



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Perfil profesional y su relación con el desempeño laboral del  
personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad  
Provincial de Cusco**

**TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Achahui Tapia, Adela ([orcid.org/0000-0003-2432-9479](https://orcid.org/0000-0003-2432-9479))

**ASESOR:**

Dr. Merino Nuñez, Mirko ([orcid.org/0000-0002-8820-6382](https://orcid.org/0000-0002-8820-6382))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios, personificado en mi Taytacha Qoylluriti, por sus bendiciones y milagros, al motor y motivo de mi crecimiento Lucero Georgina, mi hija con quien escribo la historia de nuestra vivencia.

A mis padres, Javier y Gumerinda sempiternos ángeles que guían mi vida, a mis hermanos Felipe y Grimaldo por su perenne amor desde el cielo, a mis hermanos Inés, Mario y Celia por ser una familia holística.

Adela

## **Agradecimiento**

A la Virgen María, por la sabiduría, conocimiento y ciencia que ha generado en mi ser; estudio, pensamiento, paciencia, fe, lucha, trabajo, tolerancia, justicia, amor, prosperidad y abundancia a mi vida en todas sus expresiones.

A todas y todos que son una inspiración para seguir fortaleciendo mi legado profesional, y muy especialmente, al Dr. Mirko Merino Núñez por su orientación científica en la elaboración de mi tesis y a mi leal y fiel compañera de vida Lucerito por su inmensurable soporte innovativo y creativo.

Adela

## Índice de contenidos

Caratula.....	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 .....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo de investigación .....	17
3.2 Variables y operacionalización .....	18
3.3 Población y muestra .....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos de recolección de datos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos Éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	31
VI CONCLUSIONES: .....	37
VII RECOMENDACIONES:.....	40
REFERENCIAS:.....	41
ANEXOS .....	46

## Índice de tablas

Tabla 1. Correlación de las variables .....	26
Tabla 2. Distribución de frecuencias de la variable Perfil Profesional y sus dimensiones .....	27
Tabla 3. Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones .....	28
Tabla 4. Prueba de hipótesis específica 1 .....	29
Tabla 5. Prueba de hipótesis específica 2 .....	30
Tabla 6. Prueba de hipótesis específica 3 .....	31

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Diagrama de correlación. ....	19
Figura 2: Prueba de hipótesis específica 4.....	32
Figura 2: Prueba de hipótesis específica 5.....	33

## Resumen

Se presenta los resultados de la investigación “Perfil profesional y su relación con el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial de la Municipalidad Provincial de Cusco” investigación transversal, no experimental con enfoque cuantitativo, que aplicó la técnica encuesta a un grupo aleatorio, instrumento que ha logrado definir la correlación las variables sus dimensiones formación profesional, experiencia laboral, capacitación, idoneidad, eficacia-eficiencia y competitividad en el desenvolvimiento del personal con mandato judicial en la función pública de la Municipalidad Provincial de Cusco. El estudio ha concluido que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ya que existe una correlación positiva significativa entre las variables; entonces, si existe un buen perfil profesional existirá buen desempeño laboral. No obstante, hay una brecha entre la percepción del perfil profesional y la función pública desarrollada por el personal repuesto por mandato judicial quienes mayoritariamente no cumplen con la caracterización de los puestos de trabajo. Asimismo, la gestión de talentos por la Entidad es inexistente, al no realizar seguimiento y evaluación de los conocimientos conseguidos y la aplicación del avance tecnológico en la propia actividad funcional; como, el caso de la pandemia sanitaria COVID 2019.

**Palabras clave:** Perfil profesional, desempeño laboral, función pública, cargo o puesto laboral.

## **Abstract**

The results of the investigation "Professional profile and its relationship with the labor performance of personnel replaced by court order of the Provincial Municipality of Cusco" are presented, a cross-sectional, non-experimental investigation with a quantitative approach, which applied the survey technique to a random group, an instrument that has managed to define the correlation of the variables its dimensions professional training, work experience, training, suitability, effectiveness-efficiency and competitiveness in the development of personnel with judicial mandate in the public function of the Provincial Municipality of Cusco. The study has concluded that the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted since there is a significant positive correlation between the variables; then, if there is a good professional profile, there will be good job performance. However, there is a gap between the perception of the professional profile and the public function developed by the personnel replaced by court order, who mostly do not comply with the characterization of the jobs. Likewise, the management of talents by the Entity is non-existent, since it does not carry out follow-up and evaluation of the knowledge obtained and the application of technological progress in the functional activity itself; such as the case of the COVID 2019 health pandemic.

**Keywords:** Professional profile, job performance, public function, position or job position.

## I. INTRODUCCIÓN

Cuando se acude al ente estatal para la atención de un servicio, o para la declaración de derecho o un deber, esperamos una respuesta satisfactoria. En el entendimiento que las personas que asumen la función pública están en condiciones de desarrollar su actividad laboral en forma correcta, con el conocimiento adecuado y experticia de manera que puede desenvolverse con rectitud, predisposición y bajo los alcances de la Ley y proteger el interés colectivo.

En este contexto, los seres humanos son el pensamiento y sentimiento de ente público, en el que desempeñan la triple función, en la dimensión orgánica que equivale a la entidad, dimensión funcional referido a las funciones, facultades y competencias en el cargo que ocupan, dimensión personal relativo a la prestación de servicio a la organización; ya que “todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación”.

En razón a ello, las exigencias formativas para ingresar a un cargo público, se ajustan a especificaciones definidas, para personas con características diferenciadas, es decir la estructura del aparato estatal debe enfocarse a la obtención de resultados de la organización y la población, con la finalidad de servir más y mejor a los ciudadanos.

Como respuesta a la política nacional de modernización de la gestión pública, es inevitable la adaptación de los servidores públicos a la innovación y a las nuevas propuestas laborales en función a las necesidades cotidianas y extraordinarias. En circunstancias como, la crisis sanitaria del COVID 19, la Municipalidad Provincial del Cusco, puso a prueba al personal sobre el perfil profesional y su competitividad orientado a la obtención de resultados a favor de los ciudadanos.

Al respecto, Cuestas (2015) señaló que, la superioridad esencial de las empresas en este milenio, fundamentalmente, incidirá en la acción desplegada por el capital humano y el alineamiento a la política de la organización. Por otro lado, Rubinstein (1986), expresó que, el desempeño son las “propiedades o talentos del individuo que lo hacen solvente para efectuar con éxito algunos tipos de actividad socialmente útiles; mientras que para Leontiev (1981) las

capacidades de la persona que garantizan el cumplimiento exitoso de una labor determinado.

En el país, esta reglada para ingresar a la administración pública, esta no es una opción es una obligación, el concurso público de méritos, a un espacio vacante presupuestada. No obstante, las puertas de las entidades públicas se han abierto para incorporar a personas sin ningún filtro para cubrir actividades labores de carácter extraordinaria y temporal a cargo de los proyectos de inversión pública, con contratos de carácter civil como locadores por un periodo determinado y para la ejecución de un producto entre comillas recibiendo su retribución a la emisión del recibo de honorarios profesionales. ya no estar insertado en la planilla de pagos.

Este contexto, el personal desde hace 36 años, encontró protección en la Ley 24041 (1985) al demostrar su permanencia en el trabajo por más de un año desarrollando labores de naturaleza permanente, y al configurarse la desnaturalización de su contrato en base a la primacía de la realidad por haber realizado labores similares al de trabajador registrado en la planillas de pago de la Entidad; por estas circunstancias invocadas en la vía judicial obtuvieron estabilidad laboral, en el presente caso un total de 380 servidores fueron repuesto por mandato judicial a la Municipalidad Provincial de Cusco.

En esa línea, el personal antes descrito, con la venia de las autoridades de turno mediante la dedocracia sin ningún filtro al perfil profesional y sus competencias ingresaron los relacionados sociales, aliados políticos a la función pública, incrementado el aparato estatal con personal “descalificado” afectando equilibrio presupuestal, hecho antijurídico que refleja que la captación de personas no es ajena a la corrupción.

La última década el Estado ha producido ordenamiento jurídico y creado instituciones facultadas para gestionar recursos humanos, sujeto a la provisión y previsión presupuestal que asume el Estado, con los tributos de los peruanos. Por lo que, se privilegia la meritocracia calificada, especialización adecuada al puesto a ocupar para desempeñar sus funciones con idoneidad, competencia, eficacia y eficiencia. Así como, de responder a responsabilidades que puede ser administrativa, civil y penal.

Para el presente trabajo no hemos planteado como problema central la interrogante: ¿De qué manera se podrá identificar la relación entre el perfil

profesional y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco?; igualmente se describe los problemas concretos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión formación académica y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión experiencia laboral y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco?, ¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco?, ¿Cuál es el nivel del perfil profesional existente del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco? y ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco?.

Por otro lado, el trabajo de investigación procura responder al objetivo general, Determinar la relación entre perfil profesional y desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco, con la aplicación de instrumento de investigación encuesta que ha recogido información de las variables dependiente e independiente y sus dimensiones formación profesional, experiencia laboral, capacitación su aporte en la idoneidad, competitividad, eficiencia y eficacia en la actividad laboral para el cumplimiento del Plan Operativo Institucional POI durante el año fiscal 2021.

Igualmente, se ha trazado objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión formación académica y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco, Determinar la relación entre la experiencia laboral y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco, Determinar la relación entre la dimensión capacitación y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la institución de estudio, Determinar el nivel del perfil profesional que del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco, Determinar el nivel de desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la entidad de emplazada.

En ese sentido, se ha diseñado dos posibilidades de respuesta, No existe relación entre el perfil profesional y el desempeño profesional del personal repuesto por mandato judicial de forma directa y significativa; o, Si existe relación

entre el perfil profesional y el desempeño profesional del personal repuesto por mandato judicial de forma directa y significativa. En ese sentido, la hipótesis general del estudio existe relación directa y significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco. Y como hipótesis específicas postula: Si existe relación directa y significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco, Si Existe relación directa y significativa entre la experiencia laboral el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco, Si Existe relación directa y significativa entre la capacitación y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco, Qué nivel del perfil profesional existe del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco; y finalmente, Qué nivel de desempeño laboral existe del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco.

## II. MARCO TEÓRICO

La investigación relacionada de carácter internacional se ha examinado para recoger el aporte científico y orientar el desarrollo del presente trabajo.

En ese sentido, Alonso (2019) en su trabajo de investigación denominado Perfil del buen docente universitario desde una perspectiva del alumnado, se aplicó encuesta a 260 estudiantes diseño de investigación no experimental y relacional, ha concluido, que los alumnos esperan de un buen docente buena comunicación, diligencia, escucha activa, facilidad y manejo del tópico para atender inquietudes. Asimismo, sobre el perfil del buen docente universitario, el estudio valora aquella que ayuda a mejorar la formación de los nuevos profesionales para enfrentar las circunstancias, con una metodología enfocada en aprendizaje cohesionado a la realidad.

Al respecto, Zambrano (2019) en su tesis de maestría denominado Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios directivos y asesores de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas (sede Bogotá), ha concluido que, las variables se encuentran relacionados, reflejada en el sentimiento de complacencia, percepción positiva de las funciones que realizan, al tiempo de reconocer que están integrados con tomadores de decisiones al compartir espacios colectivos e individuales formativos, clima que favorece a la productividad y nivel organizacional. También ha advertido que, sienten orgullo, bienestar y una adecuada alineación entre las metas de la entidad sus capacidades reconocidas que coadyuva a la misión institucional; al mismo tiempo, está predispuestos al reacomodo e innovación de acuerdo con los lineamientos y políticas de la Entidad.

Por su parte, Álvarez et al. (2018) postularon en su trabajo de maestría El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia-Ecuador. En síntesis, indagaron sobre el aporte de la ciencia al desenvolvimiento laboral y la adaptación a las tecnologías si coadyuva a incrementar y afianzar a los desafíos de las atribuciones asignadas en el cargo que ocupan dentro de la organización. También advirtieron sobre la valoración del personal, como parte de la política de adiestramiento en los saberes y habilidades del grupo administrativo. Asimismo, concluyeron que, el Estado Ecuatoriano, debe adecuar su ordenamiento jurídico al escenario social, referente a la evaluación de personal

para una combinación correcta entre la formación académica y sus habilidades, en caminado a la mejora continua de prestación de servicios hacia la sociedad.

A su vez, Zans (2017) en su investigación Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad Regional Multidisciplinaria de la Matagalpa-Managua, ha concluido que, el desempeño laboral, en la organización es bajo, pese a que las actividades se producen en el período previsto. No obstante, la decisión se adopta de manera personal mayoritariamente, por la inexistencia del plan de capacitación y trabajo corporativo. Por otro lado, el estudio ha advertido que la percepción del personal requiere mejorar las características del ambiente de trabajo, la que repercutiría en forma positiva. También, los mecanismos unilaterales de adoptar decisiones deben renovadas por ser participativos e incluyentes para la obediencia de los lineamientos institucionales.

Por último, lugar, Eduardo (2014) ha desarrollado la investigación para conocer perfiles profesionales y valores relativos al trabajo – Montevideo; el estudio para recoger información aplicó el instrumento Escala Argentina a 425 personas. En ese sentido, ha concluido que, existen diferencias entre los perfiles profesionales, se aprecia una escala de valores distintos del personal que ocupa el cargo de recepcionista y atención al usuario valoran la calidad de servicio, la empatía en el desarrollo de sus actividades asignadas. En cambio, los servidores de marketing aprecian más el liderazgo, orientados a ocupar puestos de mando dentro de la organización. Finalmente, los profesionales de administración y contabilidad, dirigen su acción a las expectativas monetarias.

La investigación relacionada del ámbito nacional (Perú) ha aportado a enfocar y delimitar la indagación científica con información vinculada a los efectos de las variables semejanzas a la presente investigación.

Iniciamos con León (2018) el estudio sobre la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, ha enfatizado sobre la importancia de la acreditación de la trayectoria profesional reflejada en la experiencia, formación y competencias en los entes públicos para ocupar cargos con idoneidad. A su vez, recomienda que, ante la presencia de personal que incumple las características del puesto de labor; las entidades, como parte de su organización deben promover planes de adiestramiento y reajuste para mejorar la actividad laboral del individuo seleccionado (p. 2).

Al respecto, Quispe (2020) en su trabajo de investigación sobre Perfil profesional y desempeño laboral en fiscalía especializada en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo; ha concluido que, cinco de cada diez encuestados cumplen con los parámetros establecidos para el puesto que ocupan; que el personal posee motivación moderada; igualmente, posee alta responsabilidad para el cumplimiento de sus metas; por lo que, existe hipótesis alterna al encontrarse relación significativa. Sin embargo, las dimensiones de la variable dependiente, aplicada el método de Pearson se ha demostrado una correlación mínima y se verifica la existencia de la hipótesis nula al no haber armonía entre las dimensiones señaladas y las atribuciones asignadas.

En esa línea, Bravo (2017) en su investigación denominado Perfil profesional y desempeño de los locadores de servicios de las Elecciones Regionales y Municipales; ha concluido que, la dimensión formación profesional y competencias laboral no tiene la correspondencia reveladora entre las variables; empero, la extensión destreza y desempeño, si tienen una correlación significativa, siendo que entre mayor recorrido laboral en cargos similares de los jefes de la ODPE y servidores será mayor el nivel de rendimiento, y debe observarse que la relación es positiva.

Al mismo tiempo, Sánchez (2018) en la investigación denominado Competencias profesionales y el desempeño laboral de los gestores públicos en la Superintendencia Nacional de Migraciones – Tacna, ha concluido que, la mayoría de la población objeto del estudio no reúnen el perfil profesional, relacionado a habilidades blandas, rasgos de personalidad que coadyuven al cumplimiento de las tareas asignadas para alcanzar de la misión en la Entidad. Igualmente, ha advertido, inexistencia de un plan de afianzamiento de destrezas estratégicas que colabore a la eficacia del personal (p. 105).

Finalmente, Calderón (2020) en la investigación denominado Desempeño profesional del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las Municipalidades del Cono Norte de Lima, ha alcanzado, que es significativa la relación entre las variables para desarrolla la función pública fortaleciendo la comunicación organizacional interna, el compromiso, idoneidad del arquitecto. Además, precisa, que la innovación exige estrategias de aprendizaje de trabajo en equipo multidisciplinario en las entidades nacional, regional y distrital, acepta la hipótesis alterna.

En este contexto, para tener mayor comprensión de la variable independiente del objeto estudio, se ha planteado teorías coadyuvantes como el aporte de los autores que describimos:

Es así que, Sanz y Rodríguez (2002) plantean la Teoría curricular socio crítico, debe considerar en esencia al estudiante i su mundo social, prevista en la caracterización de la profesión, en el ciclo de estudios, la trazabilidad del programa académico y los saberes innatos de la comunidad definidos para tal fin. Este modelo tiene dos pilares de desarrollo: múltiples disciplinas y la comprensión de una dificultad social apreciable con la finalidad de transformar tal situación.

En la misma línea, Gonzales (1998) propone que, el currículo se manifiesta de dos formas la primera las regladas para la enseñanza y aprendizaje con políticas del Estado; y la otra, el currículo elaborado a partir de las realidades y los saberes inherentes al grupo humano, sobre cómo prepararle para la vida y enfrentar los desafíos de los cambios dinámicos de la sociedad y sus necesidades de incluir en el mercado laboral.

Finalmente, coopera Álvarez de Zayas (1988) con esta teoría al plantear que, la caracterización del perfil profesional desarrolla de forma amplia cualidades de la persona, sin que ello necesariamente responda a la necesidad social. Por ello considera que la formación académica, la experticia y especialidad para el ejercicio profesional debe considerar la necesidad social identificable a solucionar.

Por otro lado, Talizina y Sanz (2002) proponen la teoría holística-cultural en el entendimiento del hombre en su visión integral rodeado en su identidad cultural e idiosincrasia y su conexión con la función social de una profesión determinada, con la combinación de conocimientos pertinentes con la inteligencia practica – social e incorporar teorías y modelos científicas, innovadoras y creativas para solucionar adversidades por sí mismo o en equipo; donde se busca, un alto valor al perfil profesional con un todo protagónico concepción holística donde se funda lo instructivo, educativo, valorativo, ético y moral para lograr el individuo socialmente activo, responsables, competente, y con capacidad transformadora. Es decir, los estudios de los aspectos conforman el todo, ver las cosas de manera completa.

Asimismo, el autor Barrera (2013) coadyuva al señalar que “la educación holística no es igual a pensamiento liberal de educación, donde desconociendo el valorar de buenas costumbres realicen actos que afecten el derecho de los demás; sino, se debe manifestar la independencia con responsabilidad, creatividad que alienten y motiven la construcción de líder en la educación. Además de impedir la desintegración del individuo, de su mundo cultural, identidad por el contrario busca armonizar el avance de la ciencia, la tecnología, la normativa con un criterio holístico del hombre y su contexto histórico y evolutivo, lo que llame el autor “La comprensión integral del ser humano”.

En consecuencia, para la investigación se plantea abordar la relación de las variables; en forma integral, a razón de ello, el enfoque del trabajo se desarrollará en el marco de la teórica holística cultural, abordando al personal repuesto judicial que devalen experiencias en una acción bidireccional entre el servidor y la Entidad.

Para finalizar el tratamiento de esta variable se ha desarrollado la definición orientado al abordaje completo de las características y contenido de la misma.

En ese sentido, perfil profesional ha sido definido por Vila (2011) como, conjunto de documentos que detallan formación, valores, destrezas y capacidades del individuo para asumir una función pública específica dentro de la organización. Este modelo de persona con conocimiento técnico científico está preparado para responder expectativas e intereses del Ente requirente con idoneidad, honestidad y valores ético morales.

Por su parte, De Ibarrola (2004) conceptúa perfil profesional, como obligación de las instituciones formadoras y educativas de preparar estudiantes especializados que respondan a las perspectivas de la demanda de la humanidad. Además, conceptúa como el cúmulo de capacidades y características diferenciadas de personas que no poseen educación formal en un campo científico, que, por sí, no es un impedimento para desplegar tarea finita productiva en una organización. Asimismo, tomando la postura de diversos autores que viene realizando investigación sobre el tópico desarrollado, expresa que también debe considerar la acumulación de saberes, destrezas fortalecidas por la interacción entre los servidores del mismo grupo y lugar de trabajo por periodos infinitos.

Asimismo, ha establecido, que resulta relevante conocer la autopercepción sobre su capacidad y adecuación para desarrollar la función pública asignada, en cohesión con el examen de los documentos, y la forma de abordar las inquietudes inquiridas relacionadas a la función que desempeñará como parte del proceso de selección para establecer el perfil del candidato.

En esa línea también, Reshetova (1988) conceptualiza el perfil profesional, como una manifestación de la trayectoria académica y su rol en la sociedad, por lo que preparación desde estudiante debe iniciar a partir del enfoque de las insuficiencias de la sociedad, impartiendo conocimientos para desarrollar estrategias transformadoras y productivas para cambio de las circunstancias, donde va a tener lugar ese proyecto educativo.

Finalmente, Arnaz (1981) la define como la caracterización requerida para buscar alternativas de solución a determinados necesidades sociales. Para ello, debe contar con elementos básicos 1) descripción de la especialización general de conocimiento, 2) detalle de las actividades concretas, 3) relación de pericia conseguida en el trayecto finita de actividades del candidato.

A su vez, esta variable tiene tres dimensiones: formación académica conocida preparación cognitiva o actitud formada que cuenta con tres dimensiones la instructiva, desarrolladora y educativa sobre la base de construcción científica que debe demostrar el personal y calidad profesional y/o técnico, en síntesis, conocimientos adquiridos en el contexto curricular que contribuya a una cultura organizacional efectiva para el trabajo, equivalente a la primera dimensión funcional.

En relación a la otra, dimensión experiencia laboral, desde la perspectiva funcional, se describe como el cumulo de destrezas, habilidades, conocimiento y actividades laborales relacionadas al puesto o cargo a ocupar acreditadas. Este componente establece dos categorías experiencia general (detalla la trayectoria del trabajo realizado organizaciones privadas o públicas conforme a la familia ocupacional) y experiencia específica (relación de acciones concretas relacionado al cargo y atribuciones designadas para el área definido).

Asimismo, la dimensión capacitación es un elemento que describe los atributos adquiridos de afianzamiento de las aptitudes y actitudes para ocupar un determinado cargo con capacitación y especialización articulada con las competencias, la complejidad y una estratificación ocupacional.

Por su parte Hawes y Corvalán (2005) distinguen niveles de formación académica; primero aquella persona que tiene la calidad de egresado, con grado reciente intentando incorporarse al mercado laboral como profesional básico. Segundo las personas que tienen en su trayectoria 4 a 5 años de dominio de su especialización, manifestado en su pericia luego de un ejercicio relativamente amplio, que reúne las condiciones del profesional experto. Tercer nivel, persona que posteriormente a obtener el título profesional permanente fortalece su conocimiento horizontal, con habilidades para dar aportes relevantes y alternativas científicas a las circunstancias de la organización, la misma que excede el nivel de maestría, como profesional especialista o virtuoso.

Por su parte Jaramillo (2013) define el perfil profesional como aquel ser humano con capacidades inherentes y conseguidas para ejercer funciones en un área definido en cohesión con el avance normativo, científico y tecnológico desafiado que comprende tres dimensiones relacionadas con lo que debe saber para ser y ejercer. En ese sentido, que relevante la formación académica, trayectoria laboral ordinaria y específica y la especialización relacionado al cargo documentos fundamentales que deben ser valorados en el proceso de selección del personal teniendo en cuenta las habilidades demostrables y los logros obtenidos en su ejercicio laboral.

En síntesis, el perfil profesional, es la delineación de saberes reglados, máxima experiencia y competencia adquirida por la persona, para asumir función pública con idoneidad en el cargo o puesto de prestación de servicios en la institución pública.

Por otro lado, la investigación tiene como variable dependiente el desempeño laboral previo a las cualificaciones de las actividades asignadas contribuirá a la disquisición sobre la eficiencia, eficacia, idoneidad y competitividad del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad, se plantea dos teorías:

La teoría denominada relación humana, es sostenida por Ramos y Triana (2007) tomando estudios científicos desde la década de 1930 concluyen que según, la concepción, los seres humanos realizan actividades y perseveran en la comunidad con la finalidad de compartir con sus pares en grupos sociales y en organizaciones. El hombre por naturaleza se desenvuelve en medio de la colectividad, para demostrar su fortaleza física e intelectual en busca de

reconocimiento y admiración en su medio (p. 311). El aporte de este enfoque fue: incorporar al humano como pilar esencial en una organización, en el entendimiento que la interacción, integración, las buenas relaciones individuales y colectivos, coadyuvan a mejorar en el rendimiento y liderazgo, reingeniería que supera a los problemas de ingeniería.

Por otro lado, la teoría estructuralista es planteado Chiavenato (2007) tomando en cuenta las décadas de estudio realizado desde 1950; en resumen, considera que, el individuo tiene un rol y aporte diferenciado en el grupo social o la empresa en la participan activamente como miembro. La persona es un anexo de la comunidad y parte de ella, ya que de desarrolla para lograr sus expectativas primarias y secundarias dentro de su entorno. Esta teoría enfoca al humano en armonía con su visión económico sin despegarla de su potencial social (p. 66).

Al respecto a las teorías Jones y George (2006) citados en Sum (2015) la de aprendizaje, es forma de medir el compromiso sobre el desarrolla de las actividades del personal estrechamente relacionado con los resultados alcanzados en aquellas normas y valores prevista como reto en la organización. Esta teoría se orienta en los lazos entre el ejercicio y los resultados de la estimulación. Se puede definir el aprendizaje como permuta dinámica de los saberes y la actitud del individuo, que resulta de la trayectoria y la constante actividad (p. 9).

Las teorías explicitadas coadyuvan a valorar la entereza de constante innovación y renovación para mejorar su idoneidad del personal en la prestación de servicios en relación al objetivo de la Entidad y el interés social.

En ese aspecto, Robbins y Judge (2013) define, al desempeño laboral, como el acatamiento de las obligaciones y compromisos que favorezcan a la obtención de un bien o servicio, y a la realización de las tareas actividades de la organización. Además, expresan que las compañías hoy día demandan de un individuo que además de ejecutar su función aporten a las metas y visión de la entidad, y que demuestren trabajo en armonía, observando la regla de buena conducta y a la aplicación normativa.

A su vez, Montejo (2009) conceptúa que, el desempeño personal como valoración del proceso de actividades plasmadas por el individuo dentro de la organización. Igualmente, como la calificación del nivel de aporte, actitud y

aptitud que influyen en la conducta organizacional para alcanzar la meta institucional.

Por su parte, Chiavenato (2000) considera que el desempeño laboral es la actuación del servidor en la indagación de las tareas establecidas, y la táctica manifiesta para alcanzar los objetivos del ente. La valoración del desempeño es una calificación metódica de la acción desplegada, la utilización de herramientas modernas, aplicación de la normativa vigente aplicable a la función asignada, aporte de procesos para mejorar la productividad en la organización, las que son juzgadas para determinar las competencias, experticia y los resultados. (Chiavenato, 2011).

Al mismo tiempo, Armodt (2010) citado en Sum (2015) explica que, la empresa persigue efectos positivos en el accionar del individuo, para lo cual se aplica estrategias y herramientas diversas a fin conocer competencia científica relacionada con el objetivo de la organización. Así mismo refiere, a la implementación y aplicación de procesos se valoración constantes sistemático de 360 grados como parte de la reingeniería de proceso laboral, para el reconocimiento de las competitividad pero que ello no signifique incremento de remuneraciones; sino como, la incorporación de estrategias de adiestramiento en las fortalezas y debilidades del personal como una parte de la política de la organización, previsto en un plan de trabajo, temporalizada en la Organización y contribuir a mejorar la potencialidades del personal (p. 28).

Acerca de la evaluación del desempeño como visión positiva, Embid, Fernández (2011) reconoce, al ser humano como la esencia de las actividades del empleo público, en la ejecución de las tareas detalladas en cada espacio de trabajo; así como, evitar acciones de omisión o comisión de deriven de acciones punitivas previa a la evaluación. La valoración de la función pública encargada, ayuda al personal diseñar estrategias de gestión de tiempo para cada acción a desplegar con resultados óptimos como respuesta al propósito de la Entidad, y la transformación de la dinámica de la cultura organización conforme a las expectativas de los profesionales y la comunidad (p. 82).

La clave del éxito se ha precisado en la fiabilidad del prestador de servicios en la credibilidad de que goza la organización en los niveles estatales, y la percepción positiva de la comunidad sobre el accionar de su organización.

Sobre la importancia de la selección y desempeño laboral, Cancinos (2015) establece, vínculo directo de la competencia laboral, están reflejada en la necesidad de satisfacer las esperanzas de la organización, para tal efecto, es prioritario el detalle de los requisitos específicos y generales relacionado al cargo del que será ocupado por el postulante, lo que captación del personal idóneo definirá no solo el cumplimiento de las tareas con diligencia, experticia y conocimiento apropiado, sino también aporte para mejorar la prestación de servicio a la comunidad.

Ahora bien, si bien es cierto que existen dimensiones que aporta a la variable desempeño laboral, como las habilidades blandas, resulta importante mensurar la idoneidad, eficacia – eficiencia y la competitividad en la función pública del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco.

En este contexto, la dimensión idoneidad planteado por Boyer (2019) establece que, principio que describe de forma pormenorizada del conocimiento de la ley y las herramientas expresadas en la habilidades, destrezas y experticia directamente relacionada al puesto o cargo a ocupar en la entidad pública. Asimismo, considera que en la selección de personal además de evaluar lo que expresan los documentos, es importante recoger información sobre el manejo de los términos y operaciones relacionados a la prestación de servicios en el cargo encargado, a fin de reconocer y conocer las habilidades de respuesta a los problemas cotidianos del cargo. Por ejemplo, si el personal prestará servicio como asesoría legal en contrataciones del estado, requerirá de conocimientos de la normativa especial, de pronunciamientos relacionados al respecto, para atender los procesos complicados sobre contrataciones con el Estado, capaz de advertir las irregularidades administrativas y legales (P. 83).

A su vez, el aporte de Comadira (2002) sobre esta dimensión refiere que, que el ingreso de personal mediante el concurso público solo es el rostro legal, por tanto no asevera, que la secuela del proceso sea el más imparcial, o mediante este se capte un servidor más idóneo. La selección no refleja el talante y destreza a destacar sobre la expectativa de la entidad. No obstante, la Entidad o la organización también cuenta con parámetros para evaluar las capacidades y fortalezas del personal, en el desempeño relacionado al cargo a ocupar para

así conservarlo, o al concluir el periodo alcanzar el documento de despido, al no responder a las expectativas de acuerdo a la misión de la organización (p.33).

Por otro lado, las dimensiones eficacia y eficiencia en la función pública es entendida por Boyer (2019) como la mística planeada de la entidad y el gasto oportuno y apropiado del dinero previsto para un determinado objetivo como respuesta a las necesidades de la colectividad. Igualmente, se enfoca a que los prestadores de servicios, en las acciones desplegadas utilicen menos tiempo y con recursos mínimos para obtener resultados positivos y relevantes coadyuvantes a la misión y visión del Ente, dejando los procesos y procedimientos engorrosos y burocráticos que encarecen el servicio público, incorporando la nueva dinámica normativa para mejorar la calidad de atención (p. 90).

Finalmente, la dimensión de competitividad, según Ducci (2000) la establece como, carácter inherente al individuo que se alinea como síntesis a la dialéctica integral en triple función: el saber relacionado al sapiencia especializada, saber hacer articulado a las pericias, habilidades blandas y capacidades, y saber ser sobre los valores y actitudes, para las actividades asignadas en los cargos, con efectividad y eficiencia que coadyuven al sujeto a la ambiente socio profesional y que tengan como efecto el reconocimiento social y profesional; pero en esencia, la gestión de información y conocimiento para evaluar los riesgos, costos, viabilidad a los desafíos del cargo asignado (p.71).

Para Bunk (1994) competencia profesional está comprendido, como el cumulo de saberes, trayectoria, predisposición a la innovación y aplicación de norma y la tecnología para accionar eficiente y efectiva para el desempeño de las tareas encargadas en la organización con resultados efectivos. A su vez, Gallart y Jacinto (1994) conceptúan como una acumulación de propiedades en continuo cambio sujeto a la valoración de la solución de adversidades recurrentes específicos del centro de labor relacionados a hechos no reglados, conflictos y complicación técnicas, todo ello no se expresa en el currículum, sino la experiencia y situaciones aprendidas en el desempeño laboral relacionada al cargo, son demostrados en la acción.

En ese sentido, Vargas (2003) explica que, la cultura organizacional es coadyuvante para alcanzar la meta de la empresa, la implementación de procesos estandarizados para alcanzar objetivos que fomenten cohesión entre

la expectativa personal e institucional. Por otro lado, es clara la relación entre las normas ISO y las acciones de capacitación Vargas, (2003) contrasta la versión ISO 9000 del año 1994 con la versión ISO 9000 del año 2000, indicando que esta última es más específica en relación a la formación del personal en ella se plantea que todo personal que realice actividades relacionados a la calidad debe ser competente sustentado en su educación, instrucción, habilidades y experiencia (p.81)

Según Chiavenato (1997) la descripción del cargo consiste en detallar las tareas del cargo en base a ¿Qué hace?; ¿Cuándo?; ¿Cómo? y ¿Por qué lo hace? (p. 175). De acuerdo a Harold Koontz et al. (2012) sobre la descripción del puesto, propone tareas de las que el colaborador es responsable. La descripción también aclara la autoridad del puesto en base a objetivos y metas para la organización. Establece el perfil del postulante y la escala salarial. Asimismo conduce a resultados para establecer su nivel de necesidad y colocación dentro de la organización.

Ley Marco del Empleo Público, establece principios para obtener mayores niveles de eficiencia en el aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas (Ley N° 28175, 2004).

Principio de eficiencia, utiliza medios necesarios para el cumplimiento de sus actividades. Principio de probidad y ética pública, refiere a actuar con valores y principios establecidos en estatutos de la función pública. Principio de mérito y capacidad, relacionado a la capacidad del personal, para los casos promover puestos laborales se considera los años de servicio.

Ley del Código de Ética de la Función Pública, considera como principios y deberes éticos del servidor público (Ley N° 27815, 2002). En el cual se establece:

Probidad, honradez y honestidad, eficiencia e Idoneidad.

Por su parte, Ley de Servicio Civil Ley N° 30057 (2013) norma que establece grados de eficacia y eficiencia en la prestación de servicios públicos y el desarrollo del personal civil que lo conforman, en ella se propone principios como: Eficacia y eficiencia; Principio de mérito; Probidad y ética pública.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo de investigación:

De tipo aplicada, según Ñaupas et al. (2013) Es aquella que tiene como objetivos resolver problemas concretos y prácticos de la sociedad (p.94).

#### Enfoque de investigación:

De enfoque cuantitativo, Hernández et al. (2014) Indica que la recolección de datos permite realizar un análisis estadístico y contrastar las hipótesis. Denominado la ruta cuantitativa (p.4).

#### Diseño de investigación:

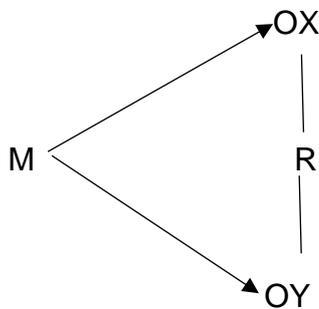
Como plantea Carrasco (2000) e el diseño no experimental las variables no reciben estímulo, solo la observación de después ocurrido los hechos (p.59).

Asimismo, Carrasco (2000) es transversal en el entendimiento de que los datos se recogen serán ejecutados en un ciclo y tiempo finito. (p.72).

Ahora, respecto a la correspondencia entre las variables se representa en siguiente gráfica:

**Figura 1.**

*Diagrama de correlación*



Dónde:

M: Muestra de estudio.

OX: Perfil Profesional

OY: Desempeño Laboral

R: Grado de relación entre las variables

### **3.2 Variables y operacionalización:**

Hernández et al. (2014) menciona una variable corresponde a particularidad, propiedad y situación que se pretende investigar o estudiar (p. 105). Igualmente, se analizó las variables: a) Variable independiente: Perfil profesional, b) Variable dependiente: Desempeño Laboral dentro de la función pública enfocada en el logro de los objetivos instituciones y una eficiente prestación de servicios a la comunidad.

#### **Variable independiente 1: Perfil profesional**

**Definición conceptual:** De acuerdo con Jaramillo (2013) el perfil profesional se basa en el que se debe saber para ser y ejercer. Es decir, la máxima experiencia es una prueba suficiente especializada y diferenciada para el desempeño profesional y la interacción dinámico a las disposiciones de la organización cada vez más cambiante, y el desarrollo de las actividades del cargo que ocupa con solvencia en trinomio académica, experticia y competitividad, reflejada en el aporte relevante para el logro de los objetivos.

**Definición operacional:** Es una variable cuantitativa mensurada en vínculo con las dimensiones formación académica, estudios de postgrado, pregrado, técnico; experiencia laboral general y específico relacionado al cargo; capacitación y/o especialización relacionado a los cursos, talleres y diplomados de fortalecimiento de las destrezas y habilidades adquiridas. Para obtener la información se ha aplicado quince (15) preguntas cerradas y se utilizó la escala de medición de Likert: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

#### **Variable dependiente 2: Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** Según Robbins y Judge (2013) define, como el desenvolvimiento de las funciones asignadas que coadyuvan a la producción de un bien o servicio, a la realización de las tareas administrativas. Asimismo, expresan que las organizaciones exigen pericia altamente relacionada a las cargo que ocuparan; a la razón de ser y expectativa ideal de la empresa; y que, reflejen la predisposición y fuerza de trabajo con gestión de tiempo, trabajo en equipo, con estrategias para solucionar problemas y la práctica de los principios morales, éticos y de transparencia que contribuya a la buena relación entre colegas.

**Definición operacional:** Es variable cuantitativa que examina las dimensiones idoneidad conocimiento y aplicación de la normativa y tecnología vigente relacionado al cargo que ocupa; eficiencia y eficacia relativo al cumplimiento de metas dentro de los plazos previstos y los niveles de organización; competitividad referido al manejo de información oportuna, articulación laboral, para alcanzar los objetivos institucionales, habilidades y destrezas de procesos de estandarización para la atención de requerimientos cotidianos, la actitud y predisposición a los cambios laborales y trabajo bajo presión y el conocimiento del eje gestión por procesos para la prestación de servicios en la gestión pública. Para recopilar información se ha aplicado diecinueve (19) preguntas cerradas, se ha utilizado la escala de medición Likert: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre (5) Siempre.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

De acuerdo a Hernández et al. (2014) manifiesta los elementos de estudio que se distinguen por sus peculiaridades equivalentes. Igualmente, según Rahi (2017) define como conjunto de individuos del que se pretende indagar y comprender. En ese sentido, el grupo finito estuvo compuesto por trescientos sesenta (360) servidores repuesto por mandato judicial distribuido en las unidades orgánicas y áreas de la Municipalidad Provincial de Cusco asumir función pública.

Para los criterios de inclusión se ha considerado al personal repuesto por mandato judicial en los choferes, asistente técnico, asistente administrativo, jefe y profesionales de las áreas y unidades orgánicas de la Entidad. Como sostiene Arias et ál. (2016) explica que el sujeto u objeto debe tener características análogas para ser incluida dentro del estudio.

En relación al criterio de exclusión se ha separado a los servidores con Contrato Administrativo de Servicios CAS, a los nombrados, a los que ocupan cargos de confianza, a personal que presta servicios con contrato civil es decir a los locadores, a los que estaban realizando trabajo remoto con motivo de la pandemia COVID 19, a las personas afectados por COVID y con ausencia obligada por males u otro motivo. Al respecto, Arias et al. (2016), señala que una

particularidad en un participante puede cambiar los resultados, estas señales hace que no sean consideradas para el objeto de estudio.

**Muestra:**

Sobre el particular, Muñoz (2016) postula que es la fracción de la población de estudio equivalente a un total, tomado para recabar información (p.169).

El objeto de estudio, estuvo integrado por personal repuesto por mandato judicial quienes desarrollan sus actividades como profesionales, administrativas, técnicos, asistentes técnicos, asistentes administrativos, personal de apoyo en las unidades orgánicas, dependencias, áreas de la Municipalidad Provincial de Cusco.

Posteriormente, a la disquisición de los parámetros de inclusión y exclusión se ha procedido a aplicar la prueba de normalidad y sistemáticas de exámenes de datos de Kolmogorov-Smirnov obteniendo una cifra finita de ciento ochenta seis (186) para la aplicación del instrumento de investigación encuesta.

**Muestreo:**

Al respecto Elfil y Negida (2017) establecen que el probabilístico en los que todo el sujeto de la población tiene las mismas posibilidades de ser seleccionados en la muestra. Las técnicas de muestro probabilístico utilizan la selección aleatoria de muestra representativa para una investigación eficaz.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

**Técnica:**

El instrumento para recabar información aplicada fue la encuesta cuestionario que contiene interrogantes cerradas de las dimensiones de las variables perfil profesional y desempeño laboral. Al respecto, Pimienta, De la Orden (2017) define que a nivel cuantitativo la encuesta es la técnica más utilizada, dado que implica la utilización de un instrumento uniforme en base a la formulación de sus indicadores, lo cual se convierte en datos número para su análisis (p. 315).

**Instrumento:**

El recurso buscador de información para dar respuesta a la hipótesis planteada, es el cuestionario. A su vez, Cruz et al. (2014) Sostiene que es un

instrumento estructurado por preguntas coherentes y organizadas de acuerdo a la información completa que se requiere (p. 33).

**Cuestionario:**

Por Hernández, et al. (2010) consiste en redactar preguntas en base a una o más variables que se desean cuantificar, el cuestionario es probablemente el instrumento más popular para la recolección de información (p. 217).

Se ha aplicado interrogantes que buscan respuestas del personal repuesto con mandato judicial de acuerdo a su entendimiento y situación en la función pública, se usó la escala Likert.

**Validez:**

Conforme Rodríguez y Morat (2017) sostienen que, “es una estrategia utilizada para establecer la validez de contenido es el juicio de expertos sobre el tema”. La eficacia legal técnico de cada interrogante relacionada a las dimensiones formación académica, experiencia laboral, capacitación, idoneidad, eficacia-eficiencia y competitividad ha sido analizada por tres (3) maestros en gestión pública previo examen de la pertinencia, relevancia y claridad al objeto de estudio, las recibieron la valoración de aplicable.

**Confiabilidad:**

Ahora bien, según Vaske et al. (2016) señala que el alfa de Cronbach refiere a la consistencia interna de la coeficiencia del instrumento, si este es fiable y las mediciones a lo largo del tiempo son estables. Igualmente, Gadermann et al. (2012) manifiestan que el alfa de Cronbach consiste en la validación del constructo de una escala y la cuantificación de la reciprocidad existente entre los ítems, se presenta como una forma fácil y confiable.

**3.5. Procedimientos de recolección de datos:**

Para hallar el resultado del instrumento de indagación, se manejó el programa computacional estadística con ayuda del software SPSS y Excel, adquirir mediciones descriptivas e inferenciales de cada una las variables y sus dimensiones. Se solicitó autorización al abogado Víctor Boluarte Medina Alcalde de la Municipalidad Provincial de Cusco, quién aprobó la aplicación del instrumento de investigación al personal objeto de estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos:**

#### **Estadística descriptiva**

Los datos acopiados con el instrumento aplicado, será procesada con la herramienta estadística descriptiva; en ese sentido Daza (2006) la postula como el conocimiento basado en técnicas cuantitativas con apoyo de información obtenida que guían las acciones del investigador (p.15).

#### **Estadística inferencial**

Herramienta que permite comprobar la hipótesis propuesta, con la aplicación inferencia y métodos disponibles al investigador. Al respecto Gamarra et al. (2019) manifiesta que su aplicación a una población permite recabar datos cuantitativos, con el objeto de analizar una correspondencia entre las particularidades del objeto estudiado, mediante el cálculo de la probabilidad de ocurrencia (p. 123).

Como indica Hernández Sampieri (2010) hay dos tipos de análisis estadístico que se pueden realizar para probar la hipótesis: Los análisis paramétricas y no paramétricas. Cada tipo tiene sus cualidades y presuposiciones que lo respaldan; la decisión de qué tipo de análisis efectuar depende de estas presuposiciones. Asimismo, debe advertir que en una indagación es probable realizar análisis paramétricos para ciertas presunciones y variables, y examen no paramétrico para otras. Además, la valoración a implementa consideran hipótesis formuladas y el grado de estimación de las variables que las componen (p. 310 - 311).

### **3.7. Aspectos Éticos:**

En el presente estudio se conservó y protegió la confidencialidad de las respuestas y la participación del personal a la que aplicado el instrumento de investigación en estricto al principio de reserva y confidencialidad prevista en la Ley.

Sobre la confiabilidad, el resultado recabado se presentó sin ninguna manipulación de los resultados; igualmente, se respetó el derecho de propiedad intelectual de los autores y se citó de manera correcta cuando se incluyeron parte del texto o cita.

#### IV. RESULTADOS

De la encuesta realizada a ciento ochenta y seis (186) personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco, se empleó la técnica estadística “Índice de consistencia Interna Alfa de Cronbach SPSS a los treinta y cuatro (34) preguntas cerradas que contiene las dimensiones formación profesional, experiencia laboral y capacitación de variable independiente y las dimensiones idoneidad, eficacia-eficiencia, competitividad de la variable dependiente en las que se establecido correlación respectivamente y supera 0.8 de coeficiente del procesamiento de las variables es fiable.

##### 4.1 Prueba de Hipótesis.

###### Prueba de hipótesis general.

Para atender a la presuposición general se ha planteado hipótesis nula  $H_0$ : No existe relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco, Hipótesis alterna  $H_a$ : Existe relación entre variables señaladas.

**Tabla 1.**

*Correlación de las variables:*

		Perfil profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	<b>Perfil profesional</b>		
	Coeficiente de correlación	1,000	0,742
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	186	186
	<b>Desempeño laboral</b>		
	Coeficiente de correlación	0,742	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	186	186

**Nota:** Del cuadro se desprende tomando en cuenta que  $P_{valor} < 0,05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral del objeto de estudio. El nivel de

correlación directa considerable, ya que el coeficiente de asociación es 0.742. Consecuentemente, mientras exista un adecuado perfil profesional existirá buen desempeño laboral orientado a resultados en la Municipalidad.

**Tabla 2.**

*Distribución de frecuencias de la variable Perfil Profesional V1 y sus dimensiones:*

	D 1		D 2		D3	
	Formación profesional		Experiencia laboral		Capacitación	
Nivel	n	%	n	%	n	%
Muy deficiente	9	4,8%	39	21,0%	109	58,6%
Deficiente	66	35,5%	80	43,0%	35	18,8%
Regular	75	40,3%	47	25,2%	27	14,5%
Bueno	36	19,4%	20	10,8%	13	7,0%
Muy bueno	0	0,0%	0	0,0%	2	1,1%
Total	186	100,0%	186	100,0%	186	100,0%

**Nota:** Se aprecia que de los 186 encuestados de personal repuesto por mandato judicial de la Entidad objeto de estudio, en la medición de la variable el perfil profesional donde D1 Formación profesional es reflejada como nivel regular por un 40.3% y como deficiente el 35.5%. Mientras que D2 experiencia laboral califica con el nivel deficiente el 43.0% y como regular el 25.2%. En tanto la D3 capacitación considera como el nivel muy deficiente el 58.6% y Deficiente el 18.5%. Puede concluir si bien es cierto, cuentan con una formación académica; no obstante, desmerecen los requisitos mínimos de experiencia laboral general y específica y capacitación para ocupar un cargo público.

**Tabla 3.**

*Distribución de frecuencias de la variable V2 desempeño laboral y sus dimensiones:*

Nivel	Idoneidad		D 2 Eficiencia- Eficacia		D 3 Competencia	
	n	%	n	%	n	%
Muy deficiente	15	8,1%	2	1,1%	0	0,0%
Deficiente	103	55,4%	78	41,9%	46	24,7%
Regular	47	25,2%	92	49,5%	122	65,6%
Bueno	21	11,3%	14	7,5%	18	9,7%
Muy bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	186	100,0%	186	100,0%	186	100,0%

**Nota:** La tabla que configura la variable desempeño laboral describe que la D1 idoneidad refleja el nivel deficiente en un 55.4%% y como regular el 25.2%. Por otro lado, la D2 Eficiencia – Eficacia percibe como regular el 49.5% y seguido por el nivel deficiente en un 41.9%. Mientras que la D3 Competitividad el 65.6% califica como regular y el 24.7% califica como deficiente. Puede advertirse corresponsabilidad en la gestión de talentos de la Municipalidad y el personal repuesto por mandato judicial como desprecio la regla prevista para el acceso a la administración pública promueve la meritocracia con el fin de buscar continua mejora y valor público.

## Hipótesis específicas

### Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 4.

*Prueba de hipótesis específica 1*

			<b>Formación profesional</b>	<b>V2</b>
Rho de Spearman	<b>Formación profesional</b>	Factor de semejanza	1,000	0,659
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	186	186
	<b>Desempeño laboral</b>	Factor de semejanza	0,659	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	186	186

**Nota:** De la estadística descriptiva se aprecia como  $P\_valor < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la dimensión formación profesional y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial; y, el nivel de correlación directa considerable, porque el coeficiente de asociación es 0.659. En consecuencia, el cumplimiento y acreditación de los requisitos mínimos como formación universitario o no universitario regulada para ingresar a la función pública coadyuvará al desempeño de las funciones laborales adecuadas. Mientras exista formación profesional adecuada existirá desempeño laboral adecuado.

## Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 5.

Prueba de hipótesis específica 2

			Experiencia laboral	V2
Rho de Spearman	<b>Experiencia laboral</b>	Factor de semejanza	1,000	0,706
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	186	186
	<b>Desempeño laboral</b>	Factor de semejanza	0,706	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	186	186

**Nota:** Para dar respuesta a la presunción concreto reflejada en tabla precedente, como  $P\_valor < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la dimensión experiencia laboral y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial. El nivel de correlación directa considerable, porque el coeficiente de asociación es 0.706. Mientras exista una buena experiencia laboral general y específica plasmada en documentos coherentes con las habilidades, destrezas y experticia relacionado al puesto que ocupan existirá un buen desempeño laboral. Asimismo, la valoración y seguimiento de la experticia aprendida y conseguida dentro de las tareas ejecutadas en el área funcional, permitirá diseñar estrategias para optimizar la prestación de servicios.

### Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 6.

Prueba de hipótesis específica 3

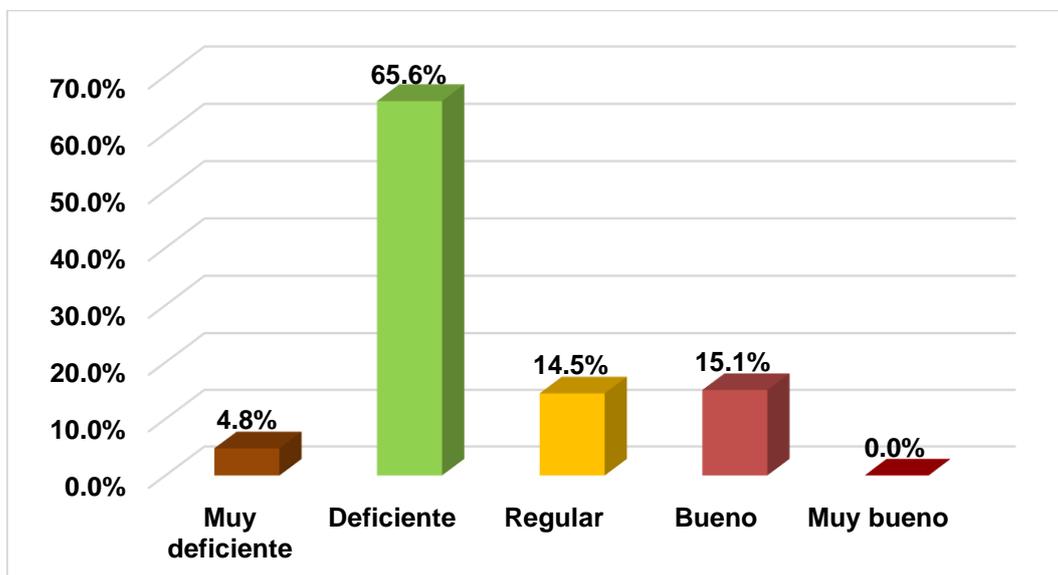
			Capacitación	V2
Rho de Spearman	<b>Capacitación</b>	Factor de semejanza	1,000	0,636
		Sig. (bilateral)	.	00,000
		N	186	186
	<b>Desempeño laboral</b>	Factor de semejanza	,636	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	186	186

**Nota:** Para responder presunción puntual expresada en la tabla anterior, se tiene como  $P\_valor < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la dimensión capacitación y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial. El nivel de correlación directa considerable, porque el coeficiente de asociación es 0.636. En ese sentido, se hace necesario que la oficina de recursos humanos evalúa y haga seguimiento a los saberes adquiridos de su personal a fin de establecer estrategias de continua mejora para el cumplimiento de metas de la municipalidad. Mientras exista una buena capacitación y actualización sobre el uso y manejo de las herramientas asociadas y la normativa especial relacionada al cargo existirá un buen desempeño laboral.

## Prueba de hipótesis específica 4

Figura 2.

*Prueba de hipótesis específica 4*

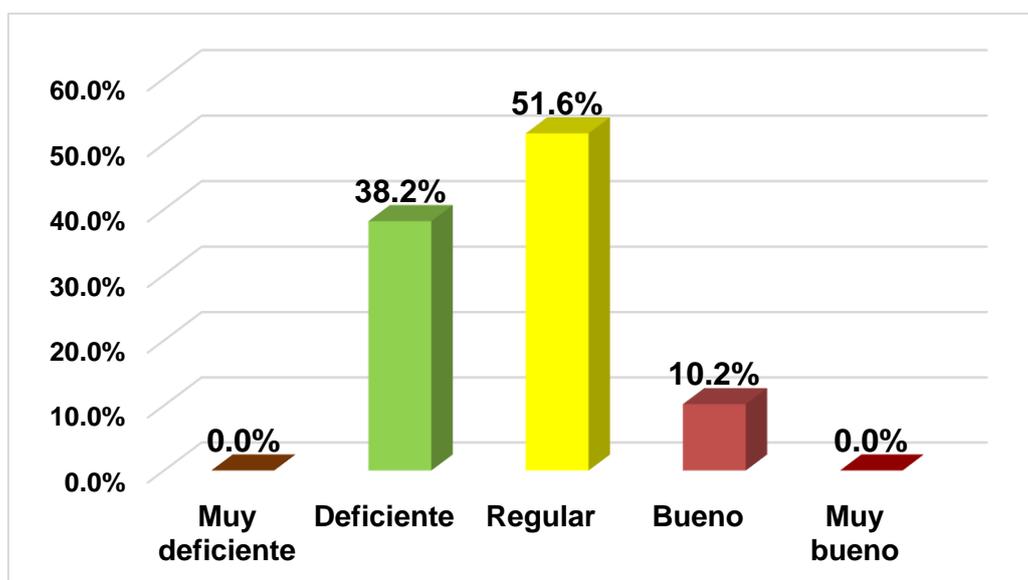


**Nota:** Para determinar el nivel del perfil profesional del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco, se ha utilizado Excel, encontrándose que califica como deficiente el 65.6% al cumplir los requisitos mínimos formación profesional, experiencia laboral y capacitación filtro esencia para acceder a la administración pública. En tanto que califica como bueno el 15.1% al haberse subordinado a las reglas establecidas para ocupar puesto de trabajo. Mientras que califica como regular el 14.5% de la población objeto. En consecuencia, siempre que cumpla caracterización de los puestos de la Municipalidad existirá buen perfil profesional.

### **Prueba de hipótesis específica 5**

**Figura 3.**

*Prueba de hipótesis específica 5*



**Nota:** Como se puede apreciar en la figura sobre la hipótesis específica nivel de desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial, el 51.6% perciben como regular, al cumplir la realizaron de sus actividades con idoneidad, competitividad, eficiencia y eficacia sin mayor aporte a la gestión por procesos y a la modernización de la Gestión Pública y no tener Per se aportes relevantes e innovadoras para que municipalidad logre del valor público. Por otro lado, califica como deficiente el 38.2% al estar ajeno a la dinámica normativa, nuevas técnica y herramienta para la realización de sus tareas orientados a resultados, a las nuevas propuestas laboral como exigidas con motivo de la pandemia COVID 19, (trabajo remoto) y la estandarización de procedimientos para atender con eficiencia y eficacia a los problemas cotidianos repetidos.

## V. DISCUSIÓN

El estudio de investigación ha trazado como objetivo general. Determinar la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco, se ha aplicado la encuesta de treinta y cuatro (34) preguntas cerradas que buscan información de las dimensiones formación profesional, experiencia laboral, y capacitación de la variable independiente y de las dimensiones de idoneidad, eficiencia y eficacia, y competitividad de la variable dependiente; y, para obtener los resultados se aplicó en el SPSS estadística prueba no paramétrica “Índice de consistencia Interna Alfa de Cronbach”, de correlación entre las variables de estudios de 0,742 y una sig. Asintótica igual a 0,000, prueba de estadística de fiabilidad que ha superado el valor 0.8 de con coeficiente del procesamiento de las variables es fiable.

La correlación de las variables considerando que  $p$  - valor  $< 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación en el perfil profesional y el desempeño laboral ya que el coeficiente de asociación de 0.742, reconociendo la existencia de la hipótesis alterna positiva n consecuencia, mientras que exista un adecuado perfil profesional existirá un buen desempeño laboral. Al respecto Jaramillo (2013), coincide el resultado alcanzado en el análisis de las variables; al sostener que el perfil profesional es el conjunto de sapiencia, destreza y habilidades relacionadas al cargo función y responsabilidad; componentes actitudinales, que requieren para el desempeño laboral y sus competencias.

De las secuelas de la medición Alfa de Cronbach de la relación de las variables y sus dimensiones, las averiguaciones relevantes, se reflejan en las cifras manifestadas; D1 Formación profesional es percibida con un nivel regular por un 40.3% y como deficiente por el 35.5%. Mientras que D2 experiencia laboral califica con el nivel deficiente el 43.0% y como regular el 25.2%. En tanto la D3 capacitación considera como el nivel muy deficiente el 58.6% y el Deficiente el 18.5%. Por otro lado, variable desempeño laboral es reconocida que la D1 idoneidad percibida el nivel deficiente en un 55.4% y como regular el 25.2%. Por otro lado, la D2 Eficiencia – Eficacia percibe como regular el 49.5% y seguido por el nivel deficiente en un 41.9%. Mientras que la D3 Competitividad el 65.6% califica como regular y el 24.7% califica como deficiente. Asimismo,

logró un factor de semejanza entre las inconstantes de estudio de 0,742 y una sig asintótica (bilateral) igual a 0,000, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la presunción alterna de que existe una correspondencia positiva considerable entre las variables.

El resultado hallado en la investigación coincide con el postulado por Calderón (2020) al concluir que existe significativa la relación de la variable desempeño profesional del arquitecto y la eficiencia de la función pública en la Municipalidades, por lo que accede la hipótesis alterna. Asimismo, Bravo (2017) sostiene que la dimensión trayectoria laboral y la variable desempeño, si tienen un vínculo significativo, comprobándose que esta extensión influye en la actividad de los dirigentes de las ODPE.

Tal como se pudo apreciar en párrafos anteriores, se comprobó la relación la coexistencia de las variables del estudio y una correlación directa considerable. Mientras exista un buen perfil profesional existirá un buen desempeño laboral. Estas secuelas advertidas son semejantes a las indagaciones tomadas como referencia y la importancia que tiene la investigación para optimizar la gestión de talentos de acuerdo a las reglas para transformar las costumbres anquilosadas institucionales por una cultura organización en respuesta positiva y ágil al interés de la colectividad y el acatamiento de las metas del ente.

Al evaluar la hipótesis específica 1 se desarrolló la valoración para examinar si existía relación significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial de la Municipalidad Provincial de Cusco. De la estadística descriptiva se aprecia como  $P\_valor < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la dimensión en análisis con un nivel correlación directa considerable y su coeficiente de asociación es 0.659.

Los estudios cualitativos relacionados al resultado de la investigación, coinciden León (2018) sostiene que las acreditaciones de la trayectoria profesional aportan a promover mejorar en el desempeño laboral, a fin enfrentar circunstancias del cargo. Igualmente, Quispe (2020) sostiene que el perfil profesional y desempeño laboral, existen hipótesis alterna al encontrar relación significativa. El acceso a la administración pública exige formación profesional

universitaria y/o no universitario coherente con los caracteres de los puestos a ocupar; influyen, para el acatamiento de las actividades establecidas en la función pública, la que coadyuvará a la misión de la municipalidad.

Para mensurar la hipótesis específica 2 se ejecutó análisis para indagar si existía relación significativa entre la experiencia laboral y el desempeño laboral del personal objeto de estudio. Con el resultado obtenido, teniendo como  $P\_valor < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la variables de la investigación. El nivel de correlación directa considerable y su coeficiente de asociación es 0.706.

Los estudios similares realizados por los autores Álvarez, Alfonso, Indacochea (2018), concluyeron la experiencia laboral y habilidades requiere de una combinación correcta entre los saberes científicos y habilidades para la actividad laboral en caminado a la mejora continua de prestación de la institución con la sociedad. Igualmente, Arnaz (1981) sostiene que la relación dimensión experiencia laboral acumulado de nivel de preparación, pericias, mañas y cualidades que son comunes a una década productiva y la experiencia específica con dominio técnico y tecnológico relacionado a su función y se rechaza la hipótesis nula y se asiente la hipótesis alterna a la existencia de relación entre la dimensión experiencia laboral y ejercicio profesional.

Mientras exista experiencia laboral general y específica coherente al cargo ocupado existirá buen desempeño laboral, camino a la idoneidad que permita aporte relevante, cumplimiento de metas y adecuación a las nuevas propuestas de trabajo como es caso de la enfermedad COVID 19 (trabajo remoto).

Al examinar el contraste de la hipótesis 3 se desarrolló valoración si existe relación significativa entre la extensión capacitación y desempeño profesional del personal repuesto judicial de la Municipalidad Provincial de Cusco. Mediante el resultado de análisis estadístico teniendo como  $P\_valor < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la extensión adiestramiento y ejercicio ocupacional. El nivel de correlación directa considerable y el coeficiente de asociación 0.636.

Al respecto comparten los resultados alcanzados Arnaz (1981) que sostiene la capacitación es un elemento que describe los atributos adquiridos de afianzamiento de las aptitudes y actitudes articuladas a las competencias,

complejidad y estratificación ocupacional. Asimismo, De Ibarrola (2004) conceptúa que las experiencias y saberes conseguidos en la actividad a través de la interacción conocimiento fortalece la respuesta eficiente y eficaz del conjunto de servidores, afianza el proceso histórico que está fijado por el límite y alcance en su adiestramiento para la misión. De otro lado, Sánchez (2018) ha concluido que, la mayoritariamente de los delegados públicos no reúne el perfil profesional, ha concluido, no existe planeado las actividades adiestramiento para el fortalecimiento de idoneidad que busque enaltecer el ejercicio profesional de los empleados públicos.

En ese sentido, esta dimensión trae mayor impacto en el personal repuesto por mandato judicial, ya hace necesario que la oficina de recursos humanos evalúa y haga seguimiento a los saberes adquiridos de su personal a fin de establecer estrategias plan de capacitación como parte continua mejora que exige la política nacional de modernización de la Gestión Pública. Mientras exista una buena capacitación y actualización existirá un buen desempeño laboral.

Para mensurar la hipótesis 4 sobre nivel del perfil profesional del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco, se aplicó tabla Excel teniendo como resultado de los 186 encuestados que califica como deficiente el 65.6% al cumplir los requisitos mínimos formación profesional, experiencia laboral y capacitación filtro esencia para acceder a la administración pública. En tanto que califica como bueno el 15.1% al haberse subordinado a las reglas establecidas para ocupar puesto de trabajo. Mientras que califica como regular el 14.5% de la población objeto. En consecuencia, siempre que cumpla caracterización de los puestos de la Municipalidad existirá buen perfil profesional.

En sentido, Eduardo (2014) coincide a que existen diferencias entre los perfiles profesionales, se aprecia una escala de valores distintos del perfil profesional de recepcionista y atención al cliente valoran en mayor medida la generosidad, la buena interacción entre los que desarrollan la misma tarea. Igualmente, Sánchez (2018) ha concluido que, la mayoría de los directivos que adoptan decisiones no reúnen las características regladas del puesto que ocupan, tampoco referido a la asignación de atribuciones transversales que permitan perfeccionar el cumplimiento de las actividades previstas para el logro de las metas de la entidad estudiada.

Por otro lado, Talizina y Sanz (2002) coincide la teoría holística-cultural en el entendimiento del hombre en su visión integral rodeado en su identidad cultural e idiosincrasia y su conexión con la función social de una profesión determinada, con la combinación de conocimientos pertinentes con la inteligencia práctica – social e incorporar teorías y modelos científicos, innovadoras y creativas para absolver dificultades por sí mismo o en equipo; donde se busca, un alto valor al perfil profesional con un todo protagónico concepción holística donde se funda lo instructivo, educativo, valorativo, ético y moral para lograr el individuo socialmente activo, responsables, competente, y con capacidad transformadora. Es decir, los estudios de los aspectos conforman el todo, ver las cosas de manera completa.

Para determinar la hipótesis 5 sobre nivel del desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco, se ha aplicado la tabla Excel, se advertido que el 51.6% se perciben como regular, al cumplir la realizaron de sus actividades con idoneidad, competitividad, eficiencia y eficacia sin mayor aporte a la gestión por procesos y a la modernización de la Gestión Pública y no tener Per se aportes relevantes e innovadoras para que municipalidad logre el valor público. Por otro lado, califica como deficiente el 38.2% al estar ajeno a la dinámica normativa, nuevas técnica y herramienta para la realización de sus tareas orientados a resultados, a las nuevas propuestas laborales exigidas con motivo de la pandemia COVID 19, (trabajo remoto) y la estandarización de procedimientos para atender con eficiencia y eficacia a los problemas cotidianos repetidos.

Al respecto Zambrano (2019) ha concluido que, la percepción de los propios servidores es positiva; lo que ayuda al cumplimiento de las actividades y objetivos claros en cada subcategoría estudiada, la que coadyuva a la misión de la unidad. El Igualmente, Koontz et al. (2012) sobre la descripción del puesto, establece que el conocimiento al detalle de las actividades prioritarias y urgentes de la función encargada, refleja sobre el profesionalismo del postulante y la predisposición de buena relación con la entidad y el equipo. Es por esta razón que la caracterización de los puestos, el establecer derecho y obligaciones relacionadas a la función pública resultan muy trascendentales. Al mismo tiempo, la información correcta sobre la remuneración y estímulos de crecimiento profesional aportan al desarrollo de capacidades y también de la Entidad. Por

último, también es fundamental que las acciones de omisión a la función o hechos relacionados a la falta de transparencia serán sometidas a los alcances del control y seguimiento por los órganos respectivos, por lo que derivaran responsabilidades administrativas, civiles y penales respectivamente.

## VI. CONCLUSIONES

1. Para llegar a las conclusiones que alcanzo se aplicó al personal repuesto con mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco en un total de ciento ochenta seis (186), encuestas contenida en treinta y cuatro preguntas cerradas que recabaron información de las variables relacionadas perfil profesional y desempeño laboral sus dimensiones de formación profesional, experiencia laboral, capacitación, idoneidad, competitividad, eficiencia y eficacia respectivamente. De los resultados de la medición Alfa de Cronbach de la relación de las variables y sus dimensiones, las averiguaciones relevantes, se reflejan en las cifras manifestadas; la D1 Formación profesional es percibida con un nivel regular por un 40.3% y como deficiente por el 35.5%. Mientras que la D2 experiencia laboral califica con el nivel deficiente el 43.0% y como regular el 25.2%. En tanto, la D3 capacitación considera como el nivel muy deficiente el 58.6% y como deficiente el 18.5%. Por otro lado, la variable desempeño laboral la D1 idoneidad es percibida como nivel deficiente en un 55.4% y como regular el 25.2%. Por otro lado, la D2 Eficiencia – Eficacia se percibe como regular el 49.5% y como nivel deficiente en un 41.9%. Mientras que la D3 Competitividad el 65.6% califica como regular y el 24.7% califica como deficiente. Asimismo, en la estadística inferencial los datos mostraron una distribución no normal por lo cual se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman del cual se obtuvo un coeficiente de correlación entre las variables de estudio de 0,742 y una sig asintótica (bilateral) igual a 0,000, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de que existe una correlación positiva considerable entre las variables perfil profesional y desempeño laboral.
2. Como resultado de la interpretación del valor Rho de Spearman la correlación de la hipótesis específica 1 sobre si existía relación significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial de la Municipalidad Provincial de Cusco. De la estadística descriptiva se aprecia como  $P\_valor < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la dimensión formación profesional y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial; y, el nivel de correlación directa considerable, de acuerdo al cuadro de interpretación de

valor “Rho de Spearman” porque el coeficiente de asociación es 0.659. De lo que se advierte correlación positiva entonces si existe una buena formación profesional existirá buen desempeño laboral.

3. Teniendo la interpretación del valor Rho de Spearman se advirtido la correlación de la hipótesis específica 2, si existía relación significativa entre la experiencia laboral y el desempeño laboral del personal objeto de estudio. Con el resultado obtenido, teniendo como  $P\_valor < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la dimensión experiencia laboral y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial. El nivel de correlación directa considerable, de acuerdo al cuadro de interpretación de valor “Rho de Spearman” porque el coeficiente de asociación es 0.706. De lo que se advierte correlación positiva entonces si existe experiencia laboral adecuada al cargo que ocupa existirá buen desempeño laboral.
4. La aplicación del de la interpretación del valor Rho de Spearman ha concluido que la hipótesis 3 sobre la indagación si existe relación significativa entre la dimensión capacitación y desempeño profesional del personal repuesto judicial de la Municipalidad Provincial de Cusco. El resultado de análisis estadístico teniendo como  $P\_valor < 0,05$ , arrojo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la dimensión capacitación y el desempeño. El nivel de correlación directa considerable, de acuerdo al cuadro de interpretación de valor “Rho de Spearman” porque el coeficiente de asociación es 0.636. De lo que se verifica que correlación es positiva entonces si existe capacitación y a especialización relacionado al cargo que ocupa existirá buen desempeño laboral.
5. Al mensurar la hipótesis 4 sobre nivel del perfil profesional del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco, con la aplicación de tabla Excel, se ha advertido la descripción estadística que de 186 encuestados califican como deficiente el 65.6% al cumplir los requisitos mínimos formación profesional, experiencia laboral general - específica y capacitación primer filtro para acceder a la administración pública. En tanto que califica como bueno el 15.1% al haberse subordinado a las reglas

establecidas para ocupar puesto de trabajo. Mientras que califica como regular el 14.5% de la población objeto. En consecuencia, No existe buen perfil profesional no existirá buen desempeño laboral.

6. De la indagación sobre la hipótesis 5 del nivel de desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco, posterior a la aplicación en la tabla Excel, se ha advertida la descripción estadístico que el 51.6% perciben como regular, haya comprenden que desarrolla sus actividades funcionales con relativa idoneidad, competitividad, eficiencia y eficacia y no se observa que haya aportes relevantes e innovadoras para que municipalidad logre el valor público. Por otro lado, califica como deficiente el 38.2% al estar ajeno a la dinámica normativa, nuevas técnica y herramienta para la realización de sus tareas orientados a resultados, y las nuevas propuestas laboral como exigidas con motivo de la pandemia COVID 19, (trabajo remoto) y la estandarización de procedimientos para atender con eficiencia y eficacia a los problemas cotidianos repetidos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A la Municipalidad Provincial de Cusco, se recomienda que para el acceso de personal a la función pública se desarrolle conforme a la normativa vigente aplicable a la gestión de recursos humanos, a fin de garantizar el acatamiento de los requisitos mínimos del perfil profesional y contribuir a un correcto desempeño laboral que influya positivamente en el cumplimiento de las metas de la entidad.
2. Para la oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cusco, al haberse advertido la relación directa considerable del perfil profesional y sus dimensiones formación profesional, experiencia laboral y capacitación con el desempeño laboral, se recomienda realizar la caracterización de los puestos o cargos, realice selección del personal adecuado, seguimiento y evaluación de los saberes adquiridos contenido en el legajo personal, replanteamiento de sus procesos de trabajo orientados a resultados.
3. Para el personal repuesto con mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco, para suplir la falta de formación académica, experiencia laboral y capacitación; se recomienda, interactuar en forma organizada con la Oficina de Recursos Humanos para mejorar la estrategia de gestión de talentos con la actualización normativa, capacitación en técnicas y herramientas asociados a su función, manejo de tecnologías de información y comunicación, para insertar a las nuevas formas laborales como el trabajo remoto en busca del valor público.
4. A la Municipalidad, oficina de Gestión de recursos humanos y al personal de repuesto judicial, establecer alianzas con el Servicio Nacional de Servicio Civil SERVIR, para implementar políticas de capacitación y actualización en el marco de la Política Nacional de Modernización de Gestión Pública, y la paulatina implementación de los procesos de gestión como parte de la continua mejora en busca del valor público.

## REFERENCIAS

- Álvarez, Alfonso, Indacochea. (2018) El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. Revista Didascia: DE, publicación cooperada entre CEDUT. Luis Tunas y CEDEG-Granma, Cuba. Diannet-EldesempeñoLaboral-6596591.
- Argandoña, (2004). Conflictos de intereses: el punto de vista ético. Documento de investigación 552. Navarra: Universidad de Navarra-IESE-Business School, <http://www.iese.edu/resarch/pdfs/Di-0552.pdf>.
- Barrera (2013) Hologogía. Introducción a la educación holística. Caracas, Venezuela: Ediciones Quirón. Sypal. Tercera Edición, 8-78.
- Bravo (2017) Perfil Profesional y desempeño de los locadores de servicios de las elecciones Regionales y Municipales 2014. Bravo\_REM perfil.pdf.
- Boyer, (2019) El derecho de la función Pública y el servicio civil nociones fundamental. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, 2019. Feditor@puco.edu.pe. [www.fonforfiyotisl.pucp.edu.pe](http://www.fonforfiyotisl.pucp.edu.pe).
- Calderón (2020) Desempeño profesional del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima-2020. Calderon\_IGE-SD 4.pdf.
- Cancinos (2015) Selección de personal y desempeño laboral (Estudio a realizarse en ingenio azucarero de la costa sur) Quetzal Tenango. Cancinos-Andrea antecedente internacional.pdf.
- Chiavenato, Idalberto (1997) Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. México: Macgraw-Hill, p.475
- Comadira, (2002). La Profesionalización de la administración Publica. En INAP- Ministerio de Administración Públicas, VVAA. La profesionalización de la función pública en Iberoamérica (s.p.). Madrid: Ministerio de Administración Pública-
- Código de Ética de la Función Pública (2005) LEY N° 27815  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-codigo-de-etica>.

- Cuestas (2015) La Gestión del talento humano y del conocimiento México: Ecoe Ediciones Disponible en internet: <https://www.ecoediciiones.com/wp-content/2015/09/gestion-del-talento-humano.pdf>.
- Chiavenato (1997) Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. España: MCGraw-Hill, p.475.
- Dialnet (2002) El Desempeño Laboral 1.pdf. Revista Didasc@lia: D&E. Publicación cooperada entre CEDUT- Las Tunas y CEDEG-Granma, CUBA.
- Ducci, (2000) Elementos de competencia laborales en la perspectiva internacional OIT. Ginebra, Suiza.
- INAP – Ministerio de Administraciones Públicas, VVAA. La Profesionalización de la Función Pública en Iberoamérica (S.P). Madrid: Ministerio de Administración Publica.
- Jaramillo, O. (2014). Correspondencia entre el perfil profesional y laboral de los profesionales de la información en Colombia. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Jaramillo, O, (2015) Pertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas del mercado laboral. Revista Interamericana de Bibliotecología, 38(2), 111-120-doi: 10.175333/udea.rib.rib.v38n2a03.v38n2a3.pdf
- Gadermann, A.M., Guhn, M Zumbo, B.D. (2012). Estimating ordinal reliability for Likert-type and ordinal ítem response data: A conceptual, emperical, and practical guide. Practical Assessment, Research Evaluation, 17 (3). 1-13.
- Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach (ssoar.info)
- González (1988) Diseño, práctica y evaluación. La Habana: Ed ligeras Universidad de la Habana; 1995. González Pacheco O. El Planeamiento curricular en la Enseñanza Superior. La Habana: Ed ISPJAE. p. 116.
- Guía metodológica para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas (2013) Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos Lima.

<http://www.iiap.org.pe/upload/servir/car2/4.pdf>

Hassan (1994) Evolución de los Mercados de trabajo y la política de educación y formación de CEDEFOP, Revista de Formación Profesional.

Hawes, y Corvalán (2005) construcción de un perfil profesional. Chile Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional de la Universidad de Talca.

Ñaupas, Valdivia, Palacios, Romero (abril 2014) Metodología de la Investigación cuantitativa- Cualitativa y Redacción de la Tesis. Edición Bogotá, Colombia, quinta edición, setiembre de 2018.

Lagos (2017). El Ejercicio de funciones públicas por entidades privadas colaboradoras de la Administración. Pontificia Universidad Católica del Perú. aars1de1.pdf.

Ley 28175 (2004) Ley Marco del Empleo Público.

[https://www.deperu.com/legislacion/Ley 28175 - PDF \(deperu.com\)](https://www.deperu.com/legislacion/Ley%2028175%20-%20PDF%20(deperu.com))

Ley de Servicio Civil (2013) Ley N° 30057. <https://lpderecho.pe/ley-servicio-civil-ley-30057-actualizada>.

León (2019) Relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Santa, Distrito de Santa. León\_EHG.pdf.

Koontz, Harold, Weihrich, Heinz y Cannice, Mrchs, (2012) Administración una perspectiva empresarial México, Mac Hill Disponible en internet: <https://www.academia.edu/15364931/Administraci%C3%B3n>

Pernía, K., & Carrera, M. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC socio psicodramático. México D.F, México: Académica española.

Quispe, (2020) Perfil profesional y desempeño laboral en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo.

Saavedra, (2019) Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes.

[Trab inv Saavedra publico-2019.pdf](#).

Sanz y Rodríguez, (2002). El enfoque histórico cultural: su contribución a una concepción pedagógica contemporánea. En: Tendencias pedagógicas en la realidad educativa actual. Bolivia: Ed. Universidad Autónoma de Tarija.

Sánchez, (2012). Consideraciones sobre la función pública de carrera y otros modelos de empleo público. En PUCP y Asociación de Peruana de derecho administrativo, Aportes para un Estado eficiente. Ponencias del V Congreso Nacional de derecho administrativo (pp.299-312). Lima: Palestra.

Sánchez, (2018) Competencias profesionales y el desempeño laboral de los gestores públicos en la Superintendencia Nacional de Migraciones – Tacna. sánchez\_cj 2.pdf.

Silva, (2018) Alcances de función pública y servicios personal al Estado. Anuario de la función pública.(3),<http://storage.servir.gob.pe/biblioteca/Servir%20-el%20servicio%20civil%20peruano.PDF>. Fecha de consulta:03/11/2021.

Servir (2012). El servicio civil peruano. Antecedentes. Marco normativo actual y desafíos para la reforma.

<http://storsgr.drtvit.gob.pe/biblioteca/Servir%20-EI%20servicio%20civil%20peruano.PDF>.

Servir (2016). Modelo de Gestión del grupo de directivos públicos del servicio civil peruano. [http://storage.servir.gob.pe/publicaciones-sc/2016/Modelo\\_de\\_Gestión\\_Directivos\\_publicos\\_Agos16.pdf](http://storage.servir.gob.pe/publicaciones-sc/2016/Modelo_de_Gestión_Directivos_publicos_Agos16.pdf).

Silva (2018). Alcances de función pública y servicios personal al Estado. Anuario de la función pública, (3), [http://pe.ijeditores.com/articulos.php?Hash=6d268e3556c18bfc13309Hasha\\_t=ab80ce47f35309607e0de51918758b6](http://pe.ijeditores.com/articulos.php?Hash=6d268e3556c18bfc13309Hasha_t=ab80ce47f35309607e0de51918758b6).

- Ramírez, (2020) Competencias profesionales de los enfermeros especialistas en emergencias y desastres en establecimientos de salud de Lima Metropolitana propuesta de perfil ideal. Ramirez\_me.pdf.
- Romero, (2019). Relación entre competencia profesional y Mercado laboral: hacia la mejora de perfil competencial en la educación superior. Universitat Autònoma de Barcelona. file:///E:/2021/MAESTRIA%20EN%20GESTION%20PU.
- Talizina (1998) Psicóloga Pedagógica- Moscú - ED. Academia; 1998.
- Tejada, (2011) Las competencias y su relación con el desempeño y la idoneidad profesional, Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya". Revista Iberoamericana de Educación / revista Ibero-americana de Educacao ISSN: 1681-5653.
- Vargas (2003) Gestión de la calidad en la formación, Montevideo, Cinterfor/OIT.
- Zans (2016) Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Faculta regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN- Managua en el periodo 2016.
- Zambrano (2019) Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a la victimas (Sede Bogotá). DNA-sps.relacion\_del\_clima\_organizacional\_y\_satisfaccion\_laboral\_de\_los\_funcionarios\_de\_libre\_nombramiento\_y\_remocion (1).pdf

## ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	variables	Metodología
General	General	Hipótesis del trabajo general	dependiente	<b>Tipo y Diseño de Investigación.</b>  Aplicada Descriptivo correlacional  <b>Población:</b> Personal repuesto por mandato en la Municipalidad Provincial de Cusco 360.  <b>Tipo de Muestreo:</b>
¿Cuál es la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco?	Determinar la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco.	No existe relación entre el perfil profesional y el desempeño profesional del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco de forma directa y significativa.  Si existe relación entre el perfil profesional y el desempeño profesional del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco de forma directa y significativa.	Perfil profesional	
Específicas:	Específicas:	Hipótesis específicas Nula	Independiente	

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión formación académica y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión formación académica y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco.</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Muestreo aleatorio simple.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión experiencia laboral y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco?</p>	<p>Determinar la relación entre la experiencia laboral el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la experiencia laboral y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco.</p>		<p><b>Tamaño de Muestra:</b>  N= 186 trabajadores</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión capacitación y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión capacitación y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre capacitación y en el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco.</p>		<p><b>Técnica de recolección de datos:</b>  Encuesta y/o cuestionario</p>
<p>¿Cuál es el nivel perfil profesional laboral del personal repuesto por mandato judicial en la</p>	<p>Determinar el Nivel de perfil profesional del personal repuesto por</p>	<p>Existe nivel en el perfil profesional significativa del personal repuesto por</p>		<p><b>Técnicas de Procesamientos y análisis de datos recolectados.</b>  Mediante software SPSS en na</p>

<p>Municipalidad Provincial de Cusco?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco?</p>	<p>mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco.</p>	<p>mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco.</p> <p>Existe nivel de desempeño laboral del significativa del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco.</p>		<p>metodología de análisis de datos.</p>
---	--	---	--	--

Anexo 02: Matriz de operación.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operación	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Perfil	Arnaz (1981) define, que las características abarcar los componentes	El perfil profesional, es la descripción de los saberes regladas,	D1: Formación profesional	Formación académica Grados y estudios requeridos Formación no universitario	Ordinal:

profesional	mínimos 1) especificación de las áreas generales de conocimiento, 2) descripción de las tareas, actividades, 3) delimitación de valores y actitudes adquiridas necesarias para su buen desempeño como profesional, y 4) el listado de las destrezas que tiene que desarrollar.	máxima experiencias y competencias adquiridas por la persona, para asumir función pública con idoneidad en el cargo o puesto de prestación de servicios en la institución pública.		Acreditación en el CV	1. Nunca 2. casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			D2: Experiencia laboral	Experiencia general	
				Experiencia específica	
			D3: Capacitación	Seguimiento y evaluación de legajo personal	
Afianzamiento general de gestión pública					
Fortalecimiento en conocimiento de relacionado al cargo					
V2: Desempeño laboral	Robbins y Judge (2013) explica que, el desempeño laboral, se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidad que contribuyen a la	El desempeño profesional es la demostración de la actitud profesional, acometividad, para lograr objetivos con eficiencia y eficacia en	D4: Idoneidad	Aporte relevante orientado a resultado	Ordinal:  1. Nunca 2. casi nunca 3. A veces
				Comprensión y análisis normativa relacionado al cargo	
				Labor destacada en el cargo	
				Plantea nuevos procedimientos para atención satisfactoria	

	producción de un bien o servicio, a la realización de las tareas administrativas.	cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo.	D5: Eficiencia y Eficacia	Gestión de tiempo y tareas asignadas	4. Casi siempre 5. Siempre
				Estandarización de documentos para problemas repetidos.	
				Uso eficiente de herramientas y técnicas asociadas al cargo	
				Uso del TIC	
			Competitividad	Planificación de atribuciones orientado a resultados	
				Comprobación de tareas.	
				Aplica ideas innovadoras sin transgredir normas	
				Adaptación a nuevas propuesta laborales caso COVID 19.	
				Conocimiento y aplicación de gestión por procesos	

Anexo 03. Instrumentos de investigación.

**CUESTIONARIO DEL PERFIL PROFESIONAL.**

**Título de tesis:** Perfil Profesional y su relación con el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial de la Municipalidad Provincial de Cusco - 2021.

**Encuestadora:** Achahui Tapia, Adela

**Sexo:** (M) (F)

**Edad:** años.

**Grado de instrucción:** Secundaria ( ) Técnico ( ) superior incompleto ( ) Bachiller ( ) Profesional titulado ( ) egresado de maestría ( ) Magister ( ) Doctor ( ).

**Cargo:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** ----/-----/2021

**Estimado colaborador:** Una vez informado acerca de propósito de presente instrumento agradeceré responder la pregunta de manera sincera, marcando un ítem por cada pregunta formulada:

Escala de Calificación:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	V1 PERFIL PROFESIONAL	CALIFICACIÓN				
	<b>DM 1 FORMACIÓN PROFESIONAL:</b>	1	2	3	4	5
1	Usted considera ¿Qué cuenta con la formación profesional adecuada para el cargo que está ocupando en la Municipalidad?					
2	Usted ¿ha acreditado su formación académica universitario para el puesto que ocupa en la Municipalidad en su curriculum vitae?					
3	Usted considera ¿Qué tiene los conocimientos académicos suficientes para desempeñar las atribuciones asignadas en el cargo que ocupa en la Municipalidad?					
4	Usted considera ¿Qué el perfil profesional del personal contribuye significativamente al desempeño laboral en la Municipalidad?					
5	Usted ¿ha acreditado su formación no universitario para el puesto que viene ocupando en la Municipalidad en su currículo vitae?					
	<b>DM 2 EXPERIENCIA LABORAL:</b>	1	2	3	4	5
6	Usted ¿Antes de ingresar a trabajar en la Municipalidad ha prestado servicio en otras entidades públicas y/o privadas?					
7	Usted ¿Ha tenido experiencia exitosa en el desempeño de sus funciones en Gestión Pública?					

7	Usted ¿Ha trabajado en otras entidades públicas y privadas en cargos similares al puesto que viene ocupando actualmente en la Municipalidad?					
9	Usted ¿Ha entregado los documentos que acreditan su experiencia laboral relacionado al cargo que ocupa en la Municipalidad, en su currículum vitae?					
10	Usted considera ¿Qué la oficina de recursos humanos evalúa y hace seguimiento a su legajo personal para identificar sus capacidades adquiridas relacionadas al cargo que ocupa?					
	<b>DM 3 CAPACITACIÓN:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Usted ¿Por iniciativa propia, busca información y capacitación para obtener conocimiento sobre gestión pública?					
12	Usted ¿Se prepara continuamente para afianzar su conocimiento y destrezas para mejorar su desempeño en el cargo que ocupa en la Municipalidad?					
13	Usted considera ¿Qué tiene capacitación permanente en ofimática ( Word, Excel y Power Point)?					
14	Usted ¿Ha recibido capacitación en cultural organizacional para el desempeño de sus funciones en el cargo que ocupa en la Municipalidad?					
15	Usted considera ¿Qué habla y entiende los idiomas quechua e inglés para atender a los usuarios en el cargo que ocupa en la Municipalidad?					

**Muchas gracias por su apoyo**

## CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL.

**Título de tesis:** Perfil Profesional y su relación con el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial de la Municipalidad Provincial de Cusco - 2021.

**Encuestadora:** Achahui Tapia, Adela

**Sexo:** (M) (F)

**Edad:**      años.

**Grado de instrucción:** Secundaria ( ) Técnico ( ) superior incompleto ( ) Bachiller ( ) Profesional titulado ( ) egresado de maestría ( ) Magister ( ) Doctor ( ).

**Cargo:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** ----/-----/2021

**Estimado colaborador:** Una vez informado acerca de propósito de presente instrumento agradeceré responder la pregunta de manera sincera, marcando un ítem por cada pregunta formulada:

Escala de Calificación:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

V2 DESEMPEÑO PROFESIONAL.		CALIFICACIÓN				
DM 1 IDONEIDAD:		1	2	3	4	5
16	Usted considera ¿Qué ha realizado aporte relevante para el cumplimiento de los resultados esperados por la Municipalidad?.					
17	Usted considera ¿Que conoce y aplica la normativa vigente en el cargo que ocupa en la Municipalidad?					
18	Usted considera ¿Qué conoce y aplica nuevas técnicas y herramientas para realizar sus tareas en el cargo que ocupa orientados a resultados efectivos en la Municipalidad?					
19	Usted ¿Ha tenido reconocimiento por la función destacada en el desempeño de sus funciones en el cargo que ocupa en la Municipalidad?					
20	Usted considera ¿Qué ha planteado nuevos procedimientos para brindar atención satisfactoria al usuario en el cargo que ocupa en la Municipalidad?					
DM 2 EFICIENCIA Y EFICACIA:		1	2	3	4	5
21	Usted considera ¿Qué desarrolla sus actividades adecuada y correctamente dentro del plazo previsto para su atención en la Municipalidad?.					
22	Usted considera ¿Qué es una persona organizada en el uso de tiempo y las tareas asignadas en la función que desempeña en la Municipalidad?					

23	Usted y su equipo de trabajo de la Municipalidad han generado documentos estandarizados (generalizados) para atender a problemas repetidos de los usuarios?.					
24	Usted considera ¿Qué utiliza las tecnologías asociadas en forma eficiente y oportuna para lograr el plan de trabajo del cargo que ocupa en la Municipalidad?.					
25	Usted ¿Ha trabajado en situaciones adversas bajo presión y han logrado los objetivos esperados para la Municipalidad?					
26	Usted considera ¿Qué utiliza la tecnología de información y comunicación TIC para buscar soluciones a los problemas en el cargo que ocupa?.					
	<b>DM 3 COMPETITIVIDAD:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
27	Usted considera ¿Qué está preparado para asumir delegación de funciones y cumplir dicha tarea con el resultado esperado por la Municipalidad?					
28	Usted considera ¿Qué cuenta con la predisposición y conocimiento para alcanzar propuesta de solución a problemas repetidos con enfoque técnico y legal en la Municipalidad?					
29	Usted considera ¿Qué aplica ideas innovadoras sin transgredir la norma para lograr eficiencia en el desempeño del cargo que ocupa en la Municipalidad?					
30	Usted considera ¿Qué el personal produce servicios de calidad y rendimiento requerido por la Municipalidad alcanzar valor público.					
31	Usted considera ¿Qué se adapta a las exigencias y requerimientos implementados por la Municipalidad con motivo de la pandemia COVID 19?.					
32	Usted considera ¿Qué está preparado (a) para desarrollar trabajo remoto en plataforma virtual con horario sincronizado para interactuar acciones y alcanzar objetivos de la Municipalidad?.					
33	Usted considera ¿Qué tiene conocimiento y aplica gestión por procesos para mejorar la atención a la población en la Municipalidad?.					
34	Usted considera ¿Qué tiene habilidades, conocimiento y experticia destacada que contribuyan al cumplimiento de la misión de la Municipalidad?					

**Muchas gracias por su apoyo**



MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL  
DEL CUSCO

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION  
GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Cusco, 26 DIC. 2022

**CARTA Nº 367 -2022-DGA/MPC**

Señora:

**ADELA ACHAHUI TAPIA,**  
CC.HH. Hilario Mendivil IG-401, Distrito de Wánchaq

Cusco.-

**Asunto :** Autorización de Uso de Nombre de la Entidad

**Ref. :** Expediente Nº 020069-2022

De mi mayor consideración:

Por la presente me dirijo a usted, en atención al expediente de la referencia, por el cual solicita autorización para uso del NOMBRE DE LA ENTIDAD, para la publicación de Tesis de Investigación "Perfil Profesional y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Repuesto por Mandato Judicial en la Municipalidad Provincial del Cusco-2021" en el REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

En tal sentido, conforme al Informe Nº 747-2022-DGAJ/MPC, emitido por el Director de la Oficina General de Asesoría Jurídica, **ES PROCEDENTE su petición presentada;** por lo que, **SE AUTORIZA EL USO DEL NOMBRE DE LA ENTIDAD DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO, para el fin i indicado.**

Sin otro particular, me despido de usted,

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO  
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION

Lic. Ruth Felipa Alarcón Garate  
DIRECTORA GENERAL

recibi contomo

Dni 23925349  
C- 27/12/22

C.c.-Archivo  
DGA/

Adela Achahui Tapia

QOSQO  
TIVADINA

Anexo 4: Cuadro de población  
**Baremo de la variable: Perfil profesional**

**Descripción de la Baremación y escala de interpretación de la variable Perfil profesional y desempeño laboral**

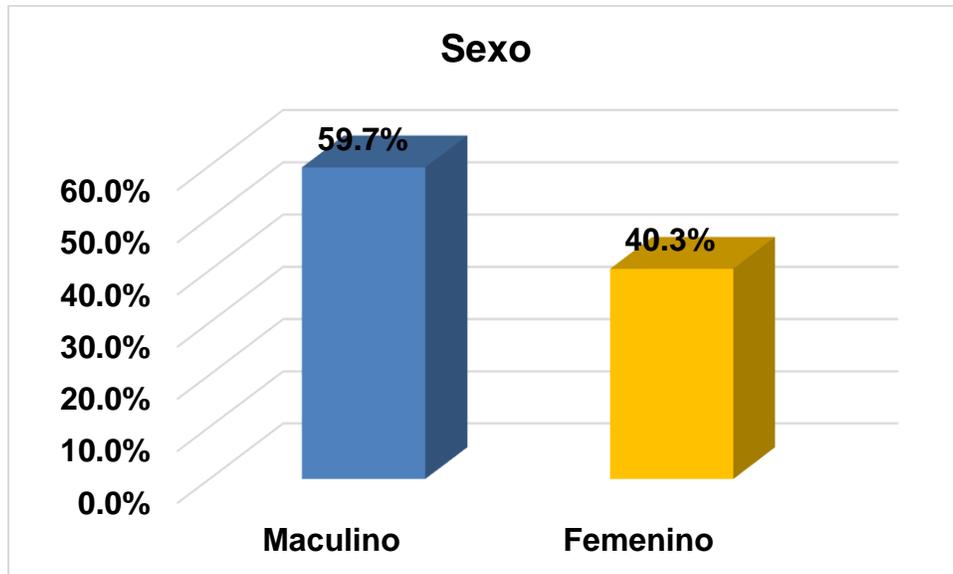
<b>Variable</b>	<b>valores</b>	<b>Interpretación</b>
<b>Perfil profesional</b>	15-27	Muy deficiente
	28-39	Deficiente
	40-51	Regular
	52-63	Bueno
	64-75	Muy bueno
<b>Desempeño laboral</b>	19-34	Muy deficiente
	35-49	Deficiente
	50-64	Regular
	65-79	Bueno
	80-95	Muy bueno

Fuente: Elaboración propia

**Tablas y figuras de datos generales**

**Sexo**

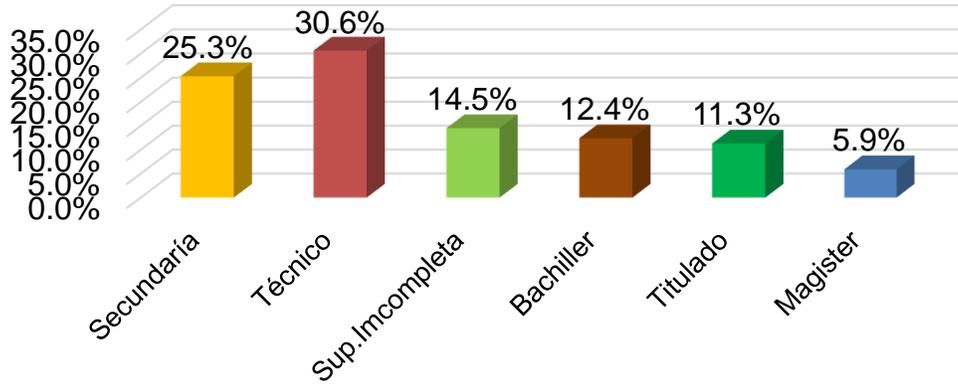
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Masculino	111	59,7
Femenino	75	40,3
Total	186	100,0



### Grado de instrucción

	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	47	25,3%
Técnico	57	30,6%
Superior incompleta	27	14,5%
Bachiller	23	12,4%
Titulado	21	11,3%
Con estudios de Maestría	11	5,9%
Total	186	100,0%

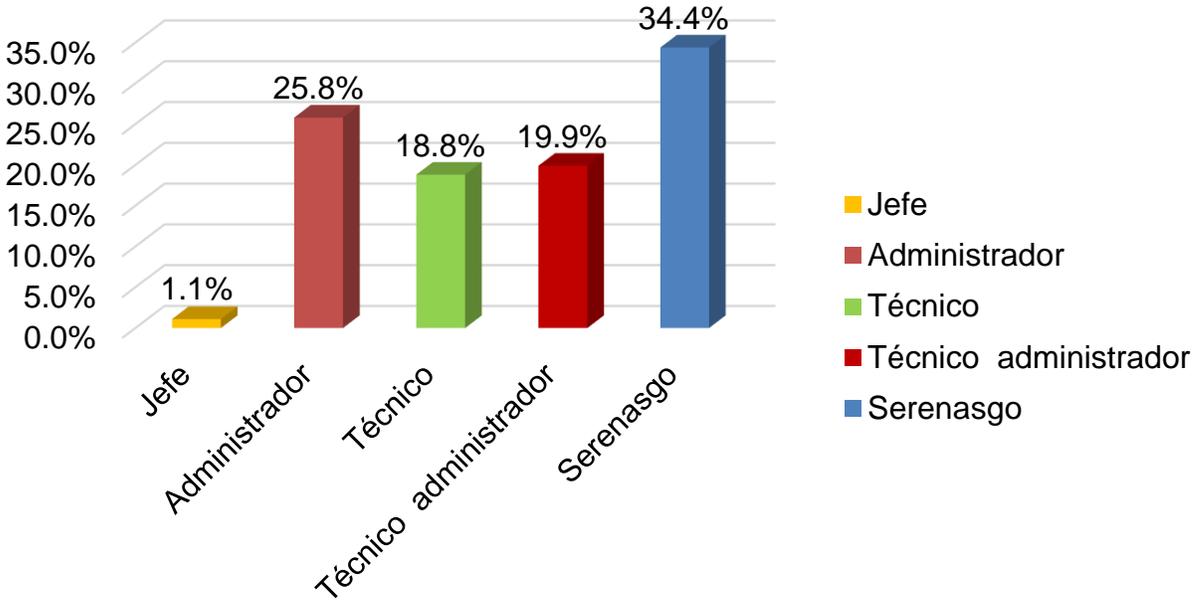
### Grado de instrucción



### Cargo que ocupa

	Frecuencia	Porcentaje
Jefe	2	1,1%
Administrativo (Secretaria).	48	25,8%
Técnico	35	18,8%
Técnico administrativo	37	19,9%
Serenazgo y choferes	64	34,4%
Total	186	100,0%

### Cargo que ocupa el personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco.



Anexo 5: Expertos encargados de aprobar los instrumentos

<b>Apellido y Nombre</b>	<b>Especialidad</b>	<b>DNI</b>	<b>Opinión de Aplicabilidad</b>
Samochuallpa Solís, Beltrán	Maestro en Gestión Pública	23912565	Aplicable
Rozas Saldívar, Mery Magda	Maestro en Gestión Pública	23853612	Aplicable
Conza Pacca, Roger Huger	Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal	41162880	Aplicable

Anexo 6:

VALIDACIÓN DE EXPERTOS.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR PERFIL PROFESIONAL:

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		relevancia		Claridad		Sugerencias.
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>FORMACIÓN PROFESIONAL:</b>								
1	Usted considera ¿Qué cuenta con la formación profesional adecuada para el cargo que está ocupando en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
2	Usted ¿ha acreditado su formación académica universitario para el puesto que ocupa en la Municipalidad en su curriculum vitae?	✓		✓		✓		
3	Usted considera ¿Qué tiene los conocimientos académicos suficientes para desempeñar las atribuciones asignadas en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
4	Usted considera ¿Qué el perfil profesional del personal contribuye significativamente al desempeño laboral en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
5	Usted ¿ha acreditado su formación no universitario para el puesto que viene ocupando en la Municipalidad en su curriculum vitae?	✓		✓		✓		
<b>EXPERIENCIA LABORAL:</b>								
6	Usted ¿Antes de ingresar a trabajar en la Municipalidad ha prestado servicio en otras entidades públicas y/o privadas?	✓		✓		✓		
7	Usted ¿Ha tenido experiencia exitosa en el desempeño de sus funciones en Gestión Pública?	✓		✓		✓		
8	Usted ¿Ha trabajado en otras entidades públicas y privadas en cargos similares al puesto que viene ocupando actualmente en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
9	Usted ¿Ha entregado los documentos que acreditan su experiencia laboral relacionado al cargo que ocupa en la Municipalidad, en su curriculum vitae?	✓		✓		✓		
10	Usted considera ¿Qué la oficina de recursos humanos evalúa y hace seguimiento a su legajo personal para identificar sus capacidades adquiridas relacionadas al cargo que ocupa?	✓		✓		✓		
<b>CAPACITACIÓN:</b>								
11	Usted ¿Por iniciativa propia, busca información y capacitación para obtener conocimiento sobre gestión pública?	✓		✓		✓		

12	Usted ¿Se prepara continuamente para afianzar su conocimiento y destrezas para mejorar su desempeño en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓	
13	Usted considera ¿Qué tiene capacitación permanente en ofimática ( Word, Excel y Power Point)?	✓		✓		✓	
14	Usted ¿Ha recibido capacitación en cultural organizacional para el desempeño de sus funciones en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓	
15	Usted considera ¿Qué habla y entiende los idiomas quechua e inglés para atender a los usuarios en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓	

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** SAMOCHUALLPA SOLÍS, BELTRÁN **DNI N°:** 23912565

**Especialidad del Validador:** Gestión Pública

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3 **Claridad :** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

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

Cusco, 26 de octubre del 2021,



**Beltrán Samochualpa Solís**  
**ABOGADO**  
**ICAC. 4892**

-----  
**Firma del experto informado**

**VALIDACIÓN DE EXPERTOS.  
CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL:**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertenenencia		relevancia		Claridad		Sugerencias:
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>IDONEIDAD</b>								
1	Usted considera ¿Qué ha realizado aporte relevante para el cumplimiento de los resultados esperados por la Municipalidad?	✓		✓		✓		
2	Usted considera ¿Que conoce y aplica la normativa vigente en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
3	Usted considera ¿Qué conoce y aplica nuevas técnicas y herramientas para realizar sus tareas en el cargo que ocupa orientados a resultados efectivos en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
4	Usted ¿Ha tenido reconocimiento por la función destacada en el desempeño de sus funciones en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
5	Usted considera ¿Qué ha planteado nuevos procedimientos para brindar atención satisfactoria al usuario en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
<b>EFICIENCIA Y EFICACIA:</b>								
6	Usted considera ¿Qué desarrolla sus actividades adecuada y correctamente dentro del plazo previsto para su atención en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
7	Usted considera ¿Qué es una persona organizada en el uso de tiempo y las tareas asignadas en la función que desempeña en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
8	Usted y su equipo de trabajo de la Municipalidad han generado documentos estandarizados (generalizados) para atender a problemas repetidos de los usuarios?.	✓		✓		✓		
9	Usted considera ¿Qué utiliza las tecnologías asociadas en forma eficiente y oportuna para lograr el plan de trabajo del cargo que ocupa en la Municipalidad?.	✓		✓		✓		
10	Usted ¿Ha trabajado en situaciones adversas bajo presión y han logrado los objetivos esperados para la Municipalidad?	✓		✓		✓		
11	Usted considera ¿Qué utiliza la tecnología de información y comunicación TIC para buscar soluciones a los problemas en el cargo que ocupa?.	✓		✓		✓		
<b>COMPETITIVIDAD:</b>								
12	Usted considera ¿Qué está preparado para asumir delegación de funciones y cumplir dicha tarea con el resultado esperado por la Municipalidad?	✓		✓		✓		

13	Usted considera ¿Qué cuenta con la predisposición y conocimiento para alcanzar propuesta de solución a problemas repetidos con enfoque técnico y legal en la Municipalidad?	✓		✓		✓	
14	Usted considera ¿Qué aplica ideas innovadoras sin transgredir la norma para lograr eficiencia en el desempeño del cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓	
15	Usted considera ¿Qué el personal produce servicios de calidad y rendimiento requerido por la Municipalidad alcanzar valor público.	✓		✓		✓	
16	Usted considera ¿Qué se adapta a las exigencias y requerimientos implementados por la Municipalidad con motivo de la pandemia COVID 19?	✓		✓		✓	
17	Usted considera ¿Qué está preparado (a) para desarrollar trabajo remoto en plataforma virtual con horario sincronizado para interactuar acciones y alcanzar objetivos de la Municipalidad?	✓		✓		✓	
18	Usted considera ¿Qué tiene conocimiento y aplica gestión por procesos para mejorar la atención a la población en la Municipalidad?	✓		✓		✓	
19	Usted considera ¿Qué tiene habilidades, conocimiento y experticia destacada que contribuyan al cumplimiento de la misión de la Municipalidad?	✓		✓		✓	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: SAMOCHUALLPA SOLÍS, BELTRÁN

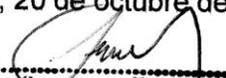
DNI N°: 23912565

Especialidad del Validador: Gestión Pública

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3 **Claridad :** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Cusco, 20 de octubre de 2021

  
 Beltrán Samochuallpa Solís  
**ABOGADO**  
**ICAC. 4892**

Firma de experto informado

**Anexo 6:**
**VALIDACIÓN DE EXPERTOS.**
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR PERFIL PROFESIONAL:**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		relevancia		Claridad		Sugerencias.
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>FORMACIÓN PROFESIONAL:</b>								
1	Usted considera ¿Qué cuenta con la formación profesional adecuada para el cargo que está ocupando en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
2	Usted ¿ha acreditado su formación académica universitario para el puesto que ocupa en la Municipalidad en su curriculum vitae?	✓		✓		✓		
3	Usted considera ¿Qué tiene los conocimientos académicos suficientes para desempeñar las atribuciones asignadas en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
4	Usted considera ¿Qué el perfil profesional del personal contribuye significativamente al desempeño laboral en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
5	Usted ¿ha acreditado su formación no universitario para el puesto que viene ocupando en la Municipalidad en su curriculum vitae?	✓		✓		✓		
<b>EXPERIENCIA LABORAL:</b>								
6	Usted ¿Antes de ingresar a trabajar en la Municipalidad ha prestado servicio en otras entidades públicas y/o privadas?	✓		✓		✓		
7	Usted ¿Ha tenido experiencia exitosa en el desempeño de sus funciones en Gestión Pública?	✓		✓		✓		
8	Usted ¿Ha trabajado en otras entidades públicas y privadas en cargos similares al puesto que viene ocupando actualmente en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
9	Usted ¿Ha entregado los documentos que acreditan su experiencia laboral relacionado al cargo que ocupa en la Municipalidad, en su curriculum vitae?	✓		✓		✓		
10	Usted considera ¿Qué la oficina de recursos humanos evalúa y hace seguimiento a su legajo personal para identificar sus capacidades adquiridas relacionadas al cargo que ocupa?	✓		✓		✓		
<b>CAPACITACIÓN:</b>								
11	Usted ¿Por iniciativa propia, busca información y capacitación para obtener conocimiento sobre gestión pública?	✓		✓		✓		

12	Usted ¿Se prepara continuamente para afianzar su conocimiento y destrezas para mejorar su desempeño en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓	
13	Usted considera ¿Qué tiene capacitación permanente en ofimática ( Word, Excel y Power Point)?	✓		✓		✓	
14	Usted ¿Ha recibido capacitación en cultural organizacional para el desempeño de sus funciones en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓	
15	Usted considera ¿Qué habla y entiende los idiomas quechua e inglés para atender a los usuarios en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓	

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** RAZAS SALVIDAR, MERY MAGDA

**DNI N°:** 23853612

**Especialidad del Validador:** Gestión Pública

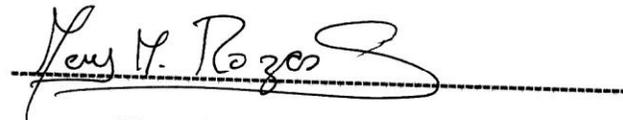
**1 Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Cusco, 26 de octubre del 2021,



**Firma del experto informado**  
23853612

**VALIDACIÓN DE EXPERTOS.  
 CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL:**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertenenencia		relevancia		Claridad		Sugerencias:
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>IDONEIDAD</b>								
1	Usted considera ¿Qué ha realizado aporte relevante para el cumplimiento de los resultados esperados por la Municipalidad?	✓		✓		✓		
2	Usted considera ¿Que conoce y aplica la normativa vigente en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
3	Usted considera ¿Qué conoce y aplica nuevas técnicas y herramientas para realizar sus tareas en el cargo que ocupa orientados a resultados efectivos en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
4	Usted ¿Ha tenido reconocimiento por la función destacada en el desempeño de sus funciones en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
5	Usted considera ¿Qué ha planteado nuevos procedimientos para brindar atención satisfactoria al usuario en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
<b>EFICIENCIA Y EFICACIA:</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Usted considera ¿Qué desarrolla sus actividades adecuada y correctamente dentro del plazo previsto para su atención en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
7	Usted considera ¿Qué es una persona organizada en el uso de tiempo y las tareas asignadas en la función que desempeña en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
8	Usted y su equipo de trabajo de la Municipalidad han generado documentos estandarizados (generalizados) para atender a problemas repetidos de los usuarios?	✓		✓		✓		
9	Usted considera ¿Qué utiliza las tecnologías asociadas en forma eficiente y oportuna para lograr el plan de trabajo del cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
10	Usted ¿Ha trabajado en situaciones adversas bajo presión y han logrado los objetivos esperados para la Municipalidad?	✓		✓		✓		
11	Usted considera ¿Qué utiliza la tecnología de información y comunicación TIC para buscar soluciones a los problemas en el cargo que ocupa?	✓		✓		✓		
<b>COMPETITIVIDAD:</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Usted considera ¿Qué está preparado para asumir delegación de funciones y cumplir dicha tarea con el resultado esperado por la Municipalidad?	✓		✓		✓		

13	Usted considera ¿Qué cuenta con la predisposición y conocimiento para alcanzar propuesta de solución a problemas repetidos con enfoque técnico y legal en la Municipalidad?	✓		✓		✓	
14	Usted considera ¿Qué aplica ideas innovadoras sin transgredir la norma para lograr eficiencia en el desempeño del cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓	
15	Usted considera ¿Qué el personal produce servicios de calidad y rendimiento requerido por la Municipalidad alcanzar valor público.	✓		✓		✓	
16	Usted considera ¿Qué se adapta a las exigencias y requerimientos implementados por la Municipalidad con motivo de la pandemia COVID 19?	✓		✓		✓	
17	Usted considera ¿Qué está preparado (a) para desarrollar trabajo remoto en plataforma virtual con horario sincronizado para interactuar acciones y alcanzar objetivos de la Municipalidad?	✓		✓		✓	
18	Usted considera ¿Qué tiene conocimiento y aplica gestión por procesos para mejorar la atención a la población en la Municipalidad?	✓		✓		✓	
19	Usted considera ¿Qué tiene habilidades, conocimiento y experticia destacada que contribuyan al cumplimiento de la misión de la Municipalidad?	✓		✓		✓	

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** ROZAS SALVIDAR, MERY MAGDA

**DNI N°:** 23853612

**Especialidad del Validador:** Gestión Pública

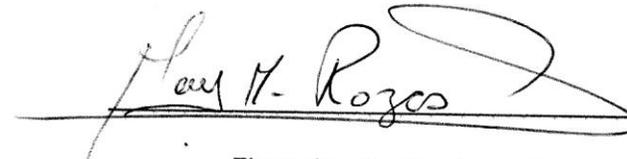
1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Cusco, 20 de octubre de 2021

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



Firma de experto informado

DNI. 23853612

**VALIDACIÓN DE EXPERTOS.**
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR PERFIL PROFESIONAL:**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		relevancia		Claridad		Sugerencias.
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>FORMACIÓN PROFESIONAL:</b>								
1	Usted considera ¿Qué cuenta con la formación profesional adecuada para el cargo que está ocupando en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
2	Usted ¿ha acreditado su formación académica universitario para el puesto que ocupa en la Municipalidad en su curriculum vitae?	✓		✓		✓		
3	Usted considera ¿Qué tiene los conocimientos académicos suficientes para desempeñar las atribuciones asignadas en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
4	Usted considera ¿Qué el perfil profesional del personal contribuye significativamente al desempeño laboral en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
5	Usted ¿ha acreditado su formación no universitario para el puesto que viene ocupando en la Municipalidad en su curriculum vitae?	✓		✓		✓		
<b>EXPERIENCIA LABORAL:</b>								
6	Usted ¿Antes de ingresar a trabajar en la Municipalidad ha prestado servicio en otras entidades públicas y/o privadas?	✓		✓		✓		
7	Usted ¿Ha tenido experiencia exitosa en el desempeño de sus funciones en Gestión Pública?	✓		✓		✓		
8	Usted ¿Ha trabajado en otras entidades públicas y privadas en cargos similares al puesto que viene ocupando actualmente en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
9	Usted ¿Ha entregado los documentos que acreditan su experiencia laboral relacionado al cargo que ocupa en la Municipalidad, en su curriculum vitae?	✓		✓		✓		
10	Usted considera ¿Qué la oficina de recursos humanos evalúa y hace seguimiento a su legajo personal para identificar sus capacidades adquiridas relacionadas al cargo que ocupa?	✓		✓		✓		
<b>CAPACITACIÓN:</b>								
11	Usted ¿Por iniciativa propia, busca información y capacitación para obtener conocimiento sobre gestión pública?	✓		✓		✓		
12	Usted ¿Se prepara continuamente para afianzar su conocimiento y destrezas para mejorar su desempeño en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
13	Usted considera ¿Qué tiene capacitación permanente en ofimática ( Word, Excel y Power Point)?	✓		✓		✓		
14	Usted ¿Ha recibido capacitación en cultural organizacional para el desempeño de sus funciones en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	✓		✓		✓		

	(1. Hace 1 - 2 años. 2. Hace 3-4 años. 3. Hace 5 a más).					
15	En los últimos años usted se ha capacitado en temas relacionado a la función que desempeña. (1. Hace 1 - 2 años. 2. Hace 3-4 años. 3. Hace 5 a más).	S/	S/	S/		

**Observaciones** (Precisar si hay suficiencias): **EL INSTRUMENTO ESTA FORMULADO DE FORMA CORRECTA.**

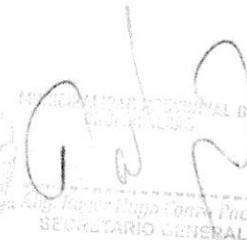
**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** MG. ROGER HUGER CONZA PACCA      **DNI N°:** 41162880

**Especialidad del Validador:** DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3 **Claridad** : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

  
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE  
 EDUCACIÓN SUPERIOR  
 Ing. Roger Hugo Conza Pacca  
 SECRETARIO GENERAL

**VALIDACIÓN DE EXPERTOS.**
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL:**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		relevancia		Claridad		Sugerencias:
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>IDONEIDAD</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Usted considera ¿Qué ha realizado aporte relevante para el cumplimiento de los resultados esperados por la Municipalidad?	Si		Si		Si		
2	Usted considera ¿Que conoce y aplica la normativa vigente en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	Si		Si		Si		
3	Usted considera ¿Qué conoce y aplica nuevas técnicas y herramientas para realizar sus tareas en el cargo que ocupa orientados a resultados efectivos en la Municipalidad?	Si		Si		Si		
4	Usted ¿Ha tenido reconocimiento por la función destacada en el desempeño de sus funciones en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	Si		Si		Si		
5	Usted considera ¿Qué ha planteado nuevos procedimientos para brindar atención satisfactoria al usuario en el cargo que ocupa en la Municipalidad?	Si		Si		Si		
<b>EFICIENCIA Y EFICACIA:</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Usted considera ¿Qué desarrolla sus actividades adecuada y correctamente dentro del plazo previsto para su atención en la Municipalidad?	Si		Si		Si		
7	Usted considera ¿Qué es una persona organizada en el uso de tiempo y las tareas asignadas en la función que desempeña en la Municipalidad?	Si		Si		Si		
8	Usted y su equipo de trabajo de la Municipalidad han generado documentos estandarizados (generalizados) para atender a problemas repetidos de los usuarios?.	Si		Si		Si		
9	Usted considera ¿Qué utiliza las tecnologías asociadas en forma eficiente y oportuna para lograr el plan de trabajo del cargo que ocupa en la Municipalidad?.	Si		Si		Si		
10	Usted ¿Ha trabajado en situaciones adversas bajo presión y han logrado los objetivos esperados para la Municipalidad?	Si		Si		Si		
11	Usted considera ¿Qué utiliza la tecnología de información y comunicación TIC para buscar soluciones a los problemas en el cargo que ocupa?.	Si		Si		Si		
<b>COMPETITIVIDAD:</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Usted considera ¿Qué está preparado para asumir delegación de funciones y cumplir dicha tarea con el resultado esperado por la Municipalidad?	Si		Si		Si		
13	Usted considera ¿Qué cuenta con la predisposición y conocimiento para alcanzar propuesta de solución a problemas repetidos con enfoque técnico y legal en la Municipalidad?	Si		Si		Si		
14	Usted considera ¿Qué aplica ideas innovadoras sin transgredir la norma para lograr eficiencia en el desempeño del cargo que ocupa en la Municipalidad?	Si		Si		Si		

15	Considera que atiende sus actividades garantizando el cumplimiento de las reglas establecidas y transparencia en sus operaciones.	Si		Si		Si	
16	Considera usted que se adapta a los cambios laborales.	Si		Si		Si	
17	Considera que para atender situaciones complejas articula con el equipo de trabajo.	Si		Si		Si	
18	Considera usted que conoce sobre la gestión por procesos para la prestación de servicios en la gestión pública.	Si		Si		Si	
19	Considera que tiene habilidades, destrezas y conocimiento que contribuye al desarrollo de sus actividades de forma diferencia.	Si		Si		Si	

**Observaciones** (Precisar si hay suficiencias): **EL INSTRUMENTO ESTA FORMULADO DE FORMA CORRECTA.**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** **MG. ROGER HUGER CONZA PACCA**

**DNI N°:** 41162880

**Especialidad del Validador:** DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL

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

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

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

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



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
 CHUMBIVILCAS

*Roger Hugo Conza Pacca*

Abg. Roger Hugo Conza Pacca  
 SECRETARIO GENERAL

## ANEXO 7: Fiabilidad Del Instrumento Aplicado:

### Confiabilidad Del Instrumento

El perfil profesional y el desempeño laboral del personal repuesto por mandato judicial en la Municipalidad Provincial de Cusco.

#### OBJETIVO:

Para obtener la confiabilidad del instrumento para recolección de datos, a fin de detectar si existe o no debilidades y proponer alternativas de mejora, se utilizó la técnica estadística “Índice de consistencia Interna Alfa de Cronbach”,

- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.8. Entonces, el instrumento es fiable, por lo tanto, las mediciones son estables y consistentes.
- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es menor a 0.8. Entonces, el instrumento no es fiable, por lo tanto, las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el software SPSS, cuyo resultado fue el siguiente:

**Tabla 1: Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach perfil profesional	N de elementos
0.935	15
Alfa de Cronbach el desempeño laboral	N de elementos
0.878	19

**Nota:** Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.935 y 0.878 por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.

#### 4.4 Prueba de normalidad y métodos de análisis de datos

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
	N	Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
Perfil profesional	186	0,173	0,000
Formación profesional	186	0,131	0,000

Experiencia laboral	186	0,108	0,000
Capacitación	186	0,227	0,000
Desempeño laboral	186	0,159	0,000
Idoneidad	186	0,132	0,000
Eficiencia - Eficacia	186	0,135	0,000
Competitividad	186	0,193	0,000

Fuente: Elaboración propia

Se utilizó el programa computacional estadística con ayuda del software SPSS y Excel, para analizar los datos de ambos cuestionarios, en este estudio se utilizó la prueba no paramétrica de **Rho Spearman** porque no cumple distribución normal en la mayoría de la variables y dimensiones porque el P\_valor es menor al nivel de significancia (0.05), **El Rho Spearman** nos indica si las variables están asociadas y en qué medida. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y el valor absoluto indica la fuerza de la relación, los valores posibles van de -1 a 1. Luego se utilizó la siguiente fórmula para el cálculo de esta medida:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

**Dónde:**

$\rho$ : Coeficiente de correlación.

D: diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y.

N: Número de parejas de datos.

**Tabla 5: Valores de la correlación de Rho de Spearman**

Puntuación	Denominación del grado
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.01 a 0.10	Correlacion positiva muy debil
0.11 a 0.25	Correlacion positiva debil
0.26 a 0.50	Correlacion positiva media
0.51 a 0.75	Correlacion positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlacion positiva muy fuerte
0.91 a 1.00	Correlacion positiva perfecta (a mayor X mayor Y)

*Nota:* Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305). *Metodología de la investigación científica.*



25	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	
26	1	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	
27	1	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2
28	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	1	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1	1	2	2	3	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	
30	1	2	4	3	1	3	3	4	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	
31	1	4	5	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
32	2	4	5	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	
33	1	3	5	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	1	1	3	3	2	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	
34	1	1	5	3	3	2	2	3	1	4	3	3	3	1	1	3	1	4	3	4	1	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
35	1	2	5	1	3	2	2	2	2	4	3	3	3	1	2	3	1	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
36	1	2	5	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	1	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	
37	1	1	5	1	2	3	2	4	1	1	1	3	2	1	2	2	2	3	1	3	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	
38	2	1	5	2	2	2	3	3	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	2	
39	1	1	5	1	1	1	2	4	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	2	3	3	1	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	
40	1	1	5	1	1	3	2	5	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	2	3	4	1	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	2	2	2	
41	1	1	5	1	1	1	2	4	1	1	1	3	2	1	1	1	2	4	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	
42	1	1	5	1	1	1	2	4	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	
43	1	1	5	1	1	1	2	4	1	1	1	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
44	1	2	4	1	1	2	4	5	4	1	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	1	3	2	5	5	5	4	1	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	5	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	
46	2	1	3	3	2	3	4	5	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	
47	2	2	3	2	2	3	4	5	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	
48	1	2	2	2	2	3	4	5	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	
49	1	1	3	3	2	3	4	5	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	
50	1	4	3	3	2	3	4	5	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	
51	1	3	2	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3
52	1	4	3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3
53	1	1	3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3
54	2	1	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2

55	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2			
56	1	1	5	3	3	2	2	3	1	4	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4			
57	1	2	5	1	3	2	2	2	2	4	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3		
58	1	2	5	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3		
59	1	1	5	1	2	3	2	4	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3		
60	2	1	5	2	2	2	3	3	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2		
61	1	1	5	1	1	3	2	5	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	1	1		
62	2	1	5	1	1	3	2	5	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	1	1		
63	2	1	5	1	1	3	2	5	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	1	1		
64	2	1	5	1	1	3	2	5	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1		
65	1	1	5	1	1	3	2	5	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1		
66	2	2	4	2	2	3	3	5	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	2	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2		
67	2	2	4	2	2	3	3	5	1	1	3	3	3	1	1	1	2	3	2	2	2	1	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3		
68	2	3	4	3	1	3	3	5	1	1	2	3	3	1	1	1	1	3	2	2	3	1	2	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3		
69	2	3	4	3	1	3	3	5	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	1	3	4	4	2	2	3	3	2	4	3	2	4	1	3	2		
70	2	2	4	3	1	3	3	5	1	1	3	3	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	4	2	2	3		
71	1	2	4	1	2	3	3	5	2	2	2	2	3	1	1	2	1	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3		
72	1	2	4	2	2	3	3	5	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4		
73	1	2	4	1	1	3	2	5	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3		
74	1	3	4	2	2	2	3	5	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	1	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4		
75	1	3	4	1	2	3	3	5	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3		
76	2	4	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4		
77	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
78	1	3	5	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3		
79	1	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
80	2	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3
81	1	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
82	1	6	2	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3		
83	2	6	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
84	1	5	2	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	2	



115	2	4	5	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3					
116	1	3	5	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	1	1	3	3	2	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3					
117	1	1	5	3	3	2	2	3	1	4	3	3	3	1	1	3	1	4	3	4	1	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3					
118	2	1	5	2	2	2	3	3	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	2					
119	1	1	5	1	1	1	2	4	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	2	3	3	1	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2					
120	1	1	5	1	1	1	2	4	1	1	1	3	2	1	1	1	2	4	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2					
121	1	1	5	1	1	1	2	4	1	1	1	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
122	1	2	4	1	1	2	4	5	4	1	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
123	2	2	3	2	2	3	4	5	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2					
124	1	2	2	2	2	3	4	5	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2					
125	1	4	3	3	2	3	4	5	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2					
126	1	3	2	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3					
127	1	1	3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3					
128	2	1	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2		
129	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2		
130	1	1	5	3	3	2	2	3	1	4	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4					
131	1	2	5	1	3	2	2	2	2	4	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3					
132	1	1	5	1	2	3	2	4	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3					
133	2	1	5	2	2	2	3	3	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2					
134	1	1	5	1	1	3	2	5	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	1	1					
135	1	1	5	1	1	3	2	5	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1					
136	2	2	4	2	2	3	3	5	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	2	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2					
137	2	2	4	2	2	3	3	5	1	1	3	3	3	1	1	1	2	3	2	2	2	1	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3					
138	2	3	4	3	1	3	3	5	1	1	2	3	3	1	1	1	1	3	2	2	3	1	2	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3					
139	2	3	4	3	1	3	3	5	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	1	3	4	4	2	2	3	3	2	4	3	2	4	1	3	2					
140	2	2	4	3	1	3	3	5	1	1	3	3	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	4	2	2	3					
141	1	2	4	2	2	3	3	5	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4				
142	1	2	4	1	1	3	2	5	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3					
143	1	3	4	2	2	2	3	5	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	1	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4			
144	1	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	

145	2	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3		
146	1	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4		
147	1	5	2	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2		
148	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	
149	1	2	5	1	2	2	2	5	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3		
150	1	2	5	1	3	3	3	5	2	2	3	4	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	3	4	2	2	3	2	2	3		
151	1	1	5	1	2	3	2	5	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2		
152	1	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2			
153	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4		
154	2	5	2	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	1	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3		
155	1	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2		
156	1	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2		
157	1	2	5	1	3	2	2	2	2	4	3	3	3	1	2	3	1	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2		
158	1	1	5	1	1	3	2	5	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	2	3	4	1	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	2	2	2		
159	2	2	3	2	2	3	4	5	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2		
160	2	1	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2			
161	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2			
162	1	1	5	1	2	3	2	4	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3		
163	2	1	5	1	1	3	2	5	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1		
164	1	1	5	1	1	3	2	5	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1		
165	2	3	4	3	1	3	3	5	1	1	2	3	3	1	1	1	1	3	2	2	3	1	2	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3		
166	2	2	4	3	1	3	3	5	1	1	3	3	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	4	2	2	3		
167	2	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3		
168	1	6	2	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3		
169	2	6	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
170	1	5	2	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2		
171	1	1	5	3	3	2	2	5	1	2	2	4	3	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	4	2	2		
172	1	2	5	1	2	2	2	5	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3		
173	1	2	5	1	3	3	3	5	2	2	3	4	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	3	4	2	2	3	2	2	3		
174	1	1	5	1	2	3	2	5	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2		

175	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	
176	1	6	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
177	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
178	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
179	1	3	5	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	1	1	3	3	2	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	
180	2	1	5	2	2	2	3	3	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	2		
181	1	3	2	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3		
182	2	1	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2		
183	1	1	5	1	2	3	2	4	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
184	2	3	4	3	1	3	3	5	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	1	3	4	4	2	2	3	3	2	4	3	2	4	1	3	2		
185	2	2	4	3	1	3	3	5	1	1	3	3	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	4	2	2	3		
186	1	1	5	1	2	3	2	5	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	

**Sexo: masculino (1) Femenino (2)**



MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL  
DEL CUSCO

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION  
GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Cusco, 26 DIC. 2022

**CARTA N° 367 -2022-DGA/MPC**

Señora:

**ADELA ACHAHUI TAPIA,**

CC.HH. Hilario Mendivil IG-401, Distrito de Wánchaq

Cusco.-

**Asunto :** Autorización de Uso de Nombre de la Entidad

**Ref. :** Expediente N° 020069-2022

De mi mayor consideración:

Por la presente me dirijo a usted, en atención al expediente de la referencia, por el cual solicita autorización para uso del NOMBRE DE LA ENTIDAD, para la publicación de Tesis de Investigación "Perfil Profesional y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Repuesto por Mandato Judicial en la Municipalidad Provincial del Cusco-2021" en el REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

En tal sentido, conforme al Informe N° 747-2022-DGAJ/MPC, emitido por el Director de la Oficina General de Asesoría Jurídica, **ES PROCEDENTE su petición presentada;** por lo que, **SE AUTORIZA EL USO DEL NOMBRE DE LA ENTIDAD DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO, para el fin i indicado.**

Sin otro particular, me despido de usted,

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO  
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION

Lic. Ruth Fajpa Alarcón Garate  
DIRECTORA GENERAL

recibi contamo

Dni 23925349  
C- 27/12/22

C.c.-Archivo  
DGA/

Adela Achahui Tapia

QOSQO  
T'IKADINA



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MIRKO MERINO NUÑEZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "PERFIL PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL REPUESTO POR MANDATO JUDICIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUSCO", cuyo autor es ACHAHUI TAPIA ADELA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 11 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MIRKO MERINO NUÑEZ <b>DNI:</b> 16716799 <b>ORCID</b> 0000-0002-8820-6382	Firmado digitalmente por: MNUNEZMI el 12-01- 2022 08:11:59

Código documento Trilce: TRI - 0266689