, hay correspondencia entre perfiles de puestos y desempeño laboral de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco.

4.2.2. Prueba de la primera hipótesis específica

H 1: Los perfiles de puestos se relaciona con la evaluación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022

Tabla 08:
Correlaciones: hipótesis específica 1

			PERFILES DE	
			PUESTO	EVALUACIÓN
Rho de	PERFILES DE PUESTO	Coeficiente de correlación	1,000	,441**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	42	42
Spearman	EVALUACIÓN	Coeficiente de correlación	,441**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	42	42

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

De la tabla 08, la correlación obtenida por el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,441, muestra una correlación moderada entre perfiles de puestos y la evaluación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,003; menor a 0,05 ($0,003 < 0,05$) indica que se acepta la hipótesis alterna (H 1) es decir, hay correspondencia entre los perfiles de puestos y la evaluación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco.

4.2.3. Prueba de la segunda hipótesis específica

H 2: Los perfiles de puestos se relaciona con las competencias de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022

Tabla 09:
Correlaciones: hipótesis específica 2

		PERFILES DE		
			PUESTO	COMPETENCIAS
Rho de	PERFILES DE	Coefficiente de correlación	1,000	,499**
	PUESTO	Sig. (bilateral)	.	,001
		N	42	42
Spearman	COMPETENCIAS	Coefficiente de correlación	,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	42	42

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

De la tabla 09, la correlación obtenida por el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,499 muestra una correlación moderada entre perfiles de puestos y las competencias de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, dicha correlación es significativa al nivel 0,001 bilateral. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,001; menor a 0,05 ($0,001 < 0,05$) indica que se acepta la hipótesis alterna (H 2) es decir, hay correspondencia entre los perfiles de puestos y las competencias de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco.

4.2.4. Prueba de la tercera hipótesis específica

H 3: Los perfiles de puestos se relacionan con la motivación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022

Tabla 10:
Correlaciones: hipótesis específica 3

		PERFILES DE MOTIVACIÓN		
		PUESTO		
Rho de	PERFILES DE PUESTO	Coefficiente de correlación	1,000	,399**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	42	42
Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	,399**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	42	42

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

De la tabla 10, la correlación obtenida por el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,399, muestra una correlación baja entre perfiles de puestos y la motivación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, dicha correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,009; menor a 0,05 ($0,009 < 0,05$) indica que se acepta la hipótesis alterna (H 3) es decir, hay correspondencia entre los perfiles de puestos y la motivación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco.

V. DISCUSIÓN

La investigación perfiles de puestos y el desempeño laboral de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022; Se estructuró para dar a conocer la relación entre las variables de acuerdo a los resultados obtenidos.

En la tabla 3 para la variable perfiles de puestos se obtuvo un 59.5% alto, 28.6% bajo, 11.9% medio. La variable desempeño laboral obtuvo 45.2% alto, 31.0%, medio y 23.8% bajo. En cuanto a los resultados inferenciales se determina que existe una correlación alta entre las dos variables de estudio; donde se obtuvo un valor de significancia bilateral de $0.002 < 0.05$ y un coeficiente de 0.608 siendo la influencia alta, positiva y estadísticamente significativa.

Resultados de Prado (2021), donde tuvo por “objetivo determinar el cumplimiento del perfil de puestos del personal administrativo. Estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Población constituida por 144 trabajadores” (Lima, 2021, p. 17). Concluyó que existe relación significativa entre el perfil del puesto de trabajo y el rendimiento ocupacional de los trabajadores; valor respaldado mediante la prueba chi cuadrado es igual a 39,236, que está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$.

Resultado que difiere con la investigación de García (2017), donde tuvo como “propósito determinar la relación entre la motivación laboral y el rendimiento ocupacional de los colaboradores. Población conformada por 39 enfermeras (os)” (Lima, 2018, p. 03). Concluyó que el 50% de los trabajadores entrevistados incumplen con el perfil y el 66,7% califica como regular desempeño; resultados respaldados por presentar un Chi cuadrado (2 gl) = 2,474, $p > 0,05$, aceptando así la hipótesis nula de

independencia y concluyendo que perfiles de puestos no se relaciona con el nivel de rendimiento ocupacional.

Así mismo no coincide con la investigación de Olgado (2020), quien tuvo como “objetivo desarrollar una propuesta para elevar la eficiencia y funcionalidad de los sistemas de evaluación del rendimiento ocupacional de los servidores de la Universidad. Población muestral conformada por 35 colaboradores” (Puno, 2020, p. 11). Concluyo que el 37.1% manifestó que su perfil profesional si corresponde a la labor que realiza en su puesto laboral,

En cuanto a los resultados de la dimensión evaluación en la Tabla 4 se obtuvo un 54.8% alto, 33.3% medio y 11.9% bajo. Resultados inferenciales que determinan que existe una correlación moderada entre perfiles de puestos y evaluación; donde se obtuvo un valor de significancia bilateral de $0.003 > 0.05$ y un coeficiente de 0.441 siendo una influencia positiva, moderada y estadísticamente significativa.

Los resultados que coinciden con el estudio de Mejía (2019), trabajo de investigación que pretendió demostrar como el implementar una “nueva práctica avanzada en el campo de recursos humanos como el modelo de gestión de personas por competencias” (Lima, 2019, p. 08). Obtuvo una correlación Tau b de Kendall entre la variable selección de personal y evaluación del desempeño es positiva (0.35); aunque es considerada como baja correlación.

La tabla 5 muestra resultados de la dimensión competencia donde se obtuvo 38.1% alto, 35.7% medio y 26.2% bajo. En cuanto a los resultados inferenciales se determina que existe una correlación alta entre perfiles de puestos y competencias;

donde se obtuvo un valor de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$ y un coeficiente de 0.499 siendo una influencia moderada, positiva y estadísticamente significativa.

Ríos y Vílchez (2019), presento resultados similares en su investigación. Donde el objetivo fue “determinar el mejoramiento del diseño del perfil del puesto y el desarrollo de las competencias. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo tipo aplicativo, nivel relacional diseño, no experimental y transversal. La población fue conformada por 11 servidores civiles” (Lima, 2019, p. 10). El instrumento utilizado fue el cuestionario. La confiabilidad se comprobó por el instrumento Alfa de Cronbach; en mejorar del diseño del perfil de puesto 0.820 y desarrollo de las competencias 0.912. Resultados que indicaron la carencia de relación entre sus dos variables ($p > 0.05$).

Vera et al (2021), presento resultados similares a la presente investigación. Trabajo de investigación que tuvo por propósito “identificar el rendimiento ocupacional y la gestión por competencias del talento humano” (Ecuador, 2021, p. 350); estudio de campo, analítica y descriptiva, aplico la encuesta. Concluyo que el 47% menciona que se encuentra muy en desacuerdo, percepción que determina por insuficientes estímulos no materiales que reciben.

La tabla 6 muestra resultados de la dimensión motivación donde se obtuvo 50.0% alto, 26.2% medio y 23.8% bajo. En cuanto a los resultados inferenciales se determina que existe una correlación baja entre los perfiles de puestos y las competencias donde se obtuvo un valor de significancia bilateral de $0.009 < 0.05$ y un coeficiente de 0.399 siendo una influencia baja, positiva y estadísticamente significativa.

Resultados que coinciden con la investigación de Pérez (2017), quien tuvo el objetivo de “determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el rendimiento ocupacional; estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental, muestra conformada por 225 trabajadores” (Huánuco, 2017, p. 05). Concluyo que si existe relación de correlación es de 0,536, donde demuestra que existe una relación directa positiva moderada, es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables además de presentar un valor menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación por presentar un valor <0.05 .

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se concluye que la variable perfiles de puestos se relaciona positiva y significativamente con la variable desempeño laboral con un coeficiente de correlación igual a 0,608 y un nivel de significancia de $p=0,000 < \alpha 0,05$ siendo alta y positivo; con lo que se da a conocer la urgencia de implementar el concurso de méritos se rige por principios de transparencia, mérito, igualdad de oportunidades y contienen reglas claras que permiten a la institución pública identificar al candidato idóneo para que desempeñe sus potencialidades en un puesto o cargo.

SEGUNDO: Se concluye que la variable perfiles de puestos se relaciona positiva y significativamente con la dimensión evaluación orientada a resultados con un coeficiente de correlación igual a 0,441 grados y un nivel de significancia de $p=0,003 < \alpha 0,05$ siendo un valor moderado y significativo; con lo que demuestra que la IPRESS debe implementar o mejorar el programa continuo de capacitaciones a sus colaboradores.

TERCERO: Se concluye que la variable perfiles de puestos se relaciona positiva y significativamente con la dimensión competencias por resultados con un coeficiente de correlación igual a 0.499 grados y un nivel de significancia de $p=0,001 < \alpha 0,05$, un valor moderado y positivo; con lo que se demuestra que el profesional debe auto capacitarse permanentemente por ser conocedor que la ciencia es dinámica.

CUARTO: Se concluye que la variable gestión de perfil de puestos se relaciona positiva y significativamente con la dimensión de motivación por resultados con un coeficiente de correlación igual a 0.399 grados y un nivel de significancia de $p=0,009 < \alpha$

0,05, un valor bajo y positivo; con lo que se demuestra que el ser humano tiene la obligación consigo mismo de satisfacer sus necesidades espirituales y materiales.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se sugiere a la IPRESS cumplir con la ley N° 31419, donde decreta en sus disposiciones certificar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de empleados y directivos de designación libre o separación a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir); para así acceder a la bonificación por puesto de responsabilidad Jefatura de departamento o servicio de salud suscrito en el Decreto Legislativo N° 1153, que regula la política remunerativa del sector del MINSA con el objetivo de motivar y compensar el esfuerzo físico y mental destacado.

SEGUNDO: Convocar a concurso de méritos interno los puestos de jefe de departamento o servicio; incluyendo los cargos de confianza; donde se suscriba las tareas, funciones, responsabilidades a cumplir, así como la formación académica, habilidades y la experiencia profesional desarrollado. Y al mismo tiempo implementar el Formato Único de la Declaración Jurada de Hoja de vida de los jefes de servicio y departamento; misma que ha de ser publicado y actualizado en la página web institucional oficial; El Formato Único de Hoja de Vida del servidor público que permitirá conocer sus capacidades intelectuales otorgados al usuario y equipo de trabajo.

TERCERO: Se recomienda a la IPRESS cumplir con lo que ordena el D.L.1025 (2008), que decreta las normas de adiestramiento y producción de capacidades intelectuales en el sector público como pieza fundamental del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Ya que algunas de las funciones de la entidad es el fortalecimiento de capacidades, actualización de competencias, desarrollo profesional, técnico y moral del personal.

CUARTO: Promover, inducir o participar en el Concurso Buenas Prácticas Laborales organizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú que tiene por finalidad contribuir y mejorar las relaciones de sus integrantes; del cual se espera alcanzar resultados como son el potenciar la productividad individual y del equipo; así mismo de forma indirecta mejorar sus lazos familiares.

REFERENCIAS

- Alcahuamán, J. (2019). Gestión educativa y calidad de formación académica en temas de investigación en la Facultad de Contabilidad de la Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote- Ayacucho-2019. Perú.
- Blas, M. (2017). Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8814/Blas_JMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2018). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial San Marcos.
- Centro de Noticias del Congreso (2021). Contralor sustentó proyecto de ley para que el aparato estatal tenga los mejores funcionarios. Congreso noticias. Obtenido de: <https://comunicaciones.congreso.gob.pe/>
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.
- Chino, G., Rubi, E. y Cisneros, L. (2019). La Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789) y las primeras Constituciones francesas (1791; 1793 y 1795).
- De Salud (2006). Ley N^a 26842. Diario Oficial El Peruano (20 de julio de 1997). Decreto supremo N. 042-2016-SA. (2016). Diario Oficial El Peruano (28 de diciembre de 2016. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Concurso Nacional para el puesto de Director de Establecimientos de Salud del II y III Nivel de Atención del Sector Salud.
- Erazo, E. (2021). El perfil de puesto y la correlación con el clima laboral en las unidades educativas de la provincia Orellana (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano).
- Flores, D. (2019). Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad

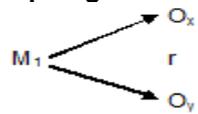
- Provincial de Lamas, periodo 2018. [Universidad César Vallejo]. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31288>
- García, E. (2018). Motivación laboral y desempeño laboral de enfermeras del área de medicina del centro médico naval "Cirujano Mayor Santiago Tavarra -2017" [Tesis, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/3552>
- García, L. (2017). Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del centro médico universitario de la Universidad Nacional De San Martín-2016. Tesis de maestría, Universidad Nacional De San Martín, Tarapoto, Perú. Obtenido de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16519/Garc%c3%ada_SLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huamani, S. (2019). Propuesta de mejora del perfil de puesto de jefe de oficina basado en competencias directivas de la oficina registral zonal surco, año 2019 (Doctoral dissertation).
- Ley N^o 27785 (2002). Ley orgánica del sistema nacional de control y de la contraloría general de la república, 13. Obtenido de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1585987/Res_00019-2021-SERVIR-TSC-Segunda_Sala.pdf.pdf?cv=1
- Litano, R. (2018). Perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa Constructora ATC EIRL, Lurín-Lima, 2018.
- Mejía, L. (2019). Perfil de puesto por competencias y su impacto en el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores del Sistema de Administración Tributaria de Lima–SAT.
- Meza, E. (2021). Gestión por competencias y la relación con el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez-Pasco, 2021.
- Ministerio de Salud. Documento Técnico: Lineamientos de Política de Recursos Humanos de salud 2018 - 2030 (2018). Lima Perú: Ministerio de Salud;

- 2018:70. Obtenido de:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/hpm.3127>
- MINSA N^a 1357-2018/MINSA (2018). Lineamientos de política de recursos humanos. Obtenido de:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1585987/Res_00019-2021-SERVIR-TSC-Segunda_Sala.pdf.pdf?cv=1
- Mori, K., y Bardales, J. (2020). Gestión talento del humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
- Olgado, M. (2020). Rediseño del perfil de puestos bajo lineamientos de la Ley Servir como estrategia para incrementar la eficiencia de los sistemas de evaluación del desempeño caso: servidores de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno 2019.
- Perú, La Contraloría General de la República. (2016). Marco Conceptual del Control interno.
- Prado, J. (2021). El perfil del puesto de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de recursos humanos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta 2019 [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Obtenido de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5218>
- Quicaño, L. (2018). Evaluación de puestos y perfil profesional en la municipalidad provincial de Huamanga. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28719/quilca%c3%b1o_el.pdf?s equence=1&isAllowed=y
- Ríos, M. y Vílchez, M. (2019). Mejora del diseño del perfil del puesto arquitecto PMO de la subgerencia de gestión por proyectos del RENIEC para el desarrollo de las competencias. [Tesis, Universidad Nacional del Callao]. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3853>
- Robbins, S., Stephen, P. y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo*. México: Pearson Educación, México.

- Salinas, L. (2017). Clima Organizacional y su Desempeño Laboral, en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión [Tesis, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Obtenido de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1358>
- SERVIR (2016). Normas para la Gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del Manual de Perfiles de Puesto – MPP. Obtenido de SERVIR: Obtenido de: https://storage.servir.gob.pe/lsc/directiva/Directiva_001-2016
- Solís, Y. (2021). Cumplimiento del perfil profesional de los empleados de confianza en los gobiernos regionales del Perú. *Balances*, 8(11), 72-80.
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225 (2019). Organismo Supervisor de las contrataciones del Estado. Recuperado el 15 de octubre de 2020, Obtenido de: <http://portal.osce.gob.pe/osce/content/ley-de-contrataciones-del-estado-yreglamento>
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Vera, K., Vélez, E., y García, R. (2021). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONCISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general. ¿Cómo se relaciona los perfiles de puestos y el desempeño laboral de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022?</p>	<p>Objetivo general. Determinar la relación entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022.</p>	<p>Hipótesis general. Los perfiles de puestos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022.</p>	<p>PRIMERA VARIABLE: Perfiles de Puestos.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Funciones 2. Conocimientos 3. Requisitos laborales 4. Formación Académica 	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico – descriptivo Diseño Descriptivo correlacional – casual de corte transversal. No experimental</p> <p>Tipología</p>  <p>Población y Muestra Estará conformado por 43 jefes del órgano de línea de un hospital del cusco, 2022.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnica: - Encuesta Instrumento: - Cuestionario Técnicas para el análisis de datos Usando: - Estadística descriptiva - Estadística inferencial con sus pruebas de hipótesis.</p>
<p>Problemas específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se relaciona los perfiles de puestos y la evaluación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022? 2. ¿Cómo se relaciona los perfiles de puestos y las competencias de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022? 3. ¿Cómo se relaciona los perfiles de puestos y la motivación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022?. 	<p>Objetivos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar los perfiles de puestos y la evaluación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022. 2. Determinar la relación entre los perfiles de puestos y las competencias de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022. 3. Determinar la relación que existe entre los perfiles de puestos y la motivación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022. 	<p>Hipótesis específicas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los perfiles de puestos se relaciona con la evaluación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022. 2. Los perfiles de puestos se relaciona con la motivación de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022. 3. Los perfiles de puestos se relaciona con las competencias de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022. 	<p>SEGUNDA VARIABLE:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desempeño 2. laboral. <p>DIMENSIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación 2. Competencias 3. Motivación 	

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Criterios de Evaluación
PERFILES DE PUESTOS	<p>La resolución de Presidencia Ejecutiva N^a 313-2017-SERVIR-PE (2017) sustenta en su marco conceptual como: Para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto debe tener la información adecuada y oportuna respecto de la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda su puesto laboral. (p. 49)</p>	<p>El perfil de puestos contribuye orientan los contratos gerenciales relacionados con el talento humano de acuerdo a la innovación de las políticas que dirige nuestro país y las prácticas necesarias que, incluido los perfiles de puesto, requisitos conocimientos, requisitos laborales y formación académica que nos brindará una gestión eficiente y adecuada que nos dará mejores servicios del sector público.</p>	Funciones	Funciones Generales. Funciones Específicas.	<p>0=Nunca. 1=Poca vez. 2=Ocasionalmente. 3=Frecuente. 4=Muy frecuente.</p>
			Conocimientos	Comunicación efectiva. Conocimientos generales.	
			Requisitos laborales	Experiencia laboral Habilidades técnicas.	
			Formación Académica	Grado Académico.	

DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (2017), quien refiere que las personas de acuerdo a su talento desarrollan sus funciones en un determinado puesto laboral, deben contar un clima laboral agradable y democrático para que se explote sus capacidades que le permitan entregar a la organización y similares. Todo dependerá de las comodidades psicológicas y materiales entregadas al colaborador y el grupo que lo rodea. (p. 189)

Es el nivel de rendimiento obtenido por un colaborador en base al cumplimiento de sus funciones en un determinado puesto de trabajo.

Evaluación

- Capacidad laboral.
- Puntualidad.

Motivación

- Reconocimiento.
- Satisfacción

- 0=Nunca.
- 1=Poca vez.
- 2=Ocasionalmente.
- 3=Frecuente.
- 4=Muy frecuente.

Competencias

- Capacitación
- Comunicación efectiva
- Libro de acta

ANEXO 3: INSTRUMENTO

CUESTINARIO

FECHA: _____/JUNIO/2022

SEXO: (F) (M)

TÍTULO PROFESIONAL: _____

GRADO ACADÉMICO: _____

JEFE(A) DEL SERVICIO/O DEPARTAMENTO MÉDICO: _____

El objetivo general del actual estudio es: Determinar la relación entre los perfiles de puesto y el desempeño laboral de los jefes del Órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa la respuesta que se crea convenientemente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: Nunca (0), Alguna vez (1), Ocasionalmente (2), Frecuente (3), Muy frecuente (4 a más); **valoración del trabajo y/o actividades ejecutados de los últimos 06 meses del año 2022.**

N°	PREGUNTA	VALORACION				
		Nunca (0)	Alguna vez (1)	Ocasional mente (2)	Frecuente (3)	Muy frecuente (4 a mas)
	PERFILES DE PUESTO					
	DIMENSIÓN FUNCIÓN					
1	¿Las funciones de jefe de servicio/departamento médico que usted desempeña está en conformidad a su grado académico alcanzado?					
2	¿Las funciones específicas de jefe de servicio/departamento médico que desarrolla durante sus turnos programados están de acorde con las políticas de salud del hospital?					
	DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS					
3	¿Escucha e implementa los diferentes puntos de vista y/o ideas que son trasmitidos de manera verbal o escrita por sus compañeros de labores a su cargo?					
4	¿La labor que realiza como jefe del servicio/departamento médico está en conformidad con el ROF y/ o MOF del hospital?.					
	DIMENSIÓN REQUISITOS LABORALES					
5	¿Acredita estudios de post grado o similares en gestión hospitalaria?					
6	¿Se comunica cuando es necesario en el idioma quechua con los usuarios y/o compañeros de labores?					

DIMENSIÓN FORMACIÓN ACADÉMICA						
7	¿La Unidad de Gestión de Recursos Humanos del hospital verifica la inscripción de su grado académico de Maestro (a) o Doctor (a) en la página web de la SUNEDU?					
8	¿La Unidad de Gestión de Recursos Humanos del hospital verifica la inscripción de su título de segunda especialidad en la página web de la SUNEDU?					
N°	PREGUNTA	VALORACION				
		Nunca (0)	Alguna vez (1)	Ocasional mente (2)	Frecuente (3)	Muy frecuente (4 a mas)
DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN EVALUACIÓN						
9	¿Su desempeño laboral satisface a su equipo de trabajo?					
10	¿Su desempeño laboral satisface a los usuarios?					
11	¿Su desempeño laboral satisface a su supervisor?					
12	¿Presenta dificultades para asistir con puntualidad a su servicio/departamento de labores?					
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN						
13	¿El cargo de jefa(e) de servicio/departamento médico recibe bono económico?					
14	¿El Director Ejecutivo reconoce y felicita por medio de una Resolución Directoral al cargo de jefa(e) de servicio/departamento medico?					
15	¿Se siente satisfecha(o) moralmente del cargo que desempeña en el hospital?					
DIMENSIÓN COMPETENCIAS						
16	¿Las capacitaciones que usted facilita al equipo de trabajo que lidera esta en congruencia al ROF vigente de su servicio/departamento?					
17	¿Construye una cultura organizacional y mantiene un clima laboral que favorece al desempeño individual y organizacional en su equipo de trabajo?					
18	¿Escucha los diferentes puntos de vista, transmite de forma oportuna las prioridades y finalmente verifica el cumplimiento de las ordenes que da a sus compañeros de labores a su cargo?					
19	¿Las capacitaciones, retroalimentaciones o acuerdos laborales que realiza con el equipo de trabajo a su cargo es registrado oportunamente en el libro de actas de su servicio/departamento medico?					

ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN - INSTRUMENTO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Determinar la relación entre los perfiles de puesto y el desempeño laboral de los jefes del Órgano de Línea de un hospital del Cusco, 2022.

(1) Nunca, (2) Pocas veces, (3) Ocasionalmente, (4) Frecuente y (5) Muy frecuente.

N°	DIMENSIONES / ítems	1		2		3		SUGERENCIAS
		Pertinencia	Relevancia	Claridad	SI	NO	SI	
PERFILES DE PUESTO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION FUNCION								
01	¿Las funciones de jefe de servicio/departamento médico que usted desempeña está en conformidad a su grado académico obtenido?	X		X		X		
02	¿Las funciones específicas que usted desarrolla durante sus turnos programados están acorde con las políticas de salud del hospital?	X		X		X		
DIMENSION CONOCIMIENTOS								
03	¿Escucha e implementa los diferentes puntos de vista e ideas transmitidas de manera verbal o escrita por los colaboradores a su cargo?	X		X		X		
04	¿La labor que realiza como jefe del servicio/departamento médico está en conformidad con el ROF y/ o MOF del hospital?.	X		X		X		
DIMENSION REQUISITOS LABORALES								
05	¿Acredita estudios de post grado o similares en gestión hospitalaria?	X		X		X		
06	¿Se comunica si es necesario en el idioma quechua con los usuarios y/o compañeros de labores?	X		X		X		
DIMENSION FORMACION ACADEMICA								

07	¿La Unidad de Gestión de Recursos Humanos del hospital verifica la inscripción de su grado académico de Maestra (o) o Doctor (a) en la página web del SUNEDU?	X		X		X		
08	¿ La Unidad de Gestión de Recursos Humanos del hospital verifica la inscripción de su título de segunda especialidad en la página web de la SUNEDU?	X		X		X		
DESEMPEÑO LABORAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
DIMENSION EVALUACION								
09	¿Su desempeño laboral satisface a su equipo de trabajo?	X		X		X		
10	¿Su desempeño laboral satisface a los usuarios?	X		X		X		
11	¿Su desempeño laboral satisface a su supervisor?	X		X		X		
12	¿Presenta dificultades para asistir con puntualidad a su servicio/departamento de labores?	X		X		X		
DIMENSION MOTIVACION								
13	¿Por el cargo de jefa(e) de servicio/departamento médico, recibe bono económico?	X		X		X		
14	¿El Director Ejecutivo reconoce y felicita al cargo de jefe de servicio/departamento medico a través de una Resolución Directoral?	X		X		X		
15	¿Usted se siente satisfecha(o) moralmente de la labor que desempeña en el hospital?					X		

		X		X			
DIMENSION COMPETENCIAS							
16	¿Las capacitaciones que facilita al equipo de trabajo que lidera esta en congruencia al ROF vigente de su servicio/departamento?	X		X		X	
17	¿Usted construye una cultura organizacional y mantiene un clima laboral que favorece al desempeño individual y organizacional en su equipo de trabajo?	X		X		X	
18	¿Escucha los diferentes puntos de vista e ideas y transmite de forma clara y oportuna las prioridades y planes verificando su recepción?	X		X		X	
19	¿Las capacitaciones, retroalimentaciones o acuerdos laborales que realiza con su equipo de trabajo está registrado en el libro de actas de su servicio/departamento medico?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Si

Marcar con aspa (X) su opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Robladillo Bravo Liz Maribel DNI: 09217078

Especialidad del validador: Metodóloga

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

14 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Determinar la relación entre los perfiles de puesto y el desempeño laboral de los jefes del Órgano de Línea de un hospital del Cusco, 2022.

(1) Nunca, (2) Pocas veces, (3) Ocasionalmente, (4) Frecuente y (5) Muy frecuente.

N°	DIMENSIONES / ítems	1		2		3		SUGERENCIAS
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
	PERFILES DE PUESTO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION FUNCION							
01	¿Las funciones de jefe de servicio/departamento médico que usted desempeña está en conformidad a su grado académico alcanzado?	✓		✓		✓		
02	¿Las funciones específicas de jefe de servicio/departamento médico que desarrolla durante sus turnos programados están de acorde con las políticas de salud del hospital?	✓		✓		✓		
	DIMENSION CONOCIMIENTOS							
03	¿Escucha e implementa los diferentes puntos de vista y/o ideas que son transmitidos de manera verbal o escrita por sus compañeros de labores a su cargo?	✓		✓		✓		
04	¿La labor que realiza como jefe del servicio/departamento médico está en conformidad con el ROF y/ o MOF del hospital?							
	DIMENSION REQUISITOS LABORALES							
05	¿Acredita estudios de post grado o similares en gestión hospitalaria?	✓		✓		✓		
06	¿Se comunica cuando es necesario en el idioma quechua con los usuarios y/o compañeros de labores?	✓		✓		✓		
	DIMENSION FORMACION ACADEMICA							
07	¿La Unidad de Gestión de Recursos Humanos del hospital verifica la inscripción de su grado académico de Maestro (a) o Doctor (a) en la página web de la SUNEDU?	✓		✓		✓		
08	¿La Unidad de Gestión de Recursos Humanos del hospital verifica la inscripción de su título de segunda especialidad en la página web de la SUNEDU?	✓		✓		✓		

DESEMPEÑO LABORAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
DIMENSION EVALUACION								
09	¿Su desempeño laboral satisface a su equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Su desempeño laboral satisface a los usuarios?	✓		✓		✓		
11	¿Su desempeño laboral satisface a su supervisor?	✓		✓		✓		
12	¿Presenta dificultades para asistir con puntualidad a su servicio/departamento de labores?	✓		✓		✓		
DIMENSION MOTIVACION								
13	¿El cargo de jefa(e) de servicio/departamento médico recibe bono económico?	✓		✓		✓		
14	¿El Director Ejecutivo reconoce y felicita por medio de una Resolución Directoral al cargo de jefa(e) de servicio/departamento medico?	✓		✓		✓		
15	¿Se siente satisfecha(o) moralmente del cargo que desempeña en el hospital?	✓		✓		✓		
DIMENSION COMPETENCIAS								
16	¿Las capacitaciones que usted facilita al equipo de trabajo que lidera esta en congruencia al ROF vigente de su servicio/departamento?	✓		✓		✓		
17	¿Construye una cultura organizacional y mantiene un clima laboral que favorece al desempeño individual y organizacional en su equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Escucha los diferentes puntos de vista, transmite de forma oportuna las prioridades y finalmente verifica el cumplimiento de las ordenes que da a sus compañeros de labores a su cargo?	✓		✓		✓		
19	¿Las capacitaciones, retroalimentaciones o acuerdos laborales que realiza con el equipo de trabajo a su cargo es registrado oportunamente en el libro de actas de su servicio/departamento medico?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Marcar con aspa (X) su opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: EDUARDO ZILA SANCHEZ DNI: 04050642

Especialidad del validador: _____

- 1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 1 Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
- 1 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

_____ de junio del 2022p



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Determinar la relación entre los perfiles de puesto y el desempeño laboral de los jefes del Órgano de Línea de un hospital del Cusco, 2022.

(1) Nunca, (2) Pocas veces, (3) Ocasionalmente, (4) Frecuente y (5) Muy frecuente.

N°	DIMENSIONES / ítems	1		2		3		SUGERENCIAS
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
PERFILES DE PUESTO		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION FUNCION								
01	¿Las funciones de jefe de servicio/departamento médico que usted desempeña está en conformidad a su grado académico alcanzado?	X		X		X		
02	¿Las funciones específicas de jefe de servicio/departamento médico que desarrolla durante sus turnos programados están de acorde con las políticas de salud del hospital?	X		X		X		
DIMENSION CONOCIMIENTOS								
03	¿Escucha e implementa los diferentes puntos de vista y/o ideas que son transmitidos de manera verbal o escrita por sus compañeros de labores a su cargo?	X		X		X		
04	¿La labor que realiza como jefe del servicio/departamento médico está en conformidad con el ROF y/ o MOF del hospital?	X		X		X		
DIMENSION REQUISITOS LABORALES								
05	¿Acredita estudios de post grado o similares en gestión hospitalaria?	X		X		X		
06	¿Se comunica cuando es necesario en el idioma quechua con los usuarios y/o compañeros de labores?	X		X		X		
DIMENSION FORMACION ACADEMICA								
07	¿La Unidad de Gestión de Recursos Humanos del hospital verifica la inscripción de su grado académico de Maestro (a) o Doctor (a) en la página web de la SUNEDU?	X		X		X		
08	¿La Unidad de Gestión de Recursos Humanos del hospital verifica la inscripción de su título de segunda especialidad en la página web de la SUNEDU?	X		X		X		

DESEMPEÑO LABORAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIAS
DIMENSION EVALUACION								
09	¿Su desempeño laboral satisface a su equipo de trabajo?	X		X		X		
10	¿Su desempeño laboral satisface a los usuarios?	X		X		X		
11	¿Su desempeño laboral satisface a su supervisor?	X		X		X		
12	¿Presenta dificultades para asistir con puntualidad a su servicio/departamento de labores?	X		X		X		
DIMENSION MOTIVACION								
13	¿El cargo de jefa(e) de servicio/departamento médico recibe bono económico?	X		X		X		
14	¿El Director Ejecutivo reconoce y felicita por medio de una Resolución Directoral al cargo de jefa(e) de servicio/departamento médico?	X		X		X		
15	¿Se siente satisfecha(o) moralmente del cargo que desempeña en el hospital?	X		X		X		
DIMENSION COMPETENCIAS								
16	¿Las capacitaciones que usted facilita al equipo de trabajo que lidera esta en congruencia al ROF vigente de su servicio/departamento?	X		X		X		
17	¿Construye una cultura organizacional y mantiene un clima laboral que favorece al desempeño individual y organizacional en su equipo de trabajo?	X		X		X		
18	¿Escucha los diferentes puntos de vista, transmite de forma oportuna las prioridades y finalmente verifica el cumplimiento de las ordenes que da a sus compañeros de labores a su cargo?	X		X		X		
19	¿Las capacitaciones, retroalimentaciones o acuerdos laborales que realiza con el equipo de trabajo a su cargo es registrado oportunamente en el libro de actas de su servicio/departamento médico?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Marcar con aspa (X) su opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Angela Iván Castro Salome DNI: 41140116

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de Servicios de Salud

13 de junio del 2022

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del Experto Informante.

ANEXO 5: CONFIABILIDAD

Matriz de prueba piloto

SEXO	PERFILES DE PUESTO								DESEMPEÑO LABORAL									PP	DL		
	FUNCIÓN		CONOCIMIENTOS		REQUISITOS LABORALES		FORMACIÓN ACADÉMICA		EVALUACIÓN				MOTIVACIÓN			COMPETENCIAS					
1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	1	1	3	3	4	3	1	19	28
2	4	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	25	37
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	32	37
1	2	2	4	4	1	5	3	3	4	4	4	1	1	1	5	4	4	5	5	24	38
	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	4	4	39	46
2	2	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	2	1	4	5	4	2	2	3	29	35
2	4	4	4	4	1	2	2	2	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	3	23	36
2	2	2	3	4	5	4	3	3	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	26	37
2	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	28	37
	3	2	3	3	4	3	1	1	3	4	4	1	1	2	2	2	3	3	2	20	27
	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	3	2	1	2	5	4	4	4	3	30	36
	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	1	3	5	4	3	4	3	30	36
1	3	3	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	25	42
2	4	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	2	1	1	5	4	4	4	4	25	37
	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	1	2	3	2	3	3	2	25	30
2	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	28	37

ANEXO 9: CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 09 de junio de 2022

Carta P. 0759-2022-UCV-EPG-SP

MEDICO CIRUJANO
JOSE PINARES VALENCIA
DIRECCION EJECUTIVA
HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VELASQUE VALENCIA GABRIEL SALOMON**; identificado(a) con DNI/CE N° 45088942 y código de matrícula N° 7002544972; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

PERFILES DE PUESTOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS JEFES DEL ÓRGANO DE LÍNEA DE UN HOSPITAL DEL CUSCO, 2022.

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis). Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

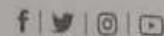
Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

008586



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 10: BASE DE DATOS DE LA POBLACIÓN

	V1. PERFILES DE PUESTO								V2. DESEMPEÑO LABORAL										
	FUNCIÓN		CONOCIMIENTOS		REQUISITOS LABORALES		FORMACIÒN ACADÈMICA		EVALUACIÒN				MOTIVACIÒN			COMPETENCIAS			
Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Encuestados																			
Participante 1	3	2	3	1	2	3	1	1	2	4	1	0	0	0	1	1	4	3	4
Participante 2	0	1	3	3	3	4	1	1	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3
Participante 3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	0	0	1	4	3	3	4	3
Participante 4	4	4	4	3	3	3	0	4	4	4	4	0	4	3	4	3	4	4	4
Participante 5	3	3	3	2	3	3	1	4	3	3	3	1	0	3	3	2	3	3	3
Participante 6	4	4	3	3	3	3	0	4	4	3	4	0	0	3	4	3	3	4	4
Participante 7	3	4	4	2	3	3	0	4	4	3	4	4	0	3	4	3	4	4	4
Participante 8	2	2	3	2	0	3	0	0	3	3	3	0	0	0	4	3	3	3	3
Participante 9	1	1	3	2	0	3	0	0	3	3	3	0	0	0	4	2	3	3	1
Participante 10	4	2	4	2	4	3	4	4	3	3	3	0	4	4	4	3	3	4	3
Participante 11	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2
Participante 12	2	3	4	2	3	2	0	0	4	4	4	0	0	0	3	2	2	3	4
Participante 13	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	0	4	0	3	3	3	4	4
Participante 14	2	1	2	3	2	0	1	0	3	4	3	2	0	0	2	0	3	3	1
Participante 15	3	2	3	2	0	2	1	2	3	3	3	0	3	0	2	2	2	2	3
Participante 16	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	0	3	2	3	3	4	3	4
Participante 17	2	2	3	1	0	0	0	0	3	3	3	0	0	0	3	2	3	3	3
Participante 18	3	3	2	2	0	2	1	1	3	3	3	0	0	0	4	2	3	3	1
Participante 19	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3
Participante 20	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3
Participante 21	2	1	4	0	0	2	0	4	2	2	3	0	0	0	4	3	4	4	4
Participante 22	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
Participante 23	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
Participante 24	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
Participante 25	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	2	1	0	2	3	2	3	3	1
Participante 26	2	2	2	2	3	1	1	0	2	2	2	1	0	1	2	2	3	3	1
Participante 27	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	0	0	0	3	2	3	3	2
Participante 28	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
Participante 29	2	2	2	1	2	3	1	0	2	3	2	0	0	0	2	2	2	3	2
Participante 30	1	1	3	3	1	3	4	4	3	3	2	2	0	0	1	4	4	4	4
Participante 31	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	0	0	0	3	2	3	4	2
Participante 32	2	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	4	2	4	4	1
Participante 33	3	3	2	2	4	1	3	3	3	3	3	0	0	1	3	2	3	3	3
Participante 34	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3
Participante 35	4	4	4	4	0	4	0	0	4	4	4	0	0	1	2	4	4	4	4
Participante 36	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	0	3	2	2	3	3
Participante 37	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3
Participante 38	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
Participante 39	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
Participante 40	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	0	4	0	2	4	4	4	4
Participante 41	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2
Participante 42	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	2	2	1	2	2	4	3	4

ANEXO 11: ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach
,784	19	,792

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	44,57	69,080	,476	,774	,768
P2	44,71	68,941	,491	,792	,767
P3	44,29	72,307	,323	,544	,777
P4	44,95	72,095	,322	,555	,777
P5	44,88	64,937	,491	,687	,764
P6	44,43	67,617	,488	,455	,766
P7	45,24	66,430	,355	,781	,777
P8	44,76	58,576	,712	,755	,741
P9	44,26	72,149	,418	,737	,774
P10	44,17	76,045	,070	,730	,787
P11	44,38	72,827	,303	,676	,778
P12	46,33	74,715	,065	,659	,794
P13	45,81	64,597	,395	,600	,775
P14	45,83	65,947	,406	,758	,772
P15	44,40	74,491	,122	,646	,788
P16	44,81	70,256	,474	,865	,770
P17	44,31	74,268	,173	,504	,784
P18	44,12	73,278	,296	,818	,779
P19	44,45	69,864	,357	,648	,775



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Perfiles de puestos y el desempeño laboral de los jefes del órgano de línea de un hospital del Cusco, 2022.", cuyo autor es VELASQUE VALENCIA GABRIEL SALOMON, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 03 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL DNI: 09217078 ORCID 0000-0002-8613-1882	Firmado digitalmente por: LROBLADILLOB el 12-08- 2022 10:04:05

Código documento Trilce: TRI - 0389019