



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Política de personal y perfil de puestos del personal CAS de la
Municipalidad de Ancón, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Príncipe Silva, Carol Jackelin (orcid.org/0000-0003-2027-1214)

Zegarra Torres, Francisco Alfredo (orcid.org/0000-0002-1073-0424)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (orcid.org/0000-0002-8516-2193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo queremos dedicarlo primeramente a nuestros padres y hermanos e hijos, luego a todas las personas que nos apoyaron y ayudaron significativamente en la realización del presente proyecto.

Agradecimiento

Queremos Agradecer a la Universidad Cesar Vallejo por habernos aceptado ser parte de ella y habernos abierto las puertas de su seno para poder estudiar y culminar nuestra carrera profesional; así mismo a la municipalidad de Ancón por permitirnos realizar el presente proyecto, de igual modo a la Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra por su constante apoyo y paciencia para con todos sus asesorados.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de Política de Personal del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	26
Tabla 2	Nivel de Perfil de Puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	27
Tabla 3	Nivel de Flujo de Recursos Humanos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	28
Tabla 4	Nivel de Educación y Desarrollo del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	29
Tabla 5	Nivel de Sistema de Trabajo del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	30
Tabla 6	Nivel de Compensación Laboral del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	31
Tabla 7	Nivel de Habilidades del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	32
Tabla 8	Nivel de Aptitudes del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	33
Tabla 9	Nivel de Valores del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	34
Tabla 10	Nivel de Actitudes del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	35
Tabla 11	Grado de relación según coeficiente de correlación rho spearman	36
Tabla 12	Nivel de correlación de la hipótesis general	37
Tabla 13	Nivel de correlación de la hipótesis específica 1	38
Tabla 14	Nivel de correlación de la hipótesis específica 2	39
Tabla 15	Nivel de correlación de la hipótesis específica 3	40
Tabla 16	Nivel de correlación de la hipótesis específica 4	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Gráfico de barras del nivel de Política de Personal del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	26
Figura 2	Gráfico de barras del nivel de Perfil de Puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	27
Figura 3	Gráfico de barras del nivel de Flujo de Recursos Humanos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	28
Figura 4	Gráfico de barras del nivel de Educación y Desarrollo del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	29
Figura 5	Gráfico de barras del nivel de Sistema de Trabajo del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	30
Figura 6	Gráfico de barras del Nivel de Compensación Laboral del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	31
Figura 7	Gráfico de barras del nivel de Habilidades del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	32
Figura 8	Gráfico de barras del nivel de Aptitudes del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	33
Figura 9	Gráfico de barras del nivel de valores del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	34
Figura 10	Gráfico de barras del nivel de Actitudes del personal CAS de la Municipalidad de Ancón	35

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre política de personal y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022. La metodología empleada fue tipo básica orientada, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional; la población estuvo compuesta por 35 empleados CAS de las diferentes áreas, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario el cual fue validado por 3 expertos. La confiabilidad de los instrumentos se determinó a través del alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente alfa para política de personal .0.897, y para perfil de puesto 0.849. Además se obtuvo como resultado un Sig. (Bilateral) = 0.000 que es menor a 0.05 por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Asimismo el coeficiente de correlación fue de 0,845 lo que se interpreta como grado de correlación positiva muy fuerte según lo establecido en la tabla de correlación. Por lo que en la presente tesis se determinó, que existe relación positiva muy fuerte entre política de personal y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022.

Palabras clave: Política de personal, perfil de puestos, teoría científica de la administración, teoría burocrática, municipalidad

Abstract

The present investigation was carried out with the objective of determining the relationship that exists between personnel policy and job profile of the CAS personnel of the Municipality of Ancon, 2022. The methodology used was basic type of second level, non-experimental design, quantitative approach, correlational level; the population was composed of 35 CAS employees from different areas, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, which was validated by 3 experts. The reliability of the instruments was determined through the Cronbach alpha. Obtaining as a result for personnel policy .0.897, and for position profile 0.849. In addition, a Sig. (Bilateral) = 0.000 was obtained as a result, which is less than 0.05, so the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted. Likewise, the correlation coefficient was 0.845, which is interpreted as a very strong degree of positive correlation according to what is established in the correlation table. Therefore, in this thesis it was determined that there is a very strong positive relationship between personnel policy and job profile of the CAS personnel of the Municipality of Ancon, 2022.

Keywords: Personnel policy, job profile, scientific administration theory, bureaucratic theory, Town Hall

I. INTRODUCCIÓN

En La presente investigación” que lleva por título Política de personal y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022 se determinó como problemática el Perfil de Puestos del personal CAS de la Municipalidad. Actualmente el perfil de puestos constituye una herramienta primordial para el proceso de reclutamiento dado que por este medio será posible incorporar a la institución o empresa al colaborador adecuado, que reúna las condiciones idóneas las que le permitirá cumplir las funciones y actividades propias del área de trabajo, esto específicamente conlleva a que los especialistas de Recursos Humanos estén en la capacidad de poder definir el perfil de puestos que se requiere para cada puesto laboral dentro de las organizaciones.

Además, a nivel mundial el perfil de puestos en las empresas es de vital importancia para un correcto desenvolvimiento, por parte de las personas que los ocupan, esto facilitara el desarrollo de las funciones y actividades propios de cada puesto de trabajo; permitiendo de esta manera el cumplimiento de las metas y de los objetivos trazados.

Por tanto, definir un adecuado perfil de puesto, ayudara a los reclutadores a conocer las Habilidades, competencias y conocimientos de los candidatos y seleccionar la mejor opción para ocupar dicho puesto. Además, permitirá que el colaborador contratado conozca de forma clara y precisa cuál es su función dentro de la empresa.

Asimismo, las empresas u organizaciones que no cuenten con una adecuada definición del perfil de puestos, tendrán serias deficiencias al momento de reclutar y evaluar a sus postulantes ya que no les será posible identificar y conocer las verdaderas habilidades, capacidades, experiencias y conocimientos del personal que contratan para ocupar determinados puestos; ocasionando retrasos, pérdidas y costos innecesarios, a la organización.

Teniendo en cuenta todo lo arriba mencionado se hace muy necesario desarrollar esta investigación para dar a conocer la importancia del perfil de puestos en las empresas y de esta manera, tomen conciencia sobre esta problemática para

evitar futuros problemas por la incapacidad de colaboradores contratados sin un debido proceso de evaluación

También es necesario indicar que a nivel internacional la University of Washington (2018) sostiene que el perfil de puestos es un registro de información sobre un determinado trabajo, incluyendo un resumen descripción y las características clave de dicho trabajo, como el estado de exención, tipo de tasa de pago, grupos de clasificación de trabajo y grado de compensación.

Es así, que en la Municipalidad distrital de Ancón. El perfil de puestos es un tema que necesita ser analizado y estudiado a profundidad, además se puede percibir claramente que hay un alto nivel de falta de responsabilidad por parte del personal CAS. En la actualidad se puede observar que muchos trabajadores de la municipalidad solo realizan funciones y actividades programadas, lo que indica que no son capaces de aportar creatividad ni otras habilidades a la institución para mejorar la atención al público. Según manifiesto de los propios trabajadores, el trato que reciben por parte de los gerentes y subgerentes, no es el más adecuado, asimismo indican que el trato no es el mismo para todos y que existe un claro favoritismo hacia ciertos colaboradores.

Al respecto, para la recolección de datos se utilizó diversos medios, es así que, a nivel nacional, Medina (2017) señala que las empresas en el Perú se convierten en un mínimo porcentaje en brindar capacitaciones a sus empleados. Donde el buen desempeño laboral es consecuencia de una buena selección de personal. Y que efectivamente las funciones a realizarse van en concordancia con el perfil que requiere dicha área, lo que se señala de forma precisa y puntual mediante el MOF.

En tal sentido podemos mencionar a García (2017), quien refiere que el perfil de puesto hace que los cargos estén basados en varias y nuevas alternativas, donde el perfil de puesto nos facilita la delimitación e identificación de las funciones y las tareas que realizarán los nuevos empleados, así se podrá definir; que, las empresas u organizaciones esperan tener buenos resultados de cada trabajador que ingresa a laborar y que debe estar enfocado en cumplir los propósitos y objetivos de la institución, La intención es; poder cumplir con el plan organizacional y que los trabajadores logren un desenvolvimiento óptimo.

Cabe señalar que la Municipalidad Distrital de Ancón -Lima - Perú. Cumple 145 años, en el distrito de Ancón. No cuenta con local propio y está ubicado en un edificio donde alquila el 1° y 2° piso para el desarrollo de sus actividades, se puede observar que muchos jefes y gran parte de los trabajadores desconocen la política de personal de la institución; toda vez que una de las principales políticas de personal que es “La prestación de servicio de calidad” es ignorada casi por completo, por tanto sus desempeño y el servicio que brindan al público usuario, no es el más acertado, todo esto como consecuencia de no contar con una adecuada definición de perfil de puestos que permita la contratación de colaboradores capaces de cumplir con sus funciones de forma eficiente. La Institución cuenta con aproximadamente 350 empleados entre permanente; régimen 276, Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y 728 que son a plazo indeterminado. Asimismo, cuenta con un gran número de personal llamados locadores.

Por consiguiente cabe mencionar que la realidad problemática de acuerdo a lo expuesto líneas arriba, nos permite identificar como problema general el “Perfil de Puestos” en la municipalidad distrital de Ancón 2022 y formular las siguientes preguntas; pregunta general, ¿Qué relación existe entre Política de personal y el Perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022? asimismo, las preguntas específicas: ¿Qué relación existe entre flujo de Recursos Humanos y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022?, ¿Qué relación existe entre educación y desarrollo y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022?, ¿Qué relación existe entre sistema de trabajo y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022?, ¿Qué relación existe entre compensación laboral y perfil de puestos el personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022?

Por lo cual, teóricamente se justifica el desarrollo del presente estudio, Porque nos permitió conocer las teorías que sostienen las variables de estudio. Política de personal se sostiene en la Teoría Burocrática de la Administración que tiene como representante a Weber y Bernard (2017) citado a Simón y March (Simón, 1947; Simón y March, 1958) estos autores expresan que una organización es un conglomerado de individuos por tanto todo aquello que realiza la organización es desarrollado por

individuos, quienes, debido al escaso nivel de racionalidad que poseen; su comportamiento tiende a ser guiado por la organización. Dichos comportamientos guiados constituyen la estructura de la organización. Perfil de puestos se sostiene bajo la Teoría Científica de la Administración, siendo Frederick Winslow Taylor considerado como el padre de esta teoría, nació con el propósito de incrementar la producción y la única forma de conseguirlo era incrementando la eficiencia de los colaboradores, de esta manera Taylor, Henry L. Gantt y Frank y William Gilbreth elaboraron un grupo de principios en las cuales esta basaba esta teoría. Frederick Taylor considerado “El padre de la administración científica” procuro emplear procedimientos científicos como la observación y la medición a los problemas de la administración para conseguir aumentar la eficiencia productiva. Se centró con mayor intensidad en las faenas y la orientación organizacional. El sistema se focaliza en la departamentalización.

De igual modo, la práctica se justifica porque se pondrá a disposición de los jefes y demás autoridades de la municipalidad de Ancón, para mejorar la política de personal y como consecuencia definir de la forma más adecuada el perfil de puestos dentro de la institución. Por otro lado, la justificación social es relevante para esta investigación porque dará a conocer a los jefes, gerentes y demás autoridades de la municipalidad de Ancón, así como a la sociedad en general sobre la importancia de cumplir de forma responsable con la política de personal a la hora elaborar y definir el perfil de puestos, para las convocatorias; ya que de ser así podrán alcanzar las metas y objetivos trazados. La justificación metodología de la investigación se centra en la construcción de dos instrumentos, uno para política de personal y el otro para perfil de puesto, que han sido validados por expertos y se ha determinado su confiabilidad por el Alfa de Cronbach, estos instrumentos servirán de guía para futuros investigadores así como para estudiantes en general; también para investigadores que tengan otros fines, donde podrán descubrir mayor información sobre las variables de política de personal y perfil de puesto.

De ahí que el estudio plantea como objetivo general, determinar la relación que existe entre política de personal y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022; mientras que sus objetivos específicos son: Determinar la relación que existe entre flujo de recursos humanos y perfil de puestos del personal

CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022, determinar la relación que existe entre educación y desarrollo y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022, determinar la relación que sistema de trabajo y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022, determinar la relación que existe entre compensación laboral y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022.

Asimismo, se presenta la hipótesis general, existe relación directa entre política de personal y perfil de puestos en el personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022, mientras que las hipótesis específicas son: (1) Existe relación directa entre flujo de recursos humanos y perfil de puestos en el personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022; (2) Existe relación directa entre educación y desarrollo y perfil de puestos en el personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022; (3) Existe relación directa entre sistema de trabajo y perfil de puestos en el personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022; (4) Existe relación directa entre compensación laboral y perfil de puestos en el personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico está conformado por diferentes trabajos previos tanto nacionales como internacionales, así como por teorías relacionadas al tema y por diversos enfoques conceptuales.

Desarrollar la presente investigación nos demandó la utilización de diferentes fuentes de información tales como: libros, revistas indexadas, artículos científicos y tesis teniendo en cuenta que la información recabada tenga relación directa con nuestras variables de estudios: que son política de personal y perfil de puestos.

En este sentido podemos mencionar a Rojas y Vílchez (2018) quienes realizaron una investigación con el propósito de determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús Lima Enero - 2018. La investigación fue de enfoque cuantitativo en la que intervinieron 50 colaboradores que reunieron las reglas de inclusión y cuyos resultados revelaron la existencia de una relación relevante según $p=0,000$ entre las 2 variables estudiadas.

Asimismo, Julián y Campos (2017) en su estudio que tuvo por objetivo Poder establecer de qué forma se reflejan las concordancias del perfil de puestos, donde la selección de personal de los contratos administrativos y su manual de funciones se puedan programar y sectorializar en las irrigaciones de Lima. La metodología que se empleo fue la cuantitativa, donde concluye que el 52% de los puestos de los contratos Contrato Administrativo de Servicios (CAS) no están actualmente actualizados es por ello que el 48% es considerado como manual de organización y funciones.

Mientras que Bermejo (2019) en su investigación que tuvo como fundamentación teórica, demostrar una secuencia lógica y valida; y como objetivo las aplicaciones que efectúan de acuerdo con el orden teórico, práctico y metodológico. Establecen varias competencias para poder mejorar, organizar los trabajos que están en evaluación y su desempeño laboral. Resulto en un 85%, la pérdida de tiempo donde la aplicación con medidas técnicas de las organizaciones en un 5%, incremento de los niveles de productividad, superior al 6%. Según la perspectiva y situaciones dadas todos corresponden al ámbito organizacional.

De igual modo García (2017). Desarrollo una investigación que tuvo por objetivo determinar si existe relación entre cumplimiento de los perfiles de puestos y nivel de desempeño laboral de los trabajadores del centro médico universitario de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto – 2016. La Investigación fue de tipo NoExperimental, de diseño descriptivo correlacional. Se consideró como población y muestra a 24 colaboradores. Según los resultados del Chi cuadrado, se aceptó la hipótesis nula de independencia, y concluyeron que en la actual investigación el perfil de puesto no se relaciona con el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Universitario de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto - 2016. Entre tanto, Lima, et al. (2017) desarrollo una investigación cuyo objetivo fue comprender las diferencias entre las competencias y otros términos incluidos en la literatura, como objetivos, capacidades o habilidades, que tienen una estrecha relación con el perfil de puestos es decir abarca diferentes recursos en contextos específicos, la metodología empleada fue descriptiva. Además, este estudio es de tipo longitudinal, ya que se recogió información durante siete años consecutivos, lo que refuerza la descripción y da un enfoque cualitativo. Finalmente, el investigador concluyo que el desarrollo empresarial de acuerdo al perfil de cargos adecuados, es una práctica profesional y laboral muy importante que ha crecido en los últimos años y que se está utilizando en beneficio de las empresas e instituciones.

Además, Manco (2018) desarrollo una investigación que tuvo como objetivo poder precisar la relación que existe entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue, El Agustino - 2016. El estudio tuvo como muestra 98 trabajadores. Su tipo fue básico, diseño correlacional. Según los resultados se pudo precisar que existe una relación significativa entre Reclutamiento y selección de personal y Desempeño laboral, en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue, El Agustino - 2016. Toda vez que se observa un nivel de significancia equivalente a 0,898 y $\alpha = 0,000 < a 0.05$ por lo tanto estos resultados reflejan la existencia de una correlación positiva fuerte y además entre las dos variables de estudio y conlleva al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Por su parte Alva (2021) En su estudio titulado Política de Personal y calidad de vida en el Trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021 este estudio fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, y de nivel descriptivo correlacional. Según los resultados obtenidos, se pudo establecer la existencia de una relación positiva moderada entre las dos variables de estudio corroborada por un coeficiente de Spearman de 0.414, y sostenida por Sig. (Bilateral) 0.003, lo cual permite determinar la existencia de una relación directa entre política de personal y calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021. La Teoría que fundamento esta investigación fue la teoría de motivación-higiene o teoría de los dos factores, también conocida como la teoría de Herzberg la cual señala que el desempeño de los colaboradores en el trabajo se relaciona con la satisfacción en un entorno laboral, Herzberg explica que los individuos se pueden sentir insatisfechos o a la vez satisfechos al mismo tiempo, es por ello que constantemente los mismos factores tiene seguimientos separados.

Por otro lado Mejía (2019) desarrollo una investigación titulada; 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. En la que se logró obtener como resultado un valor de P (0.386) que al mayor que el nivel de significancia Alfa (0.05) se acepta la Hipótesis Nula el cual señala que, no existe relación significativa entre la variable nivel de selección de personal y la variable nivel de evaluación del desempeño por cuanto según la correlación Tau b de Kendall es considerada como una “Baja Correlación”

No obstante Blas (2017) en su investigación que tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre los Perfiles de puesto y el desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017. Y como hipótesis general, “existe relación entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Salud V- Lima Metropolitana 2017”. En la cual obtuvieron los siguiente resultados; valor p = a 0,000 por lo que se rechazó la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis alterna (H1) así mismo se obtuvieron un coeficiente de correlación = a 0,363 lo que indica que existe una relación positiva media. Además El estudio concluye que existe evidencia significativa para afirmar que el Perfil de

puestos y el desempeño laboral se relacionan en forma positiva y en nivel bajo.

Igualmente Coronado (2019) desarrollo una investigación titulado Políticas Públicas y su Contribución en la Gestión por Resultados de La Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2018; donde busco definir la relación que existe entre las dos variables de estudio contaba con un total de 25 trabajadores, llegando a obtener el siguiente resultado, nivel de significancia de 0,147 ($p < 0,05$) y una rho = 0,298; por lo que se ha determinado la existencia de una relación relativamente baja entre las variables, políticas públicas locales y gestión por resultados obtenidos de los trabajadores del área de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización de la Municipalidad Distrital de la Esperanza,

Ante todo cabe mencionar la importancia de las teorías administrativas en el presente estudio, ya que es un proceso de la investigación que ayuda a estructurar diversos aspectos, en tal sentido eso sirvió para facilitar el entendimiento de los procesos a seguir; dichos conceptos encaminaron a concretar y realizar de la forma más correcta, todas las actividades y acciones para la puesta en marcha y ejecución del este trabajo asimismo ayudaron a comprender el accionar y las problemáticas de la entidad y hacia donde esta direccionada, además conllevo a entender a las distintas generaciones, con sus nuevas ideas.

En tal sentido podemos indicar que perfil de puestos se sostiene bajo la Teoría Científica de la Administración, siendo Frederick Winslow Taylor considerado como el padre de esta teoría, la que nace con el propósito de incrementar la producción y la única forma de conseguirlo era incrementando la eficiencia de los colaboradores, de esta manera Taylor, Henry L. Gantt y Frank y William Gilbreth elaboraron un grupo de principios en las cuales esta basaba esta teoría. Frederick Taylor procuro emplear procedimientos científicos como la observación y la medición a los problemas de la administración para conseguir aumentar la eficiencia productiva. Se centró con mayor intensidad en las faenas y la orientación organizacional. El sistema se focaliza en la departamentalización.

De igual forma, la política de personal se sostiene bajo la Teoría burocrática de la Administración que tiene como representante a Weber y Bernard (2017) citado a Simón y March (Simón, 1947; Simón y March, 1958) nos indica que las organizaciones

son grupos de individuos, de las cuales muchos de los colaboradores poseen una actitud limitada que son controladas por las entidades. La legalización, la participación los rangos jerárquicos o la planificación de las determinaciones y las acciones (tecnología) son herramientas para controlar estas conductas. La entidad determina los objetivos y metas. Esta dificultad es vista por dichos autores como un tema impersonal, es decir como un conflicto de metas.

También podemos mencionar, la Teoría de Relaciones Humanas, que Tiene como máximo exponente a Elton Mayo, se focaliza en la estructura irregular, mediante una posición conductual encaminada en las relaciones humanas. Expresaba que los estímulos del ser humano se daban en atribución a sus carencias sociales, es decir que se debe contemplar al colaborador como un ente social. Mayo investigo a las organizaciones como conjunto de individuos, asimismo fomento la delegación de mando, la autogestión del colaborador, las retribuciones y penalidades sociales como motivación para incrementar el nivel de producción.

Por lo tanto, es importante definir los conceptos relacionados con las variables teniendo las siguientes teorías conceptuales.

Hernández, Varela (2010) Citado por Tobón (2017), quienes definen que, perfil de puestos, son los requerimientos que deben ser cumplidos por un postulante para poder ser seleccionado y pueda tomar el puesto, así como los estudios y cualidades individuales, Además, son consideradas los servicios y deberes a llevar a cabo.

De igual modo Tarcica (2017). Indica que son las habilidades y experiencias que se requieren para asumir un puesto específico en las compañías.

También la Universidad Autónoma de Nayarit (2018) sostiene que El perfil de puestos implica el puesto, quiere decir, el listado de deberes, obligaciones, calidad laboral, obligaciones de inspección de un cargo y relación de informes.

Igualmente WCO Academy (2019) Define perfil de puestos como; fuente que describe el contenido laboral genérico diseñado en torno a conjuntos de habilidades comunes que permitirá a una persona realizar su trabajo.

Al respecto Julián y Campos (2017) sostienen que Perfil de puestos es un procedimiento de recolección de las calificaciones y requerimientos solicitados a fin de

la realización exitosa de los deberes de un colaborador en una organización: grado de educación, vivencia, funcionalidades del cargo, de qué manera se radica el colaborador, en grado de requerimientos de formación y saberes, tal cual las capacidades y cualidades de personalidad solicitadas.

Por otra parte Nebot (2019). Habla sobre Las políticas o prácticas de RR. HH. Quien Considera 4 factores: reclutamiento y selección; involucramiento formación, desarrollo y educación; condiciones de trabajo; evaluación de desempeño y habilidades y remuneración y habilidades.

No obstante Paiva y Oliveira (2017). Refieren que Las políticas de personal son aquellas normas que presentan mayor adecuación y eficiencia en el logro de los objetivos organizacionales, y que luchan por el bienestar de los empleados.

Del mismo modo Demo (2008) citado por: Paiva y Oliveira (2017). Indica que Política de personal es aquella que se ocupa de prácticas que están relacionados con la gestión y la conducta del trabajo y de las personas para llevar a cabo esto. Las cuales utilizan como mecanismos: contratación, selección, implementación, evaluación, motivación, formación, desarrollo y retención de talentos.

Finalmente, Boxall & Purcell (2011). Sostiene que La política de personal determina la forma en la que la persona interactúa con la organización, es decir todos los procedimientos y tareas claves de RRHH, el cual tiene en el núcleo, subsistemas y políticas de RHHH, como referentes para la persona y organización, entre ellos: el flujo de recursos humanos, educación y desarrollo, sistemas de trabajo y la compensación laboral. Santos (2012).

III. METODOLOGÍA

El método utilizado en el presente estudio es el hipotético deductivo por cuanto se han establecido diferentes hipótesis, una general y cuatro específicas, las cuales se comprobaron utilizando herramientas estadística, y a través de fundamentos teóricos claramente definidos, asimismo en esta investigación se habla sobre el tipo, diseño, enfoque y nivel de la investigación; de igual forma se habla de las variables de estudio y de cada una de sus dimensiones con sus respectivos indicadores, también es necesario mencionar que se trata sobre la escala de medición, la población y la muestra; Cabe indicar que la muestra fue censal dado que esta fue igual a la totalidad de la población (35 empleados) de la municipalidad de Ancón.

Además se aborda temas referidos a las técnicas e instrumentos para la recolección de datos y los procedimientos empleados; por lo que podemos exponer que la técnica empleada para recabar los datos fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario, el procedimiento para la coordinación con los trabajadores de la Municipalidad de Ancón se generó mediante el aplicativo del WhatsApp con cada uno de los trabajadores CAS de la municipalidad de Ancón, esto debido a la coyuntura que se está viviendo en la actualidad lo que conlleva a la realización del trabajo remoto en la gran mayoría de las entidades públicas y privadas; como último punto de la metodología hablamos sobre los Aspectos éticos, lo que nos condiciona a brindar detalles específicos sobre este tema;

Referente a aspectos los éticos, se respetaron las normas legales sobre los datos del autor. Los colaboradores que participaron en la investigación lo hicieron libremente y por voluntad propia, luego de ser notificados sobre el objeto de estudio, cumpliéndose con la aprobación respectiva. Asimismo, se respetaron la autoría de todas las fuentes bibliográficas consultadas.

Por otro lado, se hizo mención a todos los participantes del estudio que los investigadores están en la obligación de informar completamente todas las particularidades del estudio, que sean capaces de influenciar en sus determinaciones para colaborar; y de exponer otras facetas del estudio sobre lo que los participantes deseen saber. No revelar aquellos resultados que se consideraron pertinentes añadió

peso a la responsabilidad de los investigadores, pues se tuvo la exigencia moral de proteger el bienestar y la dignidad del participante.

También se cumplió el reglamento de la Ley general de la Educación N° 28044 como también la Ley Universitaria N°30220, así como los valores éticos de la Universidad Cesar Vallejo (honestidad, transparencia, responsabilidad y respeto).

En ese sentido se tuvo que Averiguar los aspectos éticos que regularizan las investigaciones cualitativas, esto reforzó el cuidado de aplicar una ciencia, que más allá de ambiciones personales, gubernamentales y monetarias, cumplió con los fines primordiales; la de relacionar variables de estudio y buscar soluciones, sin quebrantar, los valores, la moral y los principios del ser humano, como objeto de análisis. Viorato y Reyes (2019).

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica orientada, debido a estuvo destinada a la verificación de hipótesis; y a determinar la relación que existe entre la primera y la segunda variable, el objetivo principal fue poder mejorar el conocimiento y las ideas planteadas así lo menciona Escudero y Cortez (2019) la investigación básica estuvo orientada a poder descubrir principios básicos o leyes, donde los conceptos de la ciencia se consideraron como punto de apoyo inicial para los estudios de fenómenos o hechos. (p. 19)

Diseño de investigación

La investigación tuvo como diseño no experimental, donde se buscó poder observar situaciones existentes, así lo menciona Hernández y Vásquez (2018) en un diseño no experimental las variables de estudio no se manipulan; los conceptos y variables se dan en un momento explícito; por lo que en esta investigación se cumplió con lo que indican los autores, donde se midió y observo los fenómenos en su concepto natural, y así se pudo analizar y estudiar los hechos reales (P.174).

Enfoque de investigación

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo cuyo propósito fue determinar el desempeño de los trabajadores de la entidad estudiada, es así que nos referimos a individuos en la presentación de las consecuencias. García (2017), indica que en la perspectiva nominal “Las condiciones no tienen orden ni rango. (Se mide; objeto, persona,etc.)”.

Nivel de investigación

Este estudio presento un nivel correlacional, porque se recopilo información y se verifico los resultados encontrados, en busca de algún grado de correlación entre las variables García (2017) define que la intención es correlacionar, y cuyo objetivo general es el de poder indagar la relación de sus variables y sus resultados; así mismo se formulan planes y acciones para realizar el estudio. (p.194)

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1. Política de personal

La política de personal determina la forma en que la persona interactúa con la organización, es decir todos los procesos y labores claves de RR. HH el cual tiene en el núcleo, subsistemas y políticas, como referentes para el ser humano y la organización, entre ellos tenemos: flujo de recursos humanos, educación y desarrollo, sistemas de trabajo y compensación laboral. Abril (2018)

Definición operacional

La política de personal se midió en base a cuatro subsistemas: los cuales se mencionan a continuación; flujos de recursos humanos, educación y desarrollo, sistemas de trabajo y compensación laboral, estos subsistemas se midieron mediante un cuestionario, y un grupo de preguntas cerradas con una escala nominal de tipo Likert y fueron formuladas en base a cuatro dimensiones con sus correspondientes indicadores. Abril (2018)

Dimensión 1. Flujo de recursos Humanos

Se refiere, a que casi Todas las organizaciones están en constante actividad, es por eso que el Reclutamiento y selección de personal, así como la Evaluación del desempeño humano y la recolocación u outplacement; son elementos muy importantes cuando se trata de sumar nuevos talentos a los equipos de trabajo que conforman las empresas e instituciones. Abril (2018)

Indicadores:

Reclutamiento y selección de personal

Los conceptos indican que ambos están estrechamente ligados, donde los procesos hacen que incorporen nuevo personal a la entidad, son dos fases diferentes, pero con un solo objetivo. López (2010)

Evaluación del desempeño humano

Son procedimientos de evaluación al personal que de manera frecuente se genera, asimismo se hace partícipe de programas de evaluación previamente aprobados por la entidad para así conocer el nivel de desempeño laboral del personal y los trabajadores en general. Prez (2011)

Recolocación u outplacement.

La Recolocación u outplacement en el área de recursos humanos es importante para poder repotenciar la responsabilidad social de la entidad y el engagement de los trabajadores. Paiva y Oliveira (2017)

Dimensión 2. Educación y desarrollo

Son características elementales para esta dimensión; la Formación, también podemos mencionar los planes de carrera, de igual modo una organización que aprende; la participación, y sobre todo el desempeño de cargos y tareas; de igual modo es considerablemente elemental, un sistema de las más modernas TIC. Abril (2018)

Formación

Son procesos de adquisición y transmisión del personal donde incluye los valores, habilidades y conocimientos que necesita ser analizados para poder dar solución al problema.

Planes de carrera

Es una meta profesional que se dan a corto y largo plazo donde incluyen gran parte de las acciones que uno pueda tomar para alcanzar sus objetivos. Están orientados al futuro donde les ayuda tomar decisiones en un aspecto laboral.

Desempeño de cargos y tareas

Manifiesta las competencias laborales para poder alcanzar las metas, mediante su conocimiento, experiencia, habilidades etc. eso hace que los resultados que esperan sean buenos y tengan un buen desempeño laboral por lo tanto se refleja su aptitud (la eficiencia y la buena calidad y la productividad de su desarrollo en sus actividades laborales). Paiva y Oliveira (2017)

Dimensión 3. Sistema de trabajo

Esta dimensión vincula la manera en que los colaboradores interactúan dentro de las empresas e instituciones, con la Organización del trabajo, la seguridad e higiene ocupacional, y la planificación de recursos humanos, siendo estos elementos claves para poder definir un eficiente sistema de trabajo. Abril (2018)

Organización del trabajo

Son procesos de toma de decisiones dentro de la organización, que resuelven las formas en que la los trabajadores desempeñaran las tareas para poder obtener un producto o servicio.

Seguridad e higiene ocupacional

Es importante que la psicología organizacional se preocupe por la seguridad e higiene y salud ocupacional, eso garantiza la seguridad física y mental de los colaboradores.

Planificación de recursos humanos

Es el punto de inicio o de partida para poder diseñar las políticas del personal, donde la formación, la comunicación interna son técnicas para determinar de forma sistemática el control del empleado en una organización.

Dimensión 4. Compensación laboral

Procedimiento mediante el cual las organizaciones retribuyen a sus trabajadores por su desempeño laboral. La componen los siguientes sistemas; Sistemas de estimulación material y moral, sistemas de pago a tiempo y por rendimiento, sistemas de reconocimiento social, entre otros. Abril (2018)

Sistemas de estimulación material y moral

La estimulación en las organizaciones es parte fundamental y competitiva que considera el factor humano, tiene la necesidad de poder contar con un personal adecuado y calificado, y a su vez motivado para poder obtener resultados buenos a futuro.

Sistemas de pago a tiempo y por rendimiento

En las empresas muchas veces el desempeño laboral está relacionado con sus pagos, asimismo las remuneraciones están relacionadas con la cultura corporativa de un alto rendimiento y no se basa solamente en compensación y sus beneficios.

Sistemas de reconocimiento social

Este sistema trata de recompensar a los colaboradores por sus contribuciones, ya que cualquier tipo de reconocimiento los conecta con la organización, eleva el rendimiento y aumenta la probabilidad de que permanezcan.

Variable 2. Perfil de puestos

El perfil de puesto está compuesto por competencias; estas son definidas como habilidades y aptitudes, son las que hacen que los trabajadores puedan desempeñarse con normalidad en su centro de labor y se manifiestan con valores y actitudes donde

los trabajadores hacen que su desempeño sea más eficiente y productivo en sus puestos de trabajo. Escalante (2021).

Definición operacional

El perfil de puesto se determinó en base a competencias como son; habilidades, aptitudes, valores y actitudes, los cuales fueron medidos mediante un cuestionario, y preguntas cerradas con una escala nominal de tipo Likert siendo redactadas teniendo en consideración sus cuatro dimensiones con sus respectivos indicadores.

Dimensión 1 Habilidades

Se refieren al nivel de pericia en una tarea o grupos de tareas específicas, donde el nivel de pericia puede determinar una materia.

Indicadores

Tareas específicas

Son funciones específicamente que debe cumplir el trabajador contratado y que la diferencia de otras tareas, siempre están bajo una dirección dónde se respetan las funciones realizadas. Pp. 54

Nivel de pericia

Conducta idónea para realizar algo o intervenir en algún problema o asunto, donde se refiere a personas que desempeñan un trabajo o están en un puesto de trabajo asignado de manera permanente. Pp.11

Dimensión 2 Aptitudes

Las aptitudes son atributos y destrezas que relativamente poseen las personas permanentemente y que les caracterizan de los demás miembros de un determinado grupo social

Indicadores

Atributos

Se refiere a las habilidades, conocimientos y destrezas de quien debe ocupar dicho puesto solicitado, eso facilitara el proceso de reclutamiento y captación que la empresa está solicitando.

Destrezas

Son habilidades que poseen las personas y que permite poder desempeñar de manera correcta y con facilidad las actividades o tareas asignadas, sea de manera física mental o social, es por ello que la destreza es la capacidad aprendida que puede tener una persona para realizar una actividad de manera eficiente y rápida.

Dimensión 3 Valores

Los valores son principios, virtudes o atributos propios de una persona y que lo diferencian de los demás, son considerados específicamente de gran relevancia e importante para la colectividad en general.

Indicadores

Principios

Los principios son conjuntos de normas que los seres humanos debemos adoptar ya que muestran una conducta con un marco ético, social y moral.

Virtudes

Las virtudes son disciplinas que demandan competencias como el trabajo en equipo, solución de problemas, capacidad de aprendizaje etc.

Dimensión 4 Actitudes

La actitud es una forma de actuación que encamina a un comportamiento personal y laboral propio de cada individuo. También es considerada como la ejecución de un propósito o finalidad.

Indicadores

Comportamiento personal

Es la forma de actuar de la persona en su entorno laboral o personal, y a la vez es importante establecer que el comportamiento sea influenciado por varios elementos. Ya que existen distintos comportamientos y es de acuerdo a la circunstancia en cuestión.

Comportamiento laboral

El comportamiento laboral se centra en cómo se comportan los colaboradores en las organizaciones, incluida la forma en que interactúan entre sí, así como; en cómo trabajan dentro de las estructuras de las organizaciones.

Escala de medición

Fue de escala ordinal tipo Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Según Pino (2018). El universo poblacional estudiado en la Municipalidad de Ancón, que en su totalidad ascendió a 35 empleados CAS (contratación administrativa de servicio), estaba conformada por las diferentes áreas como Administración, transporte, Desarrollo Urbano y Serenazgo. Se pudo definir como un conjunto de personas formado por varias áreas, y se tomaron en cuenta considerando los criterios que a continuación se mencionan.

Criterios de inclusión

Se consideró a la totalidad de los trabajadores de la Municipalidad de Ancón que están en planilla (CAS) Contrato Administrativo de Servicios y que laboran en diferentes áreas de la Municipalidad distrital de Ancón, quienes nos manifestaron estar completamente de acuerdo y dieron su aprobación para poder colaborar en la investigación por voluntad propia.

Muestra censal

Según la definición de Hernández (2015); la muestra de la presente investigación fue de tipo Censal, dado que la muestra fue igual a la población (35 empleados) de la municipalidad de Ancón. Además, el autor refiere que no continuamente el estudio requiere de una muestra. Sin embargo, se puede precisar que en un mayor porcentaje de los escenarios si es de necesidad realizar un estudio de la muestra, si en el estudio se requiere realizar un censo se deberá incorporar a la totalidad de la población. (p. 172).

Según Ramírez (2010), menciona que la muestra censal son todas aquellas unidades de estudio; donde se estima como muestra, una parte pequeña de la población. La población estudia y precisa como censal Simultáneamente al universo de la población. Como citó Tito (2017).

Muestreo

No aplica muestreo

Unidad de análisis

Todos aquellos que fueron sujetos u objetos para el análisis de estudio. La unidad de análisis estuvo compuesta por los trabajadores de las distintas áreas contratados bajo la modalidad CAS de la Municipalidad de Ancón 2022”.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la realización del presente estudio se utilizaron como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario: esto se administró de forma virtual, a través de un link que fue generado en Google Drive, dicho cuestionario estuvo conformado concretamente por 20 ítems por las 2 variables (Anexo N° 03), con una escala Likert de 5 valores (Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi nunca y Nunca), enfocado a 35 trabajadores.

Al respecto Hurtado (2017), puntualiza que los métodos son orientaciones que se emplean para la recopilación de información, en base a lo expuesto estimamos; la inspección documental, así mismo la contemplación, también la encuesta y las técnicas sociométricas, entre otras (p.161).

El propio autor, indica que los instrumentos son las herramientas dirigidas a la filtración, y la recolección de datos. Estos métodos e instrumentos se encuentran en correlación, donde la evaluación de métodos que se va a emplear en el estudio está vinculada con el patrón de presunción que admite emplear el acontecimiento de la investigación, con esta lógica el instrumento utilizado fue el cuestionario.

Técnicas de recolección de datos

Ávila & Licea (2020). Señalan que la encuesta es fundamentalmente, una alternativa a la entrevista. Se realizó, además, una propuesta de nomenclatura para los tipos de preguntas utilizadas en ambas variables, así como sendas y nuevas clasificaciones.

Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario fue el instrumento que se administró de forma virtual, a través de un link generado en Google Drive, dicho cuestionario consto de 20 preguntas por las dos variables (Anexo N° 03), con una escala nominal de tipo Likert la que estuvo conformada por 5 valores (Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi nunca y Nunca), orientado a 35 trabajadores.

Validez

Según Rusque M. (2003) la validez se refiere a la probabilidad de que un determinado procedimiento de estudio sea idóneo para contestar a las preguntas planteadas. El instrumento de medición se aplicó a un total de 35 individuos, donde nuestro interés fue poder definir si el instrumento de medición fue válido, esto conlleva a determinar que sí, el instrumento de medición fue válido y eficaz.

Confiabilidad

Según Santos (2017). Puede determinar que las respuestas del instrumento de medición son confiables, y cuando se ejecute de manera repetitiva va a dar los mismos resultados. (p. 2)

En el presente estudio, se determinó la confiabilidad de los instrumentos a través del alfa de Cronbach. Obteniendo el siguiente resultado para cada una de las

variables; para política de personal .0.897, y para perfil de puesto 0.849 (tabla 03).

3.5 Procedimientos

El proceso de coordinación con los trabajadores de la Municipalidad de Ancón se generó mediante los números de WhatsApp, de los 35 colaboradores CAS de la Municipalidad de Ancón, por motivos que el país se encontraba en estado de emergencia por la Pandemia del COVID – 19, donde la encuesta se realizó de manera virtual a través de un formulario Google, ya que todo trabajo que realizaban era de manera remota.

De forma similar para la aplicabilidad de los instrumentos se realizaron las coordinaciones pertinentes con el Gerente de Administración de la Municipalidad de Ancón, el cual se remitió mediante un formulario de Google; ya que no fue posible realizar dicha gestión de manera presencial, debido al método de trabajo que se desarrolla actualmente (teletrabajo), como consecuencia de la pandemia COVID -19 que aqueja al mundo entero.

Es así que La respuesta para la autorización fue positiva y de forma inmediata; no siendo del mismo modo para las respuestas del cuestionario por parte de los participantes, ya que se tuvo que esperar por mucho más tiempo.

3.6 Método de análisis de datos

Se realizó la estadística descriptiva e inferencial en la cual expusimos datos propios del estudio obtenidos a través de una encuesta; las que fueron procesados utilizando programas estadísticos tales como; Excel y Spss para luego ser interpretados, de este modo se pudo conocer la tendencia que tiene la Municipalidad Distrital de Ancón, con respecto a las variables de estudio.

Luego cada uno de los resultados obtenidos se analizaron e interpretaron de forma individual, según lo que mostró la frecuencia de las variables a través de tablas y figuras (SPSS.26), del mismo modo como lo mencionan Escudero y Cortez (2017), quienes refieren que el análisis descriptivo es describir la información, la estimación o la valoración de las variables que se está investigando; es así que fue posible conocer la situación actual y el proceso de la gestión Municipal del distrito de Ancón 2022.

3.7 Aspectos éticos

En el actual estudio se respetó las normas legales sobre los datos del autor. Los colaboradores que participaron en la investigación lo hicieron libremente y por voluntad propia, sin ningún tipo de presiones o condicionamientos, previamente se los notificó y transmitió todos aquellos detalles sobre el objeto de estudio, cumpliéndose de esta manera con la aprobación respectiva. Asimismo, se respetaron la autoría de todas las fuentes bibliográficas consultadas.

Por otro lado, también se hizo mención a todos los participantes del estudio, que en la investigación se respetaran absolutamente todos los principios éticos universales; como son respeto, justicia, responsabilidad, compromiso, honestidad y libertad. Todo esto con la finalidad de alcanzar el bien común para todos, sin transgredir los derechos de ninguna persona ya sea que participado o no de la investigación.

De igual forma se cumplió con el reglamento de la Ley general de la Educación N° 28044, ley encargada de velar por todas actividades educativas que se desarrollan dentro del territorio nacional. Al mismo tiempo se cumplió con la Ley Universitaria N°30220, así como con los valores éticos de la Universidad Cesar Vallejo (honestidad, transparencia, responsabilidad y respeto).

Por lo tanto, Averiguar los aspectos éticos que regularizan la investigación cualitativa reforzó el cuidado de aplicar una ciencia, que más allá de ambiciones personales, gubernamentales y monetarias, cumplió con los fines primordiales; la de relacionar variables de estudio y buscar soluciones, sin quebrantar, los valores, la moral y los principios del ser humano, como objeto de análisis. Viorato y Reyes (2019).

IV RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Sánchez, Blas, Tujague (2010) Es una disciplina donde se ordena, resume y analiza los datos de las técnicas y métodos de la investigación, asimismo los resultados proporcionados del conjunto de datos, nos permiten identificar la realidad de la investigación y a la vez nos facilita la aplicación de medidas que resuman los procesos para poder obtener la información solicitada, toda vez que en el presente estudio lo que se busco fue la obtención de datos procesados en su forma original. Estas herramientas nos ayudan a entender los procesos seguidos por los investigadores, además nos posibilita establecer las pruebas metodológicas estándar, Pp. 114

Realizar el análisis descriptivo de la presente investigación significo tomar como guía el marco conceptual citado en el párrafo anterior; y en base a la matriz de datos elaborado por medio del Excel luego de obtener los resultados de la aplicación del instrumento (cuestionario), obteniendo de esta manera los resultados y su correspondiente interpretación; que a continuación se observan en las tablas siguientes.

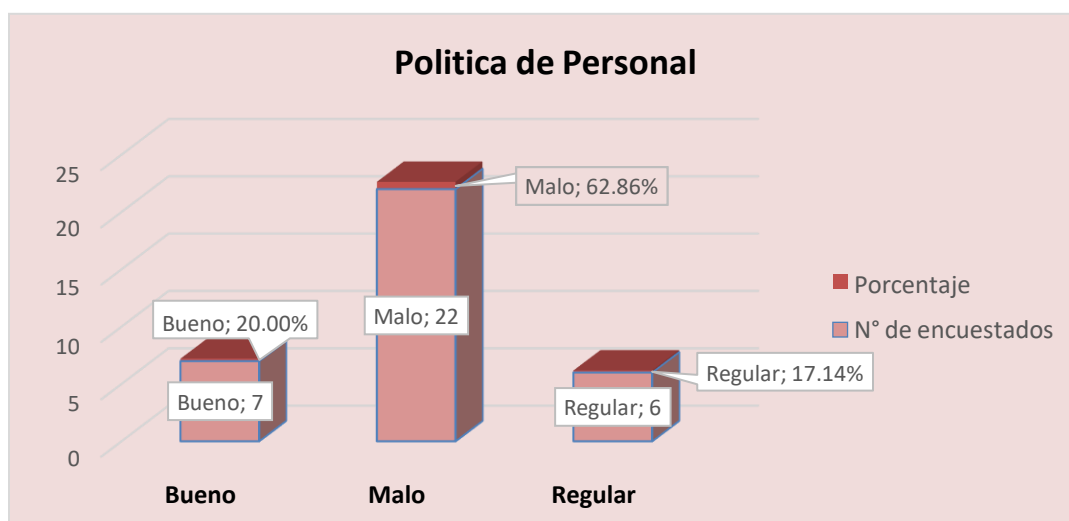
Tabla 1.

Nivel de Política de Personal del personal CAS de la Municipalidad de Ancón

Nivel de Política de personal	N° de encuestados	de Porcentaje
Bueno	7	20.00%
Malo	22	62.86%
Regular	6	17.14%
Total general	35	100.00%

Figura 1

Gráfico de barras del nivel de Política de Personal del personal CAS de la Municipalidad de Ancón



Podemos observar que; en la tabla 1 así como en la figura 1, el 62,86% del personal encuestado, consideran que el nivel de Política de Personal del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, es malo. Mientras que el 20% de los trabajadores consideran que el nivel de Política de Personal es bueno y un 17,14% perciben que es regular.

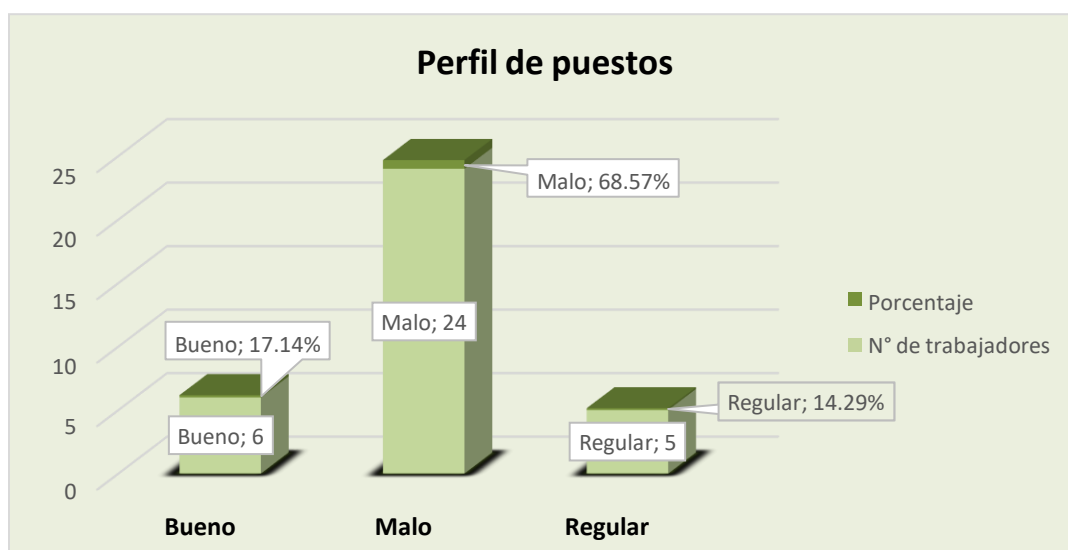
Tabla 2.

Nivel de Perfil de Puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón

Nivel de Perfil de puestos	N° de encuestados	Porcentaje
Bueno	6	17.14%
Malo	24	68.57%
Regular	5	14.29%
Total general	35	100.00%

Figura 2

Gráfico de barras del nivel de Perfil de Puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón



Observamos que, en la tabla 2 como en la figura 2, el 68,57% del personal encuestado, consideran que el nivel de Perfil de Puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, es malo. Mientras que el 17,14% de los trabajadores consideran que el nivel de Perfil de Puestos es bueno y un 14,29% perciben que es regular.

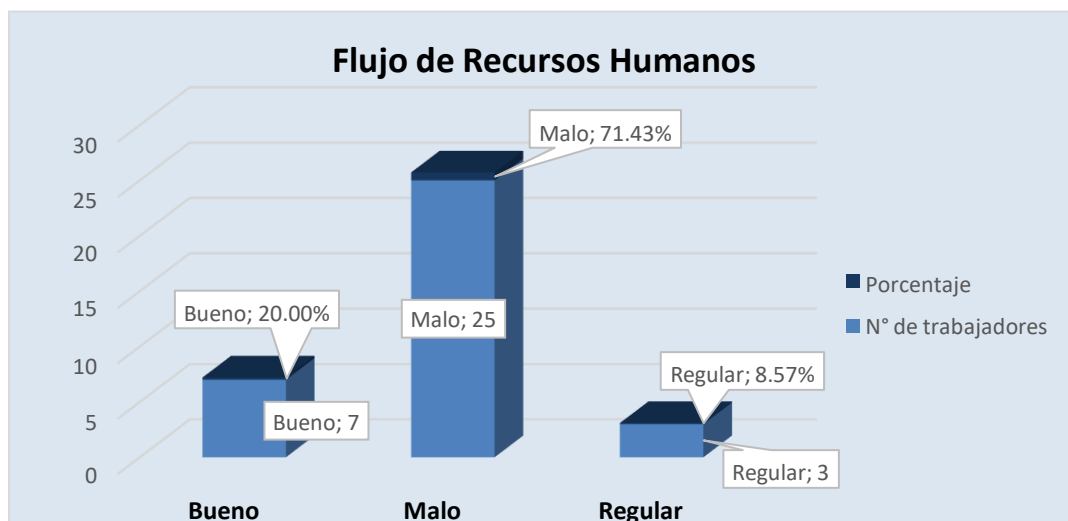
Tabla 3.

Nivel de Flujo de Recursos Humanos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón

Nivel de Flujo de Recursos Humanos	N° encuestados	de Porcentaje
Bueno	7	20.00%
Malo	25	71.43%
Regular	3	8.57%
Total general	35	100.00%

Figura 3

Gráfico de barras del nivel de Flujo de Recursos Humanos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón



Se puede ver que, en la tabla 3 así como en la figura 3, el 71,43% del personal encuestado, consideran que el nivel de Flujo de Recursos Humanos del personas CAS de la Municipalidad de Ancón, es malo. Asimismo, el 20,00% de los trabajadores consideran que es bueno y un 8,57% perciben que es regular.

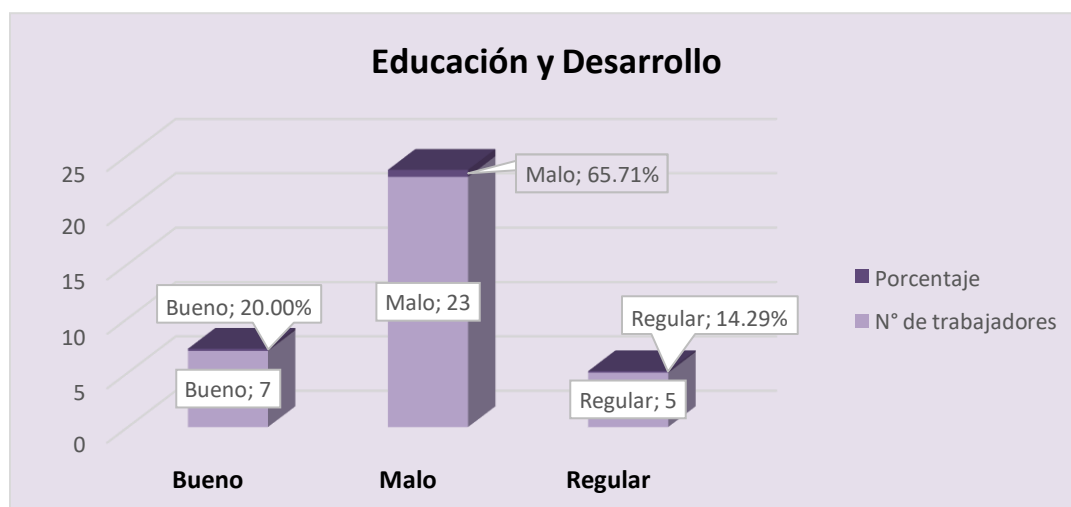
Tabla 4.

Nivel de Educación y Desarrollo del personal CAS de la Municipalidad de Ancón

Nivel de Educación y Desarrollo	N° encuestados	de Porcentaje
Bueno	7	20.00%
Malo	23	65.71%
Regular	5	14.29%
Total, general	35	100.00%

Figura 4

Gráfico de barras del nivel de Educación y Desarrollo del personal CAS de la Municipalidad de Ancón



Podemos ver que, en la tabla 4 así como en la figura 4, el 65,71% del personal encuestado, consideran que el nivel de Educación y Desarrollo del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, es malo. Asimismo, el 20,00% de los trabajadores consideran que el nivel de Educación y Desarrollo es bueno y un 14,29% perciben que es regular.

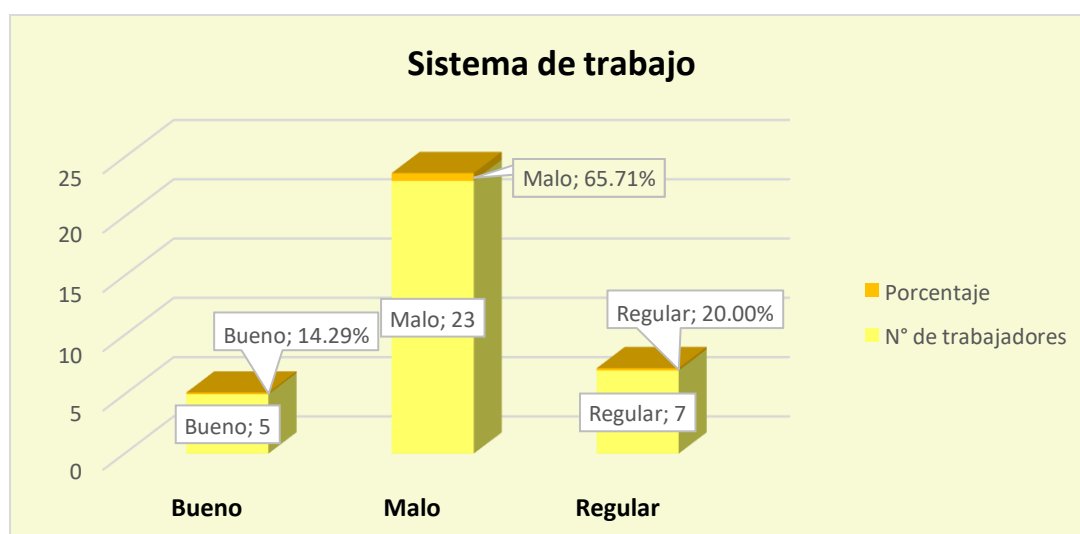
Tabla 5.

Nivel de Sistema de Trabajo del personal CAS de la Municipalidad de Ancón

Nivel de Sistema de trabajo	N° de encuestados	de Porcentaje
Bueno	5	14.29%
Malo	23	65.71%
Regular	7	20.00%
Total, general	35	100.00%

Figura 5

Gráfico de barras del nivel de Sistema de Trabajo del personal CAS de la Municipalidad de Ancón



Se puede visualizar que, tanto en la tabla 5 así como en la figura 5, el 65,71% del personal encuestado, consideran que el nivel de Sistema de Trabajo del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, es malo. Así mismo el 20,00% perciben que es regular y un 14,29% de los trabajadores consideran que es bueno.

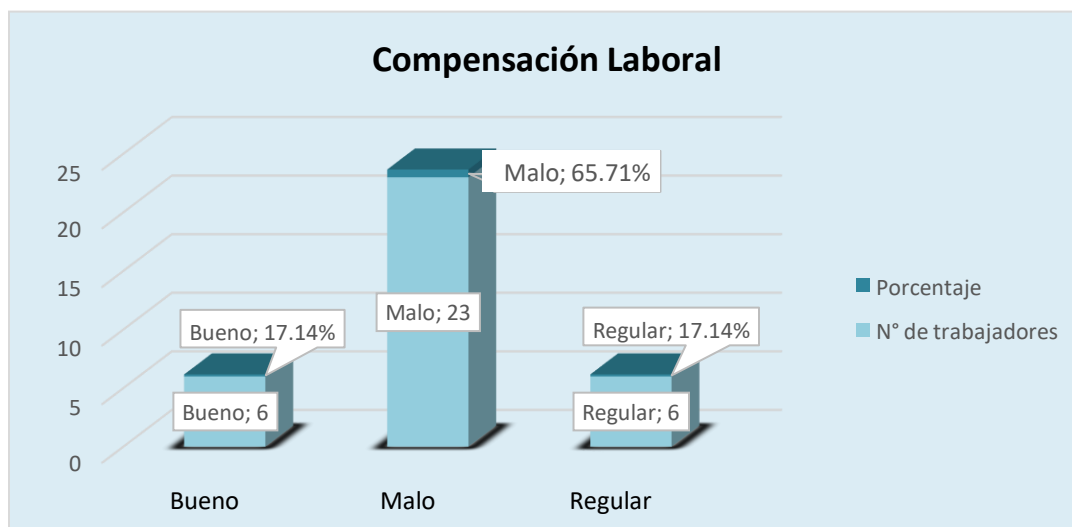
Tabla 6.

Nivel de Compensación Laboral del personal CAS de la Municipalidad de Ancón

Nivel de Compensación laboral	N° de encuestados	de Porcentaje
Bueno	6	17.14%
Malo	23	65.71%
Regular	6	17.14%
Total, general	35	100.00%

Figura 6

Gráfico de barras del Nivel de Compensación Laboral del personal CAS de la Municipalidad de Ancón



Podemos visualizar que, tanto en la tabla 6 así como como en la figura 6, el 65,71% del personal encuestado, consideran que el nivel de Compensación Laboral del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, es malo. Mientras que el 17,14% de los trabajadores consideran que es bueno y un 17,14% perciben que es regular.

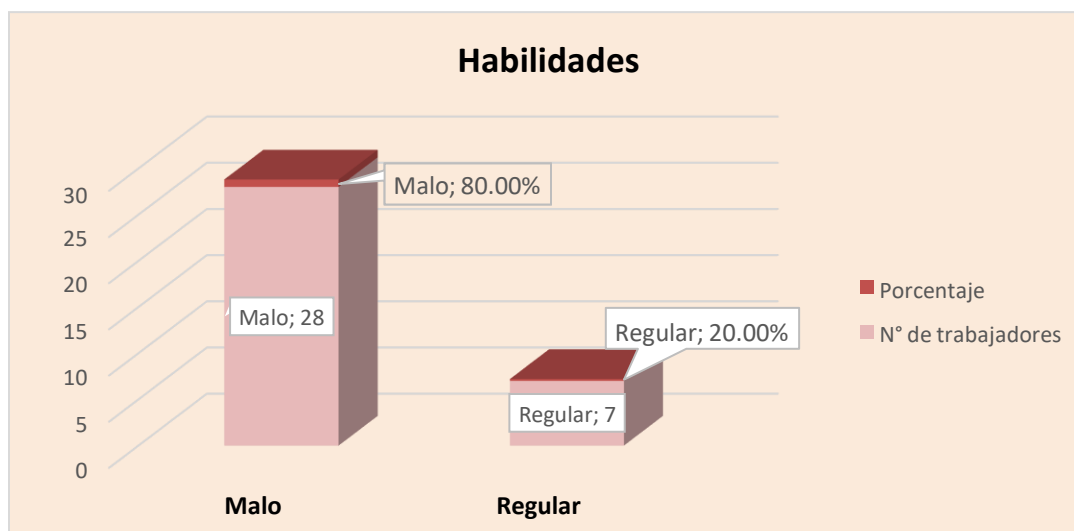
Tabla 7.

Nivel de Habilidades del personal CAS de la Municipalidad de Ancón

Nivel de Habilidades	N° de encuestados	Porcentaje
Bueno	0	0.00%
Malo	28	65.71%
Regular	7	17.14%
Total general	35	100.00%

Figura 7

Gráfico de barras del nivel de Habilidades del personal CAS de la Municipalidad de Ancón



Podemos visualizar que, tanto en la tabla 7 así como en la figura 7, el 80,00% del personal encuestado, consideran que el nivel de Habilidades del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, es malo. Así mismo el 20,00% de los trabajadores consideran que el nivel de Habilidades es regular.

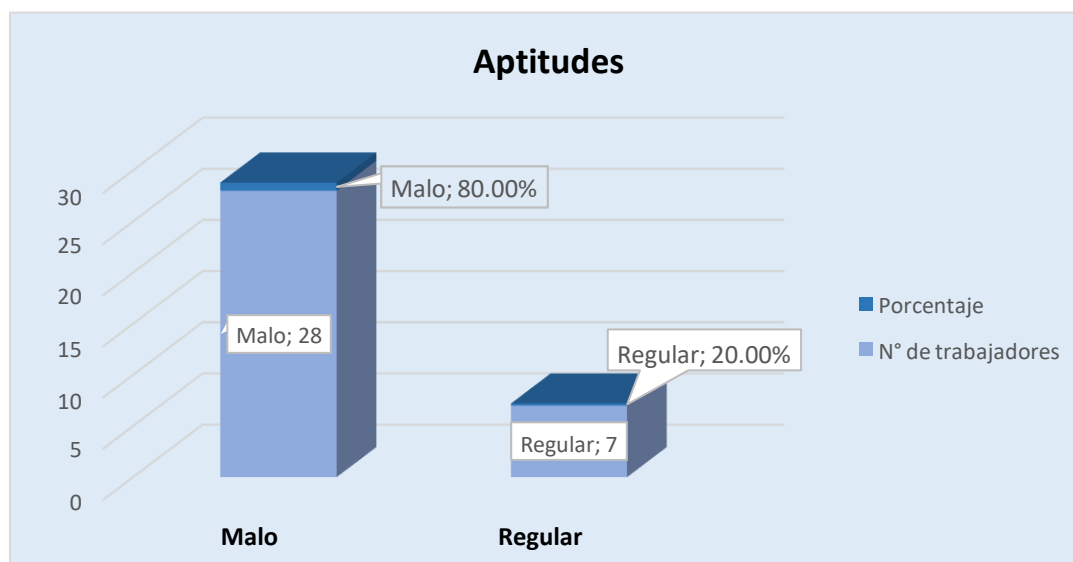
Tabla 8.

Nivel de Aptitudes del personal CAS de la Municipalidad de Ancón

Nivel de Aptitudes	N° de encuestados	Porcentaje
Bueno	0	0.00%
Malo	28	65.71%
Regular	7	17.14%
Total, general	35	100.00%

Figura 8

Gráfico de barras del nivel de Aptitudes del personal CAS de la Municipalidad de Ancón



Podemos ver que, tanto en la tabla 8 así como en la figura 8, el 80,00% del personal encuestado, consideran que el nivel de Aptitudes del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, es malo. Mientras que el 20,00% de los trabajadores consideran que el nivel de Aptitudes es regular.

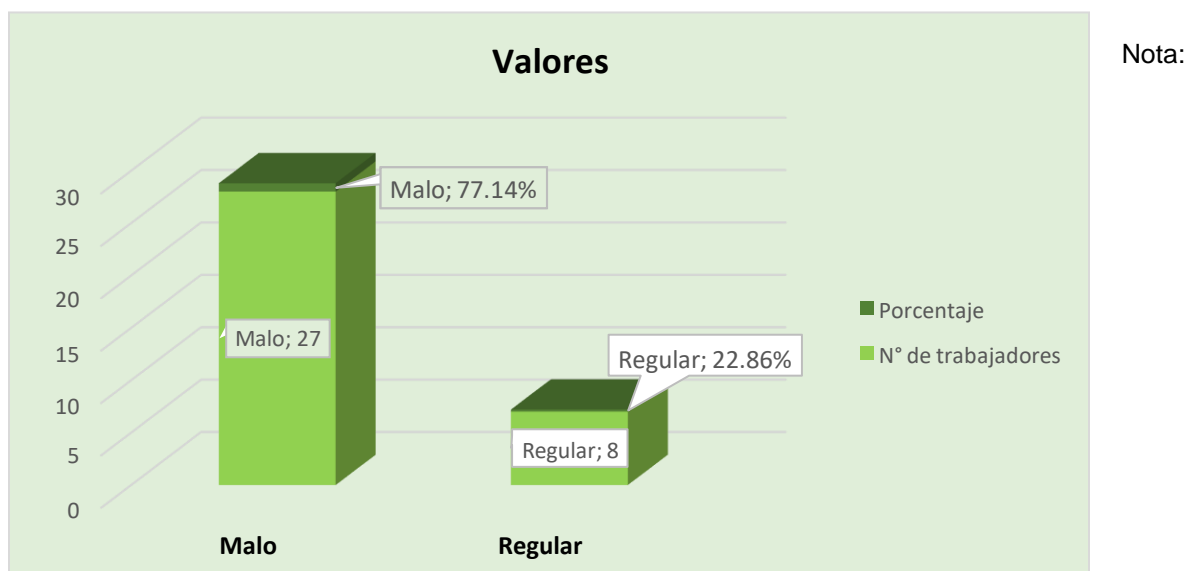
Tabla 9.

Nivel de Valores del personal CAS de la Municipalidad de Ancón

Nivel de Valores	N° de encuestados	Porcentaje
Bueno	0	0.00%
Malo	27	77.14%
Regular	8	22.86%
Total general	35	100.00%

Figura 9

Gráfico de barras del nivel de valores del personal CAS de la Municipalidad de Ancón



Podemos visualizar que, tanto en la tabla 9 así como en la figura 9, el 77,14% del personal encuestado, consideran que el nivel de Valores del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, es malo. Y el 22,86% de los trabajadores consideran que el nivel de Valores es regular.

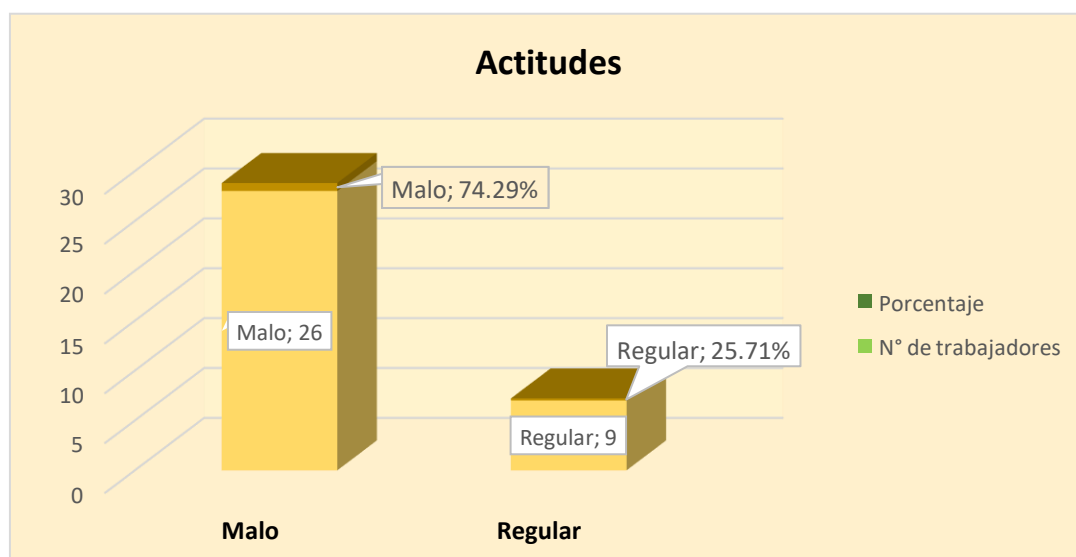
Tabla 10

Nivel de Actitudes del personal CAS de la Municipalidad de Ancón

Nivel de Actitudes	N° de encuestados	Porcentaje
Bueno	0	0.00%
Malo	26	74.29%
Regular	9	25.71%
Total, general	35	100.00%

Figura 10

Gráfico de barras del nivel de Actitudes del personal CAS de la Municipalidad de Ancón



Podemos visualizar que, tanto en la tabla 10 como en la figura 10, el 74,29% del personal encuestado, consideran que el nivel de Actitudes del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, es malo. Asimismo, el 25,71% de los trabajadores consideran que el nivel de Actitudes es regular.

4.2. Análisis inferencial

Según Flores, Miranda, Villasís (2017) El análisis inferencial puede ser utilizado solamente en investigaciones donde se puedan cotejar resultados entre 2 o más grupos, la inferencial es una elaboración de conclusiones después que se haya realizado las pruebas con los datos que se obtuvieron como muestra de la población, es por ello que las pruebas estadísticas tiene como finalidad establecer la probabilidad de que las conclusiones sean obtenidas en base a una muestra y que esta sea aplicable a la población que se obtuvo. Dentro del análisis inferencial existen diferentes pruebas estadísticas. (Pp. 365)

Tabla 11

Grado de relación según coeficiente de correlación rho spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 A -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 A -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 A -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 A -0.50	Correlación negativa media
-0.01 A -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 A +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 A +0.50	Correlación positiva media
+0.51 A +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 A +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 A +1.00	Correlación positiva perfecta

Note. De *Australia Indigenous Forest Estate*, por R. Hernández, C. Fernández y M. Baptista, 2014 Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill

Nivel de significancia

Regla de decisión: Si Sig. Bilateral $\leq 0,05$ se rechaza la Hipótesis nula (H0) y se acepta la Hipótesis alterna (H1). Si Sig. Bilateral $> 0,05$ se acepta la Hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

Prueba de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación directa entre política de personal y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022

H1: Existe relación directa entre política de personal y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022

Tabla 12.

Nivel de correlación de la hipótesis general

Correlaciones no paramétricas

			Correlaciones	
			Política de Personal	Perfil de Puestos
Rho de	Política de Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
Spearman	Perfil de Puestos	Coeficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Podemos observar que, en la tabla 12 se obtuvo un resultado Sig. (Bilateral) = 0.000 que es menor a 0.05 por lo tanto, según la regla de decisión del nivel de significancia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo vemos que el coeficiente de correlación es de 0,845 lo que se interpreta como grado de correlación positiva muy fuerte según lo establecido en la tabla de correlación.

Prueba de hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1.

H0: No existe relación directa entre flujo de recursos humanos y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022

H1: Existe relación directa entre flujo de recursos humanos y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022

Tabla 13.

Nivel de correlación de la hipótesis específica 1.

Correlaciones no paramétricas

		Correlaciones		
			Flujo de Recursos Humanos	Perfil de Puestos
Rho de	Flujo de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,819**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
Spearman	Perfil de Puestos	Coeficiente de correlación	,819**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Podemos observar que, en la tabla 13 se obtuvo un resultado Sig. (Bilateral) = 0.000 que es menor a 0.05 por lo tanto, según la regla de decisión del nivel de significancia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo vemos que el coeficiente de correlación es de 0,819 lo que se interpreta como grado de correlación positiva muy fuerte según lo establecido en la tabla de correlación.

Hipótesis específica 2.

H0: Existe relación directa entre educación y desarrollo y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022

H1: Existe relación directa entre educación y desarrollo y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022

Tabla 14.

Nivel de correlación de la hipótesis específica 2.

Correlaciones no paramétricas

			Correlaciones	
			Educación y Desarrollo	Perfil de Puestos
Rho de	Educación y Desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,796**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
Spearman	Perfil de Puestos	Coeficiente de correlación	,796**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Podemos observar que, en la tabla 14 se obtuvo un resultado Sig. (Bilateral) = 0.000 que es menor a 0.05 por lo tanto, según la regla de decisión del nivel de significancia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo vemos que el coeficiente de correlación es de 0,796 lo que se interpreta como grado de correlación positiva muy fuerte según lo establecido en la tabla de correlación.

Hipótesis específica 3.

H0: No existe relación directa entre sistema de trabajo y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022

H1: Existe relación directa entre sistema de trabajo y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022

Tabla 15.

Nivel de correlación de la hipótesis específica 3.

Correlaciones no paramétricas

			Correlaciones	
			Sistema de Trabajo	Perfil de Puestos
Rho de	Sistema de Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
Spearman	Perfil de Puestos	Coeficiente de correlación	,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Podemos observar que, en la tabla 15 se obtuvo un resultado Sig. (Bilateral) = 0.000 que es menor a 0.05 por lo tanto, según la regla de decisión del nivel de significancia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo vemos que el coeficiente de correlación es de 0,782 lo que se interpreta como grado de correlación positiva muy fuerte según lo establecido en la tabla de correlación.

Hipótesis específica 4.

H0: No existe relación directa entre compensación laboral y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022.

H1: Existe relación directa entre compensación laboral y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022.

Tabla 16.

Nivel de correlación de la hipótesis específica 4.

Correlaciones no paramétricas

			Correlaciones	
			Compensación Laboral	Perfil de Puestos
Rho de	Compensación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
Spearman	Perfil de Puestos	Coeficiente de correlación	,759**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

Podemos observar que, en la tabla 16 se obtuvo un resultado Sig. (Bilateral) = 0.000 que es menor a 0.05 por lo tanto, según la regla de decisión del nivel de significancia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, vemos que el coeficiente de correlación es de 0,759 lo que se interpreta como grado de correlación positiva considerable según lo establecido en la tabla de correlación.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, se logró comprobar la relación que existe entre política de personal y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022. Para alcanzar dicho propósito se desarrollaron pruebas de las distintas hipótesis tanto de la general como de las específicas; obteniendo para la hipótesis general un Sig. (Bilateral) = 0,000 esto quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, asimismo vemos que el coeficiente de correlación es de 0,845 lo que significa que el grado de correlación es positiva muy fuerte. Así mismo cabe señalar que el 62,86% del personal encuestado, consideran que el nivel de Política de Personal del personal cas de la municipalidad de Ancón es malo; y el 68,57% del personal encuestado, consideran que el nivel de Perfil de Puestos del personal cas de la municipalidad de Ancón es malo.

De acuerdo a estos resultados se puede afirmar que, si existe relación directa entre Política de Personal y perfil de Puestos en el personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022. Las teorías que sostienen esta investigación son la Teoría Científica de la Administración, siendo Frederick Winslow Taylor considerado como el padre de esta teoría, nació con el propósito de incrementar la producción y la única forma de conseguirlo era incrementando la eficiencia de los colaboradores, de esta manera Taylor, Henry L. Gantt y Frank y William Gilbreth elaboraron un grupo de principios en las cuales esta basada esta teoría. Frederick Taylor considerado “El padre de la administración científica” procuro emplear procedimientos científicos como la observación y la medición a los problemas de la administración para conseguir aumentar la eficiencia productiva. Se centró con mayor intensidad en las faenas y la orientación organizacional. El sistema se focaliza en la departamentalización. Y la Teoría Burocrática de la Administración que tiene como representante a Weber y Bernard (2017) citado a Simón y March (Simón, 1947; Simón y March, 1958) estos autores expresan que una organización es un conglomerado de individuos por tanto todo aquello que realiza la organización es desarrollado por individuos, quienes, debido al escaso nivel de racionalidad que poseen; su comportamiento tiende a ser guiado por la organización. Dichos comportamientos guiados constituyen la estructura

de la organización.

Teniendo como fundamento todo lo mencionado párrafos arriba es necesario realizar la discusión del tema, para lo cual se consideró como antecedentes estudios previos.

Así podemos mencionar a; Alva (2021) Alva (2021) En su estudio titulado Política de Personal y calidad de vida en el Trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021 el estudio fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, y de nivel descriptivo correlacional. Según los resultados obtenidos, se pudo establecer la existencia de una relación positiva moderada entre las dos variables de estudio corroborada por un coeficiente de Spearman de 0.414, y sostenida por Sig. (Bilateral) 0.003, lo cual permite determinar la existencia de una relación directa entre política de personal y calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021. La Teoría que fundamento esta investigación fue la teoría de motivación-higiene o teoría de los dos factores, también conocida como la teoría de Herzberg la cual señala que el desempeño de los colaboradores en el trabajo se relaciona con la satisfacción en un entorno laboral, Herzberg explica que los individuos se pueden sentir insatisfechos o a la vez satisfechos al mismo tiempo, es por ello que siempre los mismos factores tiene seguimientos separados.

También se encontró similitudes con la investigación de Medina (2017) quien señala que las empresas en el Perú se convierten en un mínimo porcentaje en brindar capacitaciones a sus empleados. Donde el buen desempeño laboral es consecuencia de una buena selección de personal. Y que efectivamente las funciones a realizarse van en concordancia con el perfil que requiere determinadas áreas, lo que se señala de forma precisa y puntual mediante el MOF. Donde se pudo comprobar que los trabajadores de la Municipalidad provincial de Santa consideran que el desempeño laboral de los colaboradores es bajo, representando así, un 17% y el restante es un 2% que solo tienen un alto desempeño. También podemos mencionar a Rojas y Vílchez (2018) quienes realizaron una investigación con el propósito de determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús Lima Enero - 2018. La investigación

fue de enfoque cuantitativo en la que intervinieron 50 colaboradores que reunieron las reglas de inclusión y cuyos resultados revelaron la existencia de una relación relevante según $p=0,000$ entre las 2 variables estudiadas. Quien se sostiene en la Teoría Burocrática de la Administración que tiene como representante a Weber y Bernard (2017) citado a Simón y March (Simón, 1947; Simón y March, 1958) estos autores expresan que una organización es un conglomerado de individuos por tanto todo aquello que realiza la organización es desarrollado por individuos, quienes, debido al escaso nivel de racionalidad que poseen; su comportamiento tiende a ser guiado por la organización. Dichos comportamientos guiados constituyen la estructura de la organización.

Para la hipótesis específica 1, Existe relación directa entre Flujo de Recursos Humanos y Perfil de Puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022. En la prueba de hipótesis se obtuvieron los resultados respecto al Sig. (Bilateral) = 0.000 quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de igual modo vemos que el coeficiente de correlación es de 0,819 lo que significa que el grado de correlación es positiva muy fuerte. Rojas y Vílchez (2018) realizaron una investigación con el propósito de determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús Lima Enero - 2018. Cuyos resultados obtenidos revelaron que existe relación significativa según $p=0,000$ entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús Lima Enero - 2018, Dichos resultados son compatibles con los resultados que se obtuvo en la presente investigación y por consiguiente se puede determinar que la investigación realizada por Rojas y Vílchez (2018) y la presente son totalmente afines. Cabe mencionar que las variables no son completamente iguales pero tienen un alto grado de similitud debido a su marco teórico, sus dimensiones y sus indicadores. También podemos mencionar que los autores de acuerdo a las teorías empleadas definen la gestión del talento humano como políticas indispensables para dirigir la selección de personal, desempeño laboral, así como la definición de los perfiles de puestos. Encontramos como enfoque conceptual Manco (2018) desarrollo una investigación que tuvo como

objetivo poder precisar la relación que existe entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue, El Agustino - 2016. El estudio tuvo como muestra 98 trabajadores. Su tipo fue básico, diseño correlacional.

Para la hipótesis específica 2 Existe relación directa entre Educación y Desarrollo y Perfil de Puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022. En la prueba de hipótesis se obtuvieron los resultados respecto al Sig. (Bilateral) = 0,000 lo que quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, asimismo vemos que el coeficiente de correlación es de 0,796 lo que significa que el grado de correlación es positiva muy fuerte. García (2017). En su investigación que tuvo por objetivo determinar si existe relación entre cumplimiento de los perfiles de puestos y nivel de desempeño laboral de los trabajadores del centro médico universitario de la Universidad Nacional de San Martín Tarapoto – 2016. Según los resultados obtenidos por el investigador, determino que; No existe relación, entre las variables de estudio en mención, dado que en el análisis estadístico que llevado a cabo con Chi cuadrado, proporciono el siguiente resultado $p= 0.290 (>0,05)$, lo que quiere decir que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna. Tomando en consideración estos hallazgos se puede afirmar que los resultados obtenidos por García (2017) son totalmente incompatibles con los resultados del presente estudio, al ser totalmente opuestas en lo que a correlación se refiere. También podemos mencionar que el autor identifico como problema general la relación entre el cumplimiento del perfil de puesto y el desempeño laboral en la entidad mencionada líneas arriba, por lo que se puede manifestar que la problemática de su investigación no estuvo correctamente definida.

Para la hipótesis específica 3 Existe relación directa entre Sistema de Trabajo y Perfil de Puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022. En la prueba de hipótesis se obtuvieron los resultados respecto al Sig. (Bilateral) = 0,000 esto quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de igual modo vemos que el coeficiente de correlación es de 0,782 lo que significa que el grado

de correlación es positiva muy fuerte. Manco (2018) desarrollo una investigación cuyo objetivo fue poder precisar qué relación existe entre reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospital nacional Hipólito Unanue, El Agustino - 2016. La investigación tuvo como muestra 98 trabajadores. Su tipo fue básica, diseño no experimental, transversal, y correlacional. Según los resultados se pudo precisar que existe una relación significativa entre Reclutamiento y selección de personal y Desempeñolaboral, en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica en el hospitalnacional Hipólito Unanue El Agustino - 2016. Ya que se observa un nivel de significancia rho de Spearman $Rho = 0,898$ y $\alpha = 0,000 < a 0.05$ esto refleja la existencia de una correlación positiva fuerte. Dichos resultados son coincidentes con los resultados que se logró obtener en la presente investigación. Además, el autor señala que la el reclutamiento y selección de personal juega un papel muy importante a la hora en que el o los colaboradores tengan que desempeñarse laboralmente por lo que la relación entre estas variables es claramente evidente y los resultados lo abalan.

Para la hipótesis específica 4 Existe relación directa entre Compensación Laboral y Perfil de Puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022. En la prueba de hipótesis se obtuvieron los resultados respectos al Sig. (Bilateral) = 0,000 quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, asimismo vemos que el coeficiente de correlación es de 0,759 lo que significa que el grado decorrelación es positiva muy fuerte. Alva (2021) Política de Personal y calidad de vida en el Trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021, su tipo fue básica,diseño no experimental, transversal y correlacional; según sus resultados se puede precisar que no existe relación directa entre la compensación laboral y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021. Ya que se observa un coeficiente de correlación = 0,212 y $\alpha = 0,140 < a 0.05$ esto refleja que no existe correlación directa entre las variables de estudio, donde el autor señala que la política de personal es muy importante en las entidades ya que los colaboradores pueden tener en claro sus responsabilidades y sentirse satisfechos y al mismo tiempo poder contar con un buen ambiente laboral en la entidad. Donde su enfoque

conceptual nos menciona a Lima, et al. (2017) desarrollo una investigación cuyo objetivo fue comprender las diferencias entre las competencias y otros términos incluidos en la literatura, como objetivos, capacidades o habilidades, que tienen una estrecha relación con el perfil de puestos es decir abarca diferentes recursos en contextos específicos donde finalmente el investigador concluyo que el desarrollo empresarial de acuerdo al perfil de cargos adecuados es una práctica profesional y laboral muy importante que ha crecido en los últimos años y que se está utilizando en beneficio de las empresas e instituciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En la presente tesis se determinó, que existe relación positiva muy fuerte entre política de personal y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022; comprobada por un Sig. (Bilateral) = 0.000 y por un coeficiente de correlación de 0,845.

Segunda

Se determinó que existe relación positiva muy fuerte entre flujo de recursos humanos y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022; refrendada por un Sig. (Bilateral) = 0.000 y por un coeficiente de correlación de 0,819.

Tercera

Se determinó que existe relación positiva muy fuerte entre educación y desarrollo y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022; evidenciada por un Sig. (Bilateral) = 0.000 y por un coeficiente de correlación de 0,796.

Cuarta

Se determinó que existe relación positiva muy fuerte entre sistema de trabajo y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022; respaldada por un Sig. (Bilateral) = 0.000 y por un coeficiente de correlación de 0,782.

Quinta

Se determinó que existe relación positiva considerable entre compensación laboral y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022; avalada por un Sig. (Bilateral) = 0.000 y por un coeficiente de correlación es de 0,759.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a los jefes de las distintas áreas de la municipalidad de Ancón reevaluar la política de personal, a la hora de definir el perfil de puestos para las convocatorias, ya que de ello dependerá realizar un adecuado reclutamiento e incorporar a la institución al personal más idóneo y capaz.

Segunda

Al jefe del área de RR. HH, se recomienda rediseñar la política de personal en la que se considere normas que conduzca a una correcta y consiente definición del perfil de puestos, para evitar una excesiva rotación o flujo de recursos humanos.

Tercera

Se recomienda al jefe y especialistas del área de RR. HH, revisar, analizar y realizar las verificaciones del caso, sobre la información que brindan los postulantes sobre todo con lo referido a Educación y desarrollo profesional; y constatar si cumplen con el perfil de puesto solicitado.

Cuarta

A la alta dirección y al área de RR. HH, se recomienda desarrollar planes de mejora en el sistema de trabajo de la Municipalidad de Ancón, que facilite y permita cumplir con las distintas funciones de manera correcta y responsable; entre ellas la definición del perfil de puestos.

Quinta

Se sugiere al área de RR. HH, implementar un sistema de compensación laboral, que facilite la contratación e incorporación de nuevos colaboradores con las suficientes capacidades y habilidades según el perfil de puesto requerido, que les permita desarrollar las funciones y actividades diarias.

Sexta

Se recomienda a futuros investigadores realizar una investigación explicativa que permita determinar si existe relación de causa efecto entre Política de personal y perfil de puestos de la municipalidad de Ancón 2022.

REFERENCIAS

- Abril (2018) Diseño de procesos de gestión del talento humano <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Alemán Vilca, Y. (2017). Modelo De Gestión Por Competencias En Función Al Perfil De Exigencias Del Puesto En El Manejo Administrativo De Dirección De Los responsables De Servicio, Programas Y Estrategias En El Sector Salud: Caso Red De Salud Arequipa Caylloma – Urbano, 2017. Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa.
- Alva García, D. F. (2021). Política de Personal y calidad de vida en el Trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84446/Alva_GDF
- Álvarez Ortecho, S. K. (2019). *Políticas De Personal Y Su Relación Con La Satisfacción De Clientes De Una Entidad Microfinanciera De Trujillo*. Universidad Privada Del Norte.
- Arias, R. (2020). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Internacional de Morfología [International Journal of Morphology]*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión De Administración De Los Recursos Humanos. *Universidad Y Sociedad*, 11(4), 163-170. Recuperado A Partir De <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295>
- Ávila, H. F., González, M. M., & Licea, S. M. (2020). LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN

Barros, A. S. S. E., Gueudeville, R. S., & Vieira, S. C. (2020). Perfil Da Posicao Bazán Vaca, Y. E. (2021). *Análisis De Los Perfiles Profesionales Para Los Servidores De La Gobernación De Esmeraldas Y Su Aplicación De Acuerdo Con La Norma De Selección De Personal*. - *Pedagogía Y Saberes*, (48), 83-96. Retrieved October 16, 2021, From [Http://Www.Scielo.Org.Co/Scielo.Php?Script=Sci Arttext&Pid=S012124942018000100083&Lng=En&Tlng=Es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012124942018000100083&lng=en&tlng=es).

Bermejo Díaz, J. L. (2019). *Lean Manufacturing para la mejora del proceso de fabricación de calzado para damas*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Blas Jaico, M. V. (2017). Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017. Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8814/Blas_JMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Brandão Paiva, Luis Eduardo, Batista De Lima, Tereza Cristina, Sousa De Oliveira, Thiago, Rocha Pitombeira, Suzete Suzana Percepção Da Influência Das Políticas E Práticas De Recursos Humanos Na Satisfação Com O Trabalho. *Revista Pensamento Contemporâneo Em Administrará [En Línea]*. 2017, 11(1), 55-69[Fecha De Consulta 17 De Noviembre De 2021]. Issn:. Disponible En: [Https://Www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=441750483005](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441750483005) Brasileira Sobre A Temática Da Corporations. *Revista Brasileira De Educação Especial*, 17(2), 335–354.

Brouwer, Arnold J., & Veldkamp, Bernard P. (2018). How Age Affects The Relation Between Personality Facets And Work Values Of Business And Private Bankers. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 34(3), 181-193. [Https://Dx.Doi.Org/10.5093/Jwop2018a20](https://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a20)

Brouwer, Arnold J., & Veldkamp, Bernard P. (2018). How age affects the relation between personality facets and work values of business and private bankers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 181-193. Calzado para damas Universidad Nacional Mayor de San Marcos

- Carter, T. Cronin, J. (2018). Job Profile Generation Based On Intranet Usage. United States Patent. Us: 2018/004698. Recuperado De: https://www.lens.org/images/patent/us/20180046968/A1/us_2018_0046968
- Córdoba (2017) selección de personal basada en la misión: prosocial motivation test (PNT) file:///F:/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION%20I/tesis/Tesi_Mar%C3%ADa%20C.%20C%C3%B3rdoba.pdf
- Coronado Bocanegra, L. f. Políticas Públicas y su Contribución en la Gestión por Resultados de La Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2018. Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37487/coronado_bl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coronado, J. (2017) *Escalas de Medición*. Paradigmas: Una Revista Disciplinar de Investigación, ISSN-e 1909-4302, [Vol. 2, N°. 2, 2007](#), págs. 104-125
- Cuesta, S. (2019), Armando Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: una tecnología de aplicación. *Revista Venezolana de Gerencia [en línea]*. 2012, 17(57), 86-98[fecha de Consulta 20 de noviembre de 2021]. ISSN: 1315-9984. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29021992005>
- D'araujo, M. C., & Petek, J. (2018). Recrutamento E Perfil Dos Dirigentes Públicos Brasileiros Nas Áreas Econômicas E Sociais Entre 1995 E 2012. *Revista De Administração Pública*, 52(5), 840–862.
- Díaz, C. J., & González, N. F. (2019). Actividades Polifacéticas Para Promover El Uso Del Perfil De Puestos Basado En Estilos De Aprendizaje En Las Empresas. *In Crescendo*, 9(4), 703–719.
- El Propósito En Las Organizaciones, Clave En La Relación Empresa-Trabajador*. (2017, Agosto 28). Hazrevista.Org. <https://Hazrevista.Org/Rsc/2017/08/El-Proposito-En-Las-Organizaciones-Clave-En-La-Relacion-Empresa-Trabajador/EMPÍRICA?> *Dialnet*, 3(Didáctica y Educación), 104–125.
- Escalante. (2021). ¿Qué Es Y Por Qué Es Importante El Perfil De Puesto Por Competencias? El Economista. <https://www.economista.com.mx/Capitalhumano/Que-Son-Y-Por-Que-Son->

[Importantes-Los-Perfiles-De-Puestos-Por-Competencias-20210606-0048.Html](#)

Escudero, G., Cortez, L. (2018). Técnica y método cuantitativos para la investigación Científica.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodosCualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

Fareri, S., Fantoni, G., Chiarello, F., Coli, E., & Binda, A. (2020). Estimating Industry Fernández, M. Gonzales, A. (2017). Artículo Práctico Para La Elaboración Del Perfil Profesional Y La Evaluación De Competencias. Versión 4.0. *La Base De La Gestión De Competencias En La Empresa Eficiente*. 1705232398152.

Flores, Miranda, Villasís (2017) El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial

<http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v64n3/2448-9190-ram-64-03-0364.pdf>

FRAGMENTADO Y MULTIFACÉTICO. Revista Científica "Visión de Futuro", 7(1),ISSN: 1669-7634. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935466001>

Freire, E. E. (2018). Estudio De Pertinencia De La Oferta Educativa De Docentes En Educación Básica, En La Provincia De El Oro, Ecuador. *Revista Eciperu*, 12(1), 92–98.

Fuchs Ángeles, R. M. (2011). Estrategias De Mujeres Ejecutivas Exitosas. *Journal Of Business*, 3(2). <https://doi.org/10.21678/Jb.2011.52>

Funes Huizacayna, I. E., Bouroncle Faux, S., & Narro Ortiz, J. L. (2020). Análisis De Competencias En Trabajadores Del Sector Público Y Privado De Arequipa. *Revista De Psicología*, 10(1), 63–75.

García Saavedra, L. A. (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*. Universidad César Vallejo.

Hernández, Fernández y Baptista (2010). Metodología de la Investigación <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46132134006>

Hernández et. al. (2017). Estudio Conceptual De La Docencia Socioformativa. *Ra Ximhai*, 10(5) ,89-101.Issn: 1665-0441. Disponible En:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46132134006>

Hernández-Mosqueda, José Silvano, & Tobón-Tobón, Sergio, & Vázquez Antonio, José Manuel (2017). Estudio Conceptual De La Docencia Socioformativa. *Ra Ximhai*, 10(5),89-101.Issn: 1665- 0441.

[Http://revistas.unam.mx/index.php/cuidarte/article/view/70389](http://revistas.unam.mx/index.php/cuidarte/article/view/70389)

Humano, T. (S/F). *Diseño De Procesos De Gestión Del. Edu. Ec.* Recuperado El 18 De Noviembre De 2021, De

<https://revistas.uta.edu.ec/books/libros%202019/diseprocgesttth.pdf>

Ibáñez-Romero, A., & Zabala-Iturriagagoitia, J. M. (2018). Competencia Emprendedora: La Experiencia De Innovandis. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria*, 12(2), 132–156.

investigación, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>

Investigación, M. (S/F-A). *Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta* (R. Hernández-Sampieri & Mendoza, Eds.; P. ,978–1–4562–6096–5, 714).

Jerman, A., Bertonsel, T., Erenda, I., & Trnavčević, A. (2018). Future Job Profile At Smart Factories. *Managing Global Transitions*, 16(4), 401–412.

Julián Mauricio, R. G., Ministerio De Agricultura Y Riego, Perú, Campos Montes, L., & Ministerio De Agricultura Y Riego, Perú. (2017). Concordancias Del Perfil De Puestos Para La Selección De Personal En El Programa Subsectorial De Irrigaciones, Lima, 2017. *Revista En Gobierno Y Gestión Pública*, 4(1), 57–76.

Laboral En El Departamento De Patología Clínica Y Anatomía Patológica 2016. Universidad César Vallejo.

Layza Reyes, S. T. (2018). *Políticas De Personal Y La Rotación De Personal En El Banco De Crédito Del Perú Área De Cobranza Telefónica Distrito De Trujillo 2017*. Universidad Nacional De Trujillo.

Lima et al (2017) Defining the Industrial and Engineering Management Professional Profile: a longitudinal study based on job advertisements: <https://www.researchgate.net/publication/318644200>

Lopez (2010) La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

López Ronquillo, José Julio, Rodríguez León, Alfonso, & Castillo Orueta, María Luisa.

- (2019). Caracterización De Las Competencias Del Afiliador Del Seguro Popular. Una Aproximación Del Caso Tabasco. *Horizonte Sanitario*, 18(2), 211-222. Epub 00 De Mayo De 2019. <https://doi.org/10.19136/Hs.A18n2.2806>
- Ludmila Petrovna Muhammad, E. T. A. L. (2020). Teaching Of The Speech Based On Reference Prediction Units To International Students. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.4155689>
- Machado, E. F., Universidad De Camagüey, Zambrano, M. T., Montes De Oca, N., Universidad De Camagüey, & Universidad De Camagüey. (2017). Epistemic Evaluation Of The Training And Managerial Competence Development Process. *Propósitos Y Representaciones*, 3(2), 203–225
- Manco Cuya, C. S. (2018). Reclutamiento Y Selección Del Personal Y El Desempeño María C., C. L. (2017). *Selección de Personal basada en la misión: Prosocial Motivation Test (PMT)*. Universitat Internacional de Catalunya.
- Medina Cevasco, S. E. (2017). *Desempeño Laboral Del Personal Administrativo Nombrado De La Municipalidad Provincial Del Santa. Chimbote 2017*. Universidad César Vallejo.
- Medina Moreno, R. J., Salas Valdivia, B. K., & Salvatierra Rodríguez, G. B. (2020). *Efecto De Las Políticas Y Prácticas De Recursos Humanos En La Retención Del Personal Clave De Una Empresa Reguladora De Energía. Estudio Del Caso Coes (2019)*. Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Mejía Muñoz, L. G. R. (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. Universidad Cesar Vallejo. [file:///C:/Users/fazt/Downloads/Mejia_Mu%C3%B1oz_Lady_Grecia_R%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/fazt/Downloads/Mejia_Mu%C3%B1oz_Lady_Grecia_R%20(1).pdf)
- Mhamdi, D., Moulouki, R., El Ghomari, M. Y., Azzouazi, M., & Moussaid, L. (2020). Job Recommendation Based On Job Profile Clustering And Job Seeker Behavior. *Procedia Computer Science*, 175, 695–699.
- Montes, César Silva. (2018). Perfil De Egreso Y Empleo En El Contexto Del Avance Tecnológico. *Pedagogía Y Saberes*, (48), 83-96.
- Mosquera, A. M. N. (S/F). *Diseño Del Manual De Perfiles De Cargos Y Funciones En Una Empresa De Confecciones En Cali*. Edu.Co. Recuperado El 18 De

Noviembre De 2021, De

<https://Red.Uao.Edu.Co/Bitstream/Handle/10614/11324/T08698.Pdf?Sequence=8&Isallowed=Y>

Municipalidad Distrital de Ancón. (s/f). Gob.pe. Recuperado el 16 de diciembre de 2021, de <https://www.gob.pe/7938-municipalidad-distrital-de-ancon-organizacion-de-municipalidad-distrital-de-ancon-mda>

Narváez (2019) Universidad autónoma de occidente facultad de ciencias administrativas departamento de administración y finanzas programa administración de empresas modalidad dual Santiago de Cali 2019. <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/11324/T08698.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

Nebot (2019). PLANIFICACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO (I+D) EN COOPERACIÓN. PERSPECTIVAS, (25),203-225. ISSN: 1994-3733.

Nocedo, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 175–195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

Olalla, A. L. (2019). Plan De Recursos Humanos. Esic Editorial.

Pachas-Barrionuevo, F. De M., Sánchez Huamán, Y. D., Carrasco-Loyola, M. B., Suarez Rodríguez, M., & Villena-Sarmiento, R. (2014). Perfil De Atención De Salud En Gestantes Y Niños De 0-71 Meses De Edad, De Un Puesto De Salud Del Cono Norte - Carabayllo, Lima-Perú. *Revista Estomatológica Herediana*, 18(2), 83.}

Paiva E., Oliveira T. (2017). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista lasallista de*

Perez (2011) Evaluación del Desempeño Laboral <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>

Pérez, A. V. (2018). Integración Del Proceso De Gestión Del Diseño Organizacional Y De Gestión Del Desempeño En La Aplicación De Sanciones Por Incumplimientos Del Trabajador. *Derecho & Sociedad*, 50, 125–133.

Pino (2018) *Ordenanza que formaliza la creación y organización del servicio de*

serenazgo en el distrito de Ancón. Diario el peruano. Recuperado de:
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ordenanza-que-formaliza-la-creacion-y-organizacion-del-servi-ordenanza-no-440-2020-mda-1908779-1/>

Profiles, J. (S/F). *Fact Sheet Number 2019/7*. Ymaws.Com. Recuperado El 16 De Octubre De 2021, De https://Cdn.Ymaws.Com/Www.Sabpp.Co.Za/Resource/Resmgr/Website_Files

Pullés Montoya, L., Valle Pérez, F. L., & Pullés Boudet, J. A. (2021). Procedimiento Para La Evaluación Del Desempeño Sobre La Base De Las Competencias Laborales En La Ronera, Santiago De Cuba. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 5(10), 14–26.

Recursos Humanos. Isis: 1625-0444. Disponible En: <https://Www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=4623334076>

Regal Ramos, R. J. (2021). La Asimetría De La Discapacidad Y La Incapacidad Laboral en España. *Revista De La Asociación Española De Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 30(1), 34-47.

Revista, I. (2020). Propuesta De Mejora De Gestión Para La Satisfacción Laboral En El Servicio Parlamentario Del Congreso De La República A Partir De La Implementación De Un Nuevo Estatuto. *Igobernanza*, 3(9), 82–99

Rojas, y Vélchez (2018) gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – lima, enero2018 <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>

Sánchez; Blas; Tujague (2010) Fundamentos en Humanidades <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v64n3/2448-9190-ram-64-03-0364.pdf>

Sandoval Sucre, Franklin, & Pernaletе Chirinos, Doris (2017). Modelo De Gestión De Perfiles De Cargos Por Competencia Bajo Un Enfoque Ontológico. *Visión Gerencial*, (2),427-450. Issn: 1317-8822. Disponible En: <https://Www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=46554589901>

Santos (2012).: Palgrave Macmillan 2003. xii + 287 pp., ISBN: 0-333-77820-
[-SD.pdf?sequence=1](#)

Solano-Gómez, A., & Smith-Castro, V. (2017). Efectos Del Atractivo Físico Y El Sexo En La Selección De Personal: Un Estudio Experimental. *Universitas*

Psychologica, 16(1). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.Upsy16-1.Eafs>

Solís Santamaría, Dante David, Robles Parra, Jesús Martín, Preciado Rodríguez, Juan Martín, & Hurtado Bringas, Beatriz Alejandra. (2017). El Papel Del Mercado En La Construcción De Organizaciones Sustentables. *Estudios Sociales (Hermosillo, Son.)*, 27(49), 273-294. Recuperado En 16 De Octubre De 2021, De http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572017000100273&lng=es&tlng=.

Tamara Tamariz, S. J., Universidad Privada Del Norte, Uribe Hernández, Y. C., Tamariz Grados, N. N., Horna Bances, E. V., Universidad Le Cordon Bleu, Universidad José Faustino Sánchez Carrión, & Universidad Le Cordon Bleu. (2019). Percepción Sobre Seguridad Ciudadana En El Distrito De Magdalena Del Mar, Lima 2018. *Revista De Investigaciones De La Universidad Le Cordon Bleu*, 6(1), 127–135.

Tarcica, J. (2017). 120 Descripciones De Puesto. Materiales De Alta Calidad En Tinoco Cuenca, N., Cajas Palacios, M., & Santos Jiménez, O. (2018). Diseño De Investigación Cualitativa. Machala: Universidad Técnica De Machala.

Tito, A. B. (2017). Factores Que Influyen En El Rendimiento Laboral En Trabajadores De Hogares Desintegrados En Las Instituciones Educativas Primarias Públicas De La Ciudad De Juliaca- 2017. *Revista Científica Investigación Andina*, 9(1), 136–146.

Traynor, S., Wellens, M. A., & Krishnamoorthy, V. (2021). Job Profile Builder. En *Sap Successfactors Talent: Volume 1* (Pp. 65–111). Apress.

Universidad Autónoma De Nayarit (2018). Análisis De Puestos. *Estudios Sociales (Hermosillo, Son.)*, 27(49), 273-294. Recuperado En 16 De Octubre De 2018, De http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018845572017000100273&lng=es&tlng=.

Van Hemelrijck, M., Peters, V., Loong, J. F., Russell, B., Fox, L., Wylie, H., Santaolalla, A., Beyer, K., Rammant, E., Lin, E., Haire, A., Moss, C., & Green, S. (2021). The Importance Of Patient And Public Involvement In Cancer Research: Time To Create A New Job Profile. *Future Oncology (London, England)*, 17(28), 3667–

3670.

- Vasilievna Ganshina, G., Vyacheslavovna Babaeva, E., Iiinichna Medved, E., Dmitrievna Levina, I., & Vladlenovich Kamenets, A. (2019). The Basics Of The Specialist Job Profile Diagram Related To The Field Of Socio-Cultural Activities. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(6), 722–726. Vera Prado, M. del P. (2019). El nivel de competitividad e innovación del profesionalArequipeño. <http://repositorio.uasf.edu.pe/handle/UASF/234>
- Vilca, Y. A. (2018). Modelo De Gestión Por Competencias En Función Al Perfil De Exigencias Del Puesto En El Sector Salud. *Veritas*, 18(1), 29–35.
- Vílchez Paz, S. B. (2018). Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal Del Puesto De Salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, Enero 2018. Universidad Privada Norbert Wiener.
- Villafranqui Cabanillas, W. (2020). La Investigación Científica En El Proceso De Aprendizaje Para La Enseñanza: Educación, Sociedad Y Ciencia. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria*, 14(2), E1359.
- Viorato, N., Reyes, V. (2019). La Ética En La Investigación Cualitativa. *Vol 8(16)*. Wco. Academy (2021). Framework Of Principles And Practices On Customs Professionalism. Recuperado De: https://Clikc.Wcoomd.Org/Pluginfile.Php/30120/Mod_Label/Intro/Intro_En.Pdf
- Weber, Barnard (2017). TEORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN: UN CAMPO
Zapata-Garibay, R., González-Fagoaga, J. E., González-Fagoaga, C. J., Cauch-García, J. R., & Plascencia-López, I. (2021, March). Higher Education Teaching Practices Experience In Mexico, During The Emergency Remote Teaching Implementation Due To Covid-19. In *Frontiers in Education* (Vol. 6, P. 43). Frontiers

I. ANEXOS 01: Matriz de operacionalización de variables

Política de Personal y Perfil de Puestos del Personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022					
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
POLITICA DE PERSONAL	La política de personal determina la forma en la que persona interactúa con la organización, es decir todos los procesos y actividades clave de RRHH, el cual tiene en el centro, subsistemas y políticas de RHHH, como referentes para la persona y organización, entre ellos: el flujo de recursos humanos, educación y desarrollo, sistemas de trabajo y la compensación laboral.	La política de personal se mide en base a cuatro subsistemas: los cuales son los flujos de RR.HH., la educación y desarrollo, sistemas de trabajo y la compensación laboral, los cuales se medirán con un cuestionario, y preguntas cerradas que tenían una escala nominal de tipo Likert y fueron formuladas en base a tres dimensiones con sus respectivos indicadores.	Flujo de recursos humanos	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	Escala de Likert NUNCA=1 CASI NUNCA=2 AVECES=3 Casi Siempre=4 Siempre=5
				EVALUACION DEL DESEMPEÑO HUMANO	
				RECOLOCACION U OUTPLACEMENT	
			Educación y Desarrollo	FORMACION	
				PLANES DE CARRERA	
				DESEMPEÑO DE CARGOS Y TAREAS	
			Sistemas de trabajo	ORGANIZACIÓN DE TRABAJO	
				SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL	
				PLANIFICACION DE RECURSOS HUAMANOS	
			Compensación laboral	SISTEMA DE ESTIMULACION MATERIAL Y MORAL	
				SISTEMA DE PAGO A TIEMPO POR RENDIMIENTO	
				SISTEMA DE RECONOCIMIENTO SOCIAL	

Política de Personal y Perfil de Puestos del Personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
PERFIL DE PUESTO	<p>Un perfil de puesto por competencias está formado por las habilidades y aptitudes que se requieren para desempeñar un puesto de trabajo, así como los valores y actitudes que tienen las personas con el mayor desempeño dentro de sus puestos de trabajo.</p> <p>Escalante, L (2021).</p>	<p>El perfil de puesto en base a sus competencias se puede medir a través de habilidades, aptitudes, valores y actitudes, la cual se medirá través de cuestionario, y preguntas cerradas que tenían una escala nominal de tipo Likert y fueron formuladas en base a cuatro dimensiones con sus respectivos indicadores. El perfil en base a competencias.</p>	habilidades	TAREAS ESPECIFICAS	<p>Escala de Likert NUNCA=1 CASI NUNCA=2 AVECES=3 Casi Siempre=4 Siempre=5</p>
				NIVEL DE PERICIA	
			aptitudes	ATRIBUTOS	
				DESTREZA	
			valores	PRINCIPIOS	
				VIRTUDES	
			actitudes	COMPORTAMIENTO PERSONAL	
				COMPORTAMIENTO LABORAL	

II. ANEXO 02: Instrumento de recolección de datos.

“POLÍTICA DE PERSONAL Y PERFIL DE PUESTOS DEL PERSONAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DE ANCÓN, 2022”

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
TD	D	I	A	TA

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		TD	D	I	A	TA
1	El reclutamiento y selección del personal se realiza con total transparencia permitiendo unadecuado y exitoso flujo de recursos humanos.					
2	La municipalidad se caracteriza por contar con políticas de personal que permite y facilita unacorrecta evaluación del desempeño humano.					
3	La entidad opta por ofrecer programas de outplacement o recolocación laboral, a fin de evitar unimpacto negativo en el flujo de recursos humanos.					
4	Se considera la formación profesional como requisito fundamental, para la selección del personallo que hace posible conocer el nivel de educación y desarrollo de cada postulante.					
5	Existe como política de personal, planes de Carrera, con el fin de proveer a los colaboradoresuna ruta para su desarrollo personal.					
6	La política de personal que existe en la institución permite que los colaboradores desempeñensus cargos y tareas diarias con total responsabilidad.					
7	La política de personal facilita la organización de tareas, resolviendo de forma efectiva losprocesos en que se desarrollan las actividades.					
8	El jefe de recursos humanos es muy respetuoso y apegado a la política de personal, por lo queprioriza la seguridad e higiene ocupacional del personal.					
9	La planificación de recursos humanos se desarrolla teniendo en cuenta la política de personalcon el fin de alcanzar los objetivos de la institución.					
10	Existe como política de personal, un sistema de estimulación material y moral; lo cual se cumple cabalidad en la municipalidad de Ancón.					
11	La entidad cuenta con una política de personal que hace posible la implementación de un sistemade pago a tiempo, por rendimiento.					
12	Existe una muy bien definida política de personal, que permite que Los jefes promuevan el reconocimiento social de los colaboradores más destacados, siendo reconocidos por su desempeño mediante una compensación laboral.					

13	Los colaboradores poseen habilidades blandas que los permiten desarrollar tareas específicasde acuerdo a su perfil de puesto.					
14	Todo el personal cas reúne las habilidades requeridas según el perfil de puesto, para el quefueron convocados.					
15	Los candidatos se caracterizan por poseer aptitudes y atributos claramente definidos en el perfilde puesto.					
16	Se prioriza la contratación del personal cas con suficiente destreza; y que cumplan con el perfilde puesto requerido.					
17	En el perfil de puesto se describe claramente los principios; y deben estar alineados a los valoresde la institución.					
18	En el perfil de puesto se describe claramente las virtudes y valores que deben poseer loscandidatos a ocupar el puesto.					
19	En el perfil de puesto se describe claramente el comportamiento personal y actitudes que debenposeer los candidatos a ocupar el puesto.					
20	En el perfil de puesto se describe claramente el comportamiento laboral de los candidatos aocupar el puesto.					

ANEXO 03: Cálculo de la muestra

ALFA DE CRONBACH – POLITICA DE PERSONAL

Tabla 01: Resumen de Procesamiento de casos – Política de Personal

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

Tabla 02: Alfa de Cronbach- Política de Personal

III. Resumen de procesamiento de casos

ALFA DE CRONBACH – PERFIL DE PUESTO

Tabla 03: Resumen de Procesamiento de casos – Perfil De Puesto

Resumen de procesamiento de casos

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

Tabla 04: Alfa de Cronbach – Perfil de puesto

Estadísticas de fiabilidad

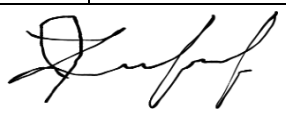
Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	10

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	10


ANEXO 04: Evidencias, procedimientos de validez y confiabilidad Validación de experto 1: zapana Ruiz Jorge Arturo

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "POLÍTICA DE PERSONAL Y PERFIL DE PUESTOS DEL PERSONAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DE ANCÓN 2022".							
Apellidos y nombres del investigador: PRINCIPE SILVA CAROL JACKELIN – ZEGARRA TORRES FRANCISCO ALFREDO							
Apellidos y nombres del experto: ZAPANA RUIZ JORGE ARTURO DNI 44078388 MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
POLITICA DE PERSONAL	FLUJO DE RECURSOS HUMANOS	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	1. El reclutamiento y selección del personal se realiza con total transparencia permitiendo un adecuado y exitoso flujo de recursos humanos.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X		
		EVALUACION DEL DESEMPEÑO HUMANO	2. La municipalidad se caracteriza por contar con políticas de personal que permite y facilita una correcta evaluación del desempeño humano.		X		
		RECOLOCACION U OUTPLACEMENT	3. La entidad opta por ofrecer programas de outplacement o recolocación laboral, a fin de evitar un impacto negativo en el flujo de recursos humanos.		X		
	EDUCACION Y DESARROLLO	FORMACION	4. Se considera la formación profesional como requisito fundamental, para la selección del personal lo que hace posible conocer el nivel de educación y desarrollo de cada postulante.		X		
		PLANES DE CARRERA	5. Existe como política de personal, planes de Carrera, con el fin de proveer a los colaboradores una ruta para su desarrollo personal.		X		
		DESEMPEÑO DE CARGOS Y TAREAS	6. La política de personal que existe en la institución permite que los colaboradores desempeñen sus cargos y tareas diarias con total responsabilidad.		X		
	SISTEMA DE TRABAJO	ORGANIZACIÓN DE TRABAJO	7. La política de personal facilita la organización de tareas, resolviendo de forma efectiva los procesos en que se desarrollan las actividades.		X		
		SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL	8. El jefe de recursos humanos es muy respetuoso y apegado a la política de personal, por lo que prioriza la seguridad e higiene ocupacional del personal.		X		
		PLANIFICACION DE RECURSOS HUAMANOS	9. La planificación de recursos humanos se desarrolla teniendo en cuenta la política de personal con el fin de alcanzar los objetivos de la institución.		X		
	COMPENSACION LABORAL	SISTEMA DE ESTIMULACION MATERIAL Y MORAL	10. Existe como política de personal, un sistema de estimulación material y moral; lo cual se cumple a cabalidad en la municipalidad de Ancón.		X		
		SISTEMA DE PAGO A TIEMPO POR RENDIMIENTO	11. La entidad cuenta con una política de personal que hace posible la implementación de un sistema de pago a tiempo, por rendimiento.		X		
		SISTEMA DE RECONOCIMIENTO SOCIAL	12. Existe una muy bien definida política de personal, que permite que Los jefes promuevan el reconocimiento social de los colaboradores más destacados, siendo reconocidos por su desempeño mediante una compensación laboral.		X		
Firma del experto:				Fecha 23/11/2021			

Validación de experto 1: zapana Ruiz Jorge Arturo

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "POLÍTICA DE PERSONAL Y PERFIL DE PUESTOS DEL PERSONAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DE ANCÓN 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: CAROL JACKELIN PRINCIPE SILVA – FRANCISCO ALFREDO ZEGARRA TORRES							
Apellidos y nombres del experto: ZAPANA RUIZ JORGE ARTURO DNI 44078388 MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PERFIL DE PUESTO	HABILIDADES	TAREAS ESPECIFICAS	13. Los colaboradores poseen habilidades blandas que los permiten desarrollar tareasespecíficas de acuerdo a su perfil de puesto.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X		
		NIVEL DE PERICIA	14. Todo el personal cas reúne las habilidades requeridas según el perfil depuesto, para el que fueron convocados.				
	APTITUDES	ATRIBUTOS	15. Los candidatos se caracterizan por poseer aptitudes y atributos claramente definidos en el perfil de puesto.		X		
		DESTREZA	16. Se prioriza la contratación del personal cas con suficiente destreza; y que cumplan con el perfil del puesto requerido.				
	VALORES	PRINCIPIOS	17. En el perfil de puesto se describe claramente los principios; y deben estar alineados a los valores de la institución.		X		
		VIRTUDES	18. En el perfil de puesto se describe claramente las virtudes y valores que deben poseer los candidatos a ocupar el puesto.		X		
	ACTITUDES	COMPORTAMIENTO PERSONAL	19. En el perfil de puesto se describe claramente el comportamiento personal y actitudes que deben poseer los candidatos a ocupar el puesto.		X		
		COMPORTAMIENTO LABORAL	20. En el perfil de puesto se describe claramente el comportamiento laboral de los candidatos a ocupar el puesto.		X		
Firma del experto:							
			Fecha <u>23/11/2021</u>				


Validación de experto 2: Molina Guillen Jan Kei Samir

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "POLÍTICA DE PERSONAL Y PERFIL DE PUESTOS DEL PERSONAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DE ANCÓN 2022".							
Apellidos y nombres del investigador: PRINCIPE SILVA CAROL JACKELIN – ZEGARRA TORRES FRANCISCO ALFREDO							
Apellidos y nombres del experto: MOLINA GUILLEN JAN KEI SAMIR							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
POLITICA DE PERSONAL	FLUJO DE RECURSOS HUMANOS	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	1. El reclutamiento y selección del personal se realiza con total transparencia permitiendo un adecuado y exitoso flujo de recursos humanos.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X		
		EVALUACION DEL DESEMPEÑO HUMANO	2. La municipalidad se caracteriza por contar con políticas de personal que permite y facilita una correcta evaluación del desempeño humano.		X		
		RECOLOCACION U OUTPLACEMENT	3. La entidad opta por ofrecer programas de outplacement o recolocación laboral, a fin de evitar un impacto negativo en el flujo de recursos humanos.		X		
	EDUCACION Y DESARROLLO	FORMACION	4. Se considera la formación profesional como requisito fundamental, para la selección del personal lo que hace posible conocer el nivel de educación y desarrollo de cada postulante.		X		
		PLANES DE CARRERA	5. Existe como política de personal, planes de Carrera, con el fin de proveer a los colaboradores una ruta para su desarrollo personal.		X		
		DESEMPEÑO DE CARGOS Y TAREAS	6. La política de personal que existe en la institución permite que los colaboradores desempeñen sus cargos y tareas diarias con total responsabilidad.		X		
	SISTEMA DE TRABAJO	ORGANIZACIÓN DE TRABAJO	7. La política de personal facilita la organización de tareas, resolviendo de forma efectiva los procesos en que se desarrollan las actividades.		X		
		SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL	8. El jefe de recursos humanos es muy respetuoso y apegado a la política de personal, por lo que prioriza la seguridad e higiene ocupacional del personal.		X		
		PLANIFICACION DE RECURSOS HUAMANOS	9. La planificación de recursos humanos se desarrolla teniendo en cuenta la política de personal con el fin de alcanzar los objetivos de la institución.		X		
	COMPENSACION LABORAL	SISTEMA DE ESTIMULACION MATERIAL Y MORAL	10. Existe como política de personal, un sistema de estimulación material y moral; lo cual se cumple a cabalidad en la municipalidad de Ancón.		X		
		SISTEMA DE PAGO A TIEMPO POR RENDIMIENTO	11. La entidad cuenta con una política de personal que hace posible la implementación de un sistema de pago a tiempo, por rendimiento.		X		
		SISTEMA DE RECONOCIMIENTO SOCIAL	12. Existe una muy bien definida política de personal, que permite que Los jefes promuevan el reconocimiento social de los colaboradores más destacados, siendo reconocidos por su desempeño mediante una compensación laboral.		X		
Firma del experto:			Fecha 23/11/2021				

Validación de experto 2: Molina Guillen Jan Kei Samir

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "POLÍTICA DE PERSONAL Y PERFIL DE PUESTOS DEL PERSONAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DE ANCÓN 2022"								
Apellidos y nombres del investigador: CAROL JACKELIN PRINCIPE SILVA – FRANCISCO ALFREDO ZEGARRA TORRES								
Apellidos y nombres del experto: MOLINA GUILLEN JAN KEI SAMIR								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
PERFIL DE PUESTO	HABILIDADES	TAREAS ESPECIFICAS	13. Los colaboradores poseen habilidades blandas que los permiten desarrollar tareasespecíficas de acuerdo a su perfil de puesto.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X			
		NIVEL DE PERICIA	14. Todo el personal cas reúne las habilidades requeridas según el perfil depuesto, para el que fueron convocados.					
	APTITUDES	ATRIBUTOS	15. Los candidatos se caracterizan por poseer aptitudes y atributos claramente definidos en el perfil de puesto.		X			
		DESTREZA	16. Se prioriza la contratación del personal cas con suficiente destreza; y que cumplan con el perfil del puesto requerido.					
	VALORES	PRINCIPIOS	17. En el perfil de puesto se describe claramente los principios; y deben estar alineados a los valores de la institución.		X			
		VIRTUDES	18. En el perfil de puesto se describe claramente las virtudes y valores que deben poseer los candidatos a ocupar el puesto.		X			
	ACTITUDES	COMPORTAMIENTO PERSONAL	19. En el perfil de puesto se describe claramente el comportamiento personal y actitudes que deben poseer los candidatos a ocupar el puesto.		X			
		COMPORTAMIENTO LABORAL	20. En el perfil de puesto se describe claramente el comportamiento laboral de los candidatos a ocupar el puesto.		X			
Firma del experto:			Fecha <u>23/11/2021</u>					
								

ANEXO 05: Autorización de la empresa

Lima, 15 de abril de 2022

Señor (a):
Giuseppe Giovan Atoche Díaz
Gerente de Administración
Municipalidad Distrital de Ancón

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del X ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Política de personal y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

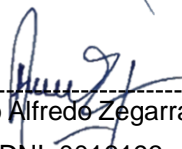
Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Príncipe Silva Carol Jackelin
DNI: 44580065



Francisco Alfredo Zegarra Torres
DNI: 0016193

IV. AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Giuseppe Giovan Atoche Díaz, identificado con DNI 10187222, en mi calidad de Gerente de Administración del área de Administración de la Municipalidad Distrital de Ancón con R.U.C N° 20131378468, ubicada en la ciudad de Lima distrito de Ancón


V. OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (a, ita,) Príncipe Silva Carol Jackelin, Zegarra torres Francisco Alfredo Identificado(s) con DNI N° 44580065, 00161937 de la Carrera profesional de Administración, para que autorice realizar la investigación titulada: "Política de personal y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022"; con la finalidad de que pueda desarrollar su (x) Tesis, para optar el (x) Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o(
) Mencionar el nombre de la empresa.

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Príncipe Silva Carol Jackelin
DNI: 44580065


Francisco Alfredo Zegarra
DNI: 00161937


MUNICIPAL DISTRITAL DE ANCÓN
Agencia Municipal N° 01 - Km. 29
Giuseppe Giovan Atoche Díaz
Lic.

Giuseppe Giovan Atoche
DNI: 1018722

ANEXO 06: Matriz de datos

Nº	item1	item2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item10	item11	item12	Politica de personal	Nivel
1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39	Regular
2	4	5	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	45	Bueno
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	39	Regular
4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	53	Bueno
5	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	20	Malo
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Bueno
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Bueno
8	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	54	Bueno
9	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	52	Bueno
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Bueno
11	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	18	Malo
12	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	17	Malo
13	2	1	2	1	2	3	2	1	5	2	1	2	24	Malo
14	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	20	Malo
15	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	18	Malo
16	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	19	Malo
17	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	22	Malo
18	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	22	Malo
19	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	1	1	23	Malo
20	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	28	Regular
21	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	16	Malo
22	3	1	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	21	Malo
23	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	Malo
24	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	16	Malo
25	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	18	Malo
26	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	18	Malo
27	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	21	Malo
28	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	27	Regular
29	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	22	Malo
30	2	2	4	5	3	2	3	3	2	3	2	3	34	Regular
31	3	1	1	2	5	4	4	4	2	2	4	4	36	Regular
32	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	25	Malo
33	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	17	Malo
34	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	19	Malo
35	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	2	2	20	Malo

VARIABLE 2: Perfil de puestos

N°	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	Perfil de puestos	Nivel
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Regular
2	3	3	4	3	3	4	4	4	28	Regular
3	2	3	3	3	4	4	4	4	27	Regular
4	5	5	5	5	4	4	4	5	37	Bueno
5	2	2	2	2	3	3	2	4	20	Regular
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Bueno
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Bueno
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Bueno
9	5	4	4	4	5	4	5	4	35	Bueno
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Bueno
11	2	2	1	1	2	2	1	2	13	Malo
12	1	1	1	1	1	1	2	2	10	Malo
13	2	3	2	2	1	3	2	1	16	Malo
14	1	1	2	2	2	1	1	2	12	Malo
15	1	1	1	1	1	2	2	2	11	Malo
16	2	1	1	2	1	2	2	2	13	Malo
17	2	1	2	2	1	2	2	2	14	Malo
18	1	2	2	2	2	2	2	2	15	Malo
19	2	2	1	1	2	2	3	1	14	Malo
20	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Malo
21	1	1	2	2	1	1	2	1	11	Malo
22	1	2	3	2	2	2	1	2	15	Malo
23	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Malo
24	2	2	1	1	2	2	3	2	15	Malo
25	1	2	2	1	1	2	1	1	11	Malo
26	1	1	1	1	1	2	2	1	10	Malo
27	1	2	2	2	1	2	2	2	14	Malo
28	2	2	2	2	2	2	1	1	14	Malo
29	2	1	1	1	1	1	1	1	9	Malo
30	3	2	3	2	2	3	3	3	21	Regular
31	1	2	1	1	2	2	2	3	14	Malo
32	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Malo
33	2	2	1	1	2	1	1	2	12	Malo
34	2	2	2	2	1	1	1	1	12	Malo
35	2	2	1	1	1	1	2	2	12	Malo

N°de items=8
Valores de Likert 1al 5
Min= 8
Max= 40
Rango= 40 - 8= 32
N°de niveles= 3
Amplitud= 32/3 = 10
Intervalos Nivel
8 - 18 Malo
19- 29 Regular
30 - 40 Bueno

ANEXO 06: Matriz de consistencia

Política de personal y perfil de puestos con el personal CAS de la Municipalidad de Ancón 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACION
PROBLEMAS GENERALES	OBJETIVOS GENERALES	HIPOTESIS GENERAL	variable	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACION
¿Qué relación existe entre la política de personal y el perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022?	¿Qué relación existe entre la política de flujo de recursos humanos y el perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022?	Existe relación directa entre la política de personal y el perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022	Política de personal	FLUJO DE RECURSOS HUMANOS	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	1-2 3-4	Escala nominal NUNCA=1 CASI NUNCA=2 AVECES=3 Casi Siempre=4 Siempre=5
					EVALUACION DEL DESEMPEÑO HUMANO		
					RECOLOCACION U OUTPLACEMENT		
				EDUCACION Y DESARROLLO	FORMACION	5-6	
					PLANES DE CARRERA	7-8	
					DESEMPEÑO DE CARGOS Y TAREAS	9	
				SISTEMA DE TRABAJO	ORGANIZACIÓN DE TRABAJO	10-11	
					SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL	13-14	
					PLANIFICACION DE RECURSOS HUAMANOS	15-16	
				COMPENSACION LABORAL	SISTEMA DE ESTIMULACION MATERIAL Y MORAL	17	
					SISTEMA DE PAGO A TIEMPO POR RENDIMIENTO	18-19	
					SISTEMA DE RECONOCIMIENTO SOCIAL	20	

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Perfil de puesto	HABILIDADES	TAREAS ESPECIFICAS	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 -11 13-14 15-16 17-19 20	
¿Qué relación existe entre la política de flujo de recursos humanos y el perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022?	Determinar la relación que existe entre flujo de recursos humanos y el perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022	Existe relación directa entre la política de flujo de recursos humanos y el perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022			NIVEL DE PERICIA		
¿Qué relación existe entre la política de educación y desarrollo y el perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022?	Determinar la relación que existe entre educación y desarrollo y el perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022	Existe relación directa entre la política de educación desarrollo y el perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022			ATRIBUTOS		
¿Que relacion existe entre la política del sistema de trabajo y el perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022?	Determinar la relación que existede trabajo y el perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022	Existe relación directa entre sistema de trabajo y perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022			DESTREZA		
¿Qué relación existe entre la política de compensación laboral y el perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022?	Determinar la relación que existe entre compensación n laboral y el perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022.	Existe relación directa entre la política de compensación n laboral y el perfil de puestos del personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022.			VALORES		PRINCIPIOS
							VIRTUDES
				ACTITUDES	COMPORTAMIENTO PERSONAL		
					COMPORTAMIENTO LABORAL		

Escala nominal
NUNCA =1
CASI NUNCA =2
AVECES =3
Casi Siempre =4
Siempre =5

ANEXO 09: Pantallazo de los grados de los validadores

REGISTRO NACIONAL DE **GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Aplicativo Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MOLINA GUILLEN, JAN KEI SAMIR DNI 45099368	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 16/08/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. PERU
MOLINA GUILLEN, JAN KEI SAMIR DNI 45099368	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 03/08/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
MOLINA GUILLEN, JAN KEI SAMIR DNI 45099368	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace:
<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

REGISTRO NACIONAL DE **GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Aplicativo Guía

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ZAPANA RUIZ, JORGE ARTURO DNI 44078388	BACHILLER EN ADMINISTRACION EN TURISMO Y HOTELERIA Fecha de diploma: 29/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/03/2014 Fecha egreso: 23/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ZAPANA RUIZ, JORGE ARTURO DNI 44078388	LICENCIADO EN ADMINISTRACION EN TURISMO Y HOTELERIA Fecha de diploma: 28/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ZAPANA RUIZ, JORGE ARTURO DNI 44078388	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Política de Personal y Perfil de Puestos del Personal CAS de la Municipalidad de Ancón, 2022", cuyos autores son PRINCIPE SILVA CAROL JACKELIN, ZEGARRA TORRES FRANCISCO ALFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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 nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA : 09629458 ORCID: 0000-0002-7543-9275	Firmado electrónicamente por: MLUNAG12 el 05-07- 2022 00:39:42

Código documento Trilce: INV - 1004055