



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño
laboral de los colaboradores de la Municipalidad
Provincial de Huaylas, 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. CASTROMONTE MIRANDA, Emperatriz Janina

ASESOR:

Dr. SALINAS GAMBOA, Germán Jesús

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2017

PÀGINA DEL JURADO

Dr. Edwin López Robles
Presidente

Mg. Jorge Favio Vargas Llumpa
Secretario

Dr. Jesús Germán Salinas Gamboa
Vocal

DEDICATORIA

A las dos personas que siempre estuvieron alentándome y apoyando. A mí querido hijo Oliver Max y mi esposo Danilo.

A mis padres que siempre me apoyan en cumplir mis metas y objetivos en mi vida profesional.

A mis hermanos que desde el inicio de mi formación profesional me han apoyado incondicionalmente.

Janina Castromonte

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy especial a mis familiares que siempre me apoyaron en el logro de la culminación de este trabajo.

Del mismo modo agradecer a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas por brindar un espacio.

La Autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

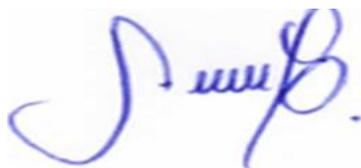
Yo, Emperatriz Janina Castromonte Miranda, estudiante del Programa de maestría en Educación con mención en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 42237810; con la tesis titulada “Perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huaraz, agosto 2017



Emperatriz Janina Castromonte Miranda

DNI N° 42237810

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

La Autora

ÍNDICE

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas con el tema	16
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	34
II. MÉTODO	37
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, operacionalización	38
2.3. Población y muestra	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	39
2.5. Métodos de análisis de datos	45
2.6. Aspectos éticos	45
III. RESULTADOS	47
IV. DISCUSIÓN	62
V. CONCLUSIONES	64
VI. RECOMENDACIONES	67
VII. REFERENCIAS	70
ANEXOS	

Anexo 1: Instrumento

Ficha técnica de los instrumentos

Validez de los instrumentos

Confiabilidad de los instrumentos

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

Anexo 4: Otros

RESUMEN

El informe de investigación es el producto del proceso del trabajo de proyecto relacionado a los perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, se tuvo como objetivo general analizar de qué manera influyen los perfiles profesionales en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. La metodología que se utilizó en la investigación correlacional, con el propósito de relacionar la influencia de la variable perfiles profesionales como influye en el desempeño laboral. La población de estudio estuvo conformada por 42 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, a quienes se les aplicó un cuestionario respecto a la variable perfiles profesionales y desempeño laboral. El procesamiento de los datos se realizó con tablas de frecuencia relacionando las dimensiones del perfil profesional con la variable desempeño laboral para identificar de qué manera influyen; según los resultados obtenidos en la presente investigación se puede mencionar que existe un gran porcentaje de 48% colaboradores que realizan un mal desempeño laboral, un 38% que manifiestan que es regular el desempeño laboral y un 14% mencionan que es bueno, estos porcentajes se reflejan en la tabla N° 10; por lo tanto se entiende que predomina un mal desempeño laboral, puede ser origen de factores muy diversos. Podemos mencionar que hay muchos colaboradores que no cumplen con el perfil solicitado para ejercer un cargo; en tal sentido los perfiles profesionales influyen de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

Palabras claves: Perfiles profesionales, desempeño laboral, conocimientos, actitudes, destrezas y habilidades

ABSTRACT

The research report is the product of the project work process related to the professional profiles and its incidence in the labor performance of the collaborators of the Provincial Municipality of Huaylas, its general objective was to analyze how it influences the professional profiles in the Work performance of the collaborators of the Provincial Municipality of Huaylas. The methodology that was used in the investigation was the explanatory one, in which the purpose was to explain the influence of the variable professional profiles as it influences in the labor performance. The study population consisted of 42 employees of the Provincial Municipality of Huaylas, who were given a questionnaire regarding the variables professional profiles and work performance. The data processing was done with frequency tables relating the dimensions of the professional profile to the labor performance variable to identify how they influence; According to the results obtained in the present investigation it is possible to be mentioned that a great percentage of 48% collaborators that perform a poor labor performance, 38% that they show that it is regulate the labor performance and 14% mention that it is good, these percentages are Are shown in Table 10; Therefore it is understood that a poor performance prevails at work, can be origin of very diverse factors. We can mention that there are many collaborators who do not fulfill the profile requested to hold a position; In this sense the professional profiles directly influence the work performance of the collaborators of the Provincial Municipality of Huaylas.

Keywords:

Professional profiles, job performance, knowledge, attitudes and skills, abilities.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

Ante la problemática en la gestión pública por la falta de capacidad y solución de problemas que día a día que se presenta, se considera importante que las organizaciones públicas como los municipios deben encontrarse preparadas para enfrentar a este mundo globalizado y aprovechar estos nuevos desafíos mediante el direccionamiento y gestión de calidad en la administración del recurso humano. El presente trabajo de investigación busca aportar a las mejoras para la gestión de calidad por parte de los colaboradores es un aporte que lleva a las organizaciones a reconsiderar la importancia que se debe ejercer un cargo o puesto de trabajo, donde siendo ubicados y ubicadas los profesionales según la especialidad y experiencia con la que cuentan el cual permitirá tener las personas idóneas para cada puesto que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

Capítulo I: podemos encontrar, la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas con el tema, formulación del problema, justificación del estudio, Hipótesis y los objetivos.

Capítulo II: Se menciona sobre el diseño de investigación, las variables, operacionalización, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y los aspectos éticos.

Capítulo III: Se describe los resultados encontrados, mediante un presentación y análisis de cada resultado con la interpretación de los datos procesados de la información recolectada con el instrumento las encuestas.

Capítulo IV: Se plantea la discusión.

Capítulo V: Se describe las conclusiones plantea

Capítulo VI: En este capítulo se plasma las recomendaciones que se propone

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional las organizaciones requieren de colaboradores que alcancen los propósitos y fines que cada institución se traza a largo o corto plazo , por tal motivo los diversos grupos empresariales, instituciones del sector público y privado y municipios locales o provinciales, buscan estar constituidas principalmente por colaboradores, que se interrelacionan con el único fin de lograr los objetivos minimizando los costos, el tiempo de empleo en desarrollar sus actividades, con un de mínimo esfuerzo y evitando trances, prestando un servicio de calidad reduciendo los costos.

A nivel del Perú son muchas organizaciones privadas que implementaron hace mucho tiempo la evaluación de desempeño de su personal, pues ellos consideraron que el capital humano es de mucha importancia dentro de la organización, en la búsqueda de la mejora en la calidad de servicio y productividad las empresas privadas ofrecen capacitaciones en diversos temas donde los colaboradores mejoran sus conocimientos y destrezas puesto que si en algún momento los mejores talentos que tenías en tu organización fugan para ellos significaría un gasto y no una inversión.

Cuando se desarrolla estas evaluaciones, los colaboradores se manifiestan motivados y están mucho más preocupados de cumplir con fechas estipuladas y realizar tareas dispuestas. Por lo tanto, permite a las organizaciones y empresas identificar las debilidades de los grupos de trabajo y así desarrollar planes de capacitación adecuados, que apunten a temas de interés de las mismas y temas específicos.

A nivel local en la municipalidad provincial de Huaylas se puede percibir una mala gestión, la burocracia predomina como en toda institución, los trámites cada vez más se hacen largos. En esta institución se puede observar que muchos colaboradores no cumplen el perfil adecuado para ejercer las funciones y cargos, reflejo de ello son las metas no alcanzadas en los planes de incentivos municipales que el gobierno central viene promoviendo, también el clima laboral que se observa no es el correcto existe mucho desorden y el desempeño laboral no es el esperado en muchos colaboradores los factores son muy diversos. Podemos mencionar que

el perfil profesional con una descripción más clara son los conjuntos de competencias y capacidades donde se identifican la formación de un colaborador con el fin de encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo. A lo de los años los profesionales se enfrentan a los problemas económicos, sociales y sobre todo de las demandas de trabajo incluso del perfil que se debe tener para poder obtener un empleo es indispensable tener claro las limitantes, las características para lo cual requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales.

Según Alles (2008), el análisis del desempeño de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el logro y desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización con el aprovechamiento correcto de los recursos humanos y económicos. La información que obtenemos en la evaluación nos permitirá tener conocimiento amplio del desempeño y satisfacción al ejecutar las funciones asignadas y cómo está el personal psicológicamente laboral donde se realizan a cabo anualmente y pueden determinar que se incrementa la elegibilidad de un colaborador manifestar si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser retirado de la organización.

A nivel local la importancia y relevancia que tiene el hecho de detectar las necesidades que aquejan a la sociedad y que exigen una solución. Este diagnóstico permite confirmar la necesidad de preparar los recursos humanos que puedan enfrentarse a esos problemas.

1.2. Trabajos previos

Montesinos (2013), en su investigación titulada *“El Perfil profesional y perfil laboral en los docentes del instituto superior pedagógico público Arequipa, 2012”*, las muestras de estudio fueron 70 docentes, el método que se empleo fue descriptivo se usó encuestas, concluye que: El perfil laboral se encuentra por debajo del perfil profesional, ya que este último se desarrolla en un nivel aceptable o excelente y el primero en un nivel regular bajo. En cuanto al perfil laboral o ejercicio profesional de los docentes, no presentan una correspondencia plena con su perfil profesional, ya que se evidencian ciertas deficiencias en la gestión institucional.

Tineo (2012), en la investigación titula *“La Validación del perfil profesional basado en competencias de docentes de institutos de educación superior tecnológico y su grado de aceptación de profesores, a nivel nacional”*, la muestra de estudio que consideró fue a 110 docentes de 30 IEST, situados en 11 regiones del país, Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional se empleó encuestas, concluye que: El perfil profesional en base a competencias ha sido validado estadísticamente, mediante el método de la concordancia entre jueces o expertos. El consenso logrado por los expertos es de especial consideración, pues revela la congruencia y relevancia de sus apreciaciones, que como se puede ver no han descalificado significativamente algún elemento del perfil. Por lo tanto, un alto grado de las calificaciones de los expertos demostró que se reconoce la congruencia y relevancia de los indicadores (dimensiones, competencias y capacidades de desempeño) con respecto a sus respectivos constructos en estudio.

Sánchez (2013), en su trabajo de investigación titulada *“El Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I”*, Se tomó con muestra a 100 estudiantes donde calificaron los desempeños de 26 catedráticos de la facultad, estas muestras fueron designadas aleatoriamente, se empleó una investigación descriptiva con la cual se realizó el cálculo de la variable empleando encuestas y como instrumento un cuestionario, concluye que: el catedrático presentan una tendencia positiva en su desempeño laboral.

Chuquitucto (2014), en su investigación titulada *“Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo”*, la muestra de estudio fue 81 colaboradores, el método de investigación fue explicativa el instrumento fueron encuestas, concluye que: El desempeño laboral de los trabajadores se observa deficiente y dañado a causa de la presencia de un clima de tipo autoritario, puesto que obstaculiza la aportación de ideas innovadoras y los cohibe de cierto modo a dar un valor agregado a sus labores diarias.

Cuadros (2012), en su trabajo de investigación titulada *“Modelo para el diseño de perfil de puesto basado en competencias: caso puestos administrativos de una universidad pública”*, la muestra de estudio fueron los colaboradores de la universidad pública, el método empleado fue descriptivo entrevistas, concluye que: al estudiar a la Universidad de Talca y otras universidades de Chile. Desarrollado en la ejecución del proyecto “Construcción e Instalación de una Visión Renovada de la Formación de Pregrado. Rediseño y Validación de los Curricular de las Carreras Profesionales”.

Rivera (2015), en su trabajo de investigación *“El Perfil profesional y perfil didáctico de los docentes de nivel primaria de educación básica regular en la institución educativa mariscal Cáceres, distrito de Ayacucho, de la provincia de Huamanga-2015.”*, la muestra fue 22 docentes, el tipo de investigación es cuantitativa se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluye: En cuanto al perfil profesional de los docentes del 100% (22) el 77% (17) de los docentes está en proceso de formación, mientras que el 23% (05) de los docentes están formados, en cuanto al perfil didáctico el 82% (18) de los docentes hacen uso de estrategias dinámicas.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

El concepto general de perfil profesional es muy variado, depende de los autores y de las especificaciones de las carreras profesionales a que se refieren. Desde un punto de vista general podemos Posteriormente, y con la finalidad de encontrar una definición sobre Perfil Profesional, se realizó una consulta teórica entre diversos autores, luego de la cual, se ha tomado en consideración las siguientes propuestas: El perfil profesional se puede definir como un conjunto de caracteres que cada colaborador debe de contar y estos a su vez deben aportaran en definir las características del propio ser de cada trabajador. Otro concepto del perfil profesional que podemos mencionar es un sin número de habilidades que el profesional demuestra en las funciones y tareas diaria con el único fin de optimizar los costos y recursos convirtiendo un trabajo en eficiente. Otros autores mencionan que el perfil profesional son las habilidades que hace que el trabajo sea más

eficiente o eficaz y los conocimientos nos permite ser más eficiente y estar siempre actualizados ya sea con la tecnología o las normativas, mientras tanto la actitud hace al colaborador más productivo porque, si un colaborador tiene definido cuáles son las metas y objetivos para llegar al buen desarrollo de la profesión y más la experiencia ganada se le será más fácil cumplir con lo trazado en el campo laboral. El perfil profesional como son los ejercicios generales y específicas que desenvuelve un profesional en las áreas de acción con el único fin de dar una solución de los requerimientos de la sociedad que cada localidad o sector tiene identificada. (Hernández, 2004, pp.4-5).

Podemos asumir un concepto síntesis de Hawes (2005, p.13), quien asume y menciona en cuanto al perfil profesional como un conjunto o grupo de capacidades y rasgos que acreditan pertinentemente por quien posee la competitividad jurídica para ello, permitiendo que alguien sea registrado por la sociedad como “tal” profesional, logrando designar las tareas y funciones a quien se le supone competente, capacitado y sabiendo.

El Perfil Profesional según Hawes (2005), quien menciona diversas funciones: donde se ofrece una ilustración o imagen contextualizada del profesional en un determinado punto, lugar o momento.

También se orienta a una la determinación de metas curriculares de formación, así como aquellos métodos formas y en muchos casos los medios de planes y presentaciones de formación continua.

Díaz (2011), afirma. “Que el perfil profesional está compuesto por diferentes conocimientos alcanzados en la vida profesional, actitudes logradas con el paso de la experiencia y las habilidades que nos convierte más eficiente ante una situación que permitirán ejercer tareas que aseguran la producción de servicios y bienes concretos, por lo que dichas actividades ocupacionales y sociales dependen del contexto en donde se practiquen...” (p. 90). Orientando su propuesta a la importancia que deben tener las condiciones socioeconómicas del lugar donde se realizará la actividad educativa dentro del proceso de elaboración del perfil profesional.

Así mismo, Sichi (2010), considera que el perfil tiene dos dimensiones:

Donde el perfil académico que consta de las características ansiadas que se piensa obtener en las áreas de formación continua, información, y sensibilización, las cuales conforman los rasgos, sapiencias, perspectivas y características, que califican al graduado para recibir la acreditación académica tan anhelada.

El perfil profesional se puede expresar básicamente en la descripción de las particularidades procuradas y buscadas por un profesional para el mundo laboral al cual ostenta llegar, por lo tanto este profesional tiene la obligación de optar y desarrollar el conjunto de destrezas, habilidades buenos rasgos de personalidad en este sentido debe reflejar las exigencias del mercado ocupacional: habilidades, destrezas, un nivel de educación se sea inseparable al desempeño profesional y bien definidos los rasgos de personalidad. Con la articulación de estas dimensiones que es una vía para enlazar significativamente a la educación con aquella sociedad demandante que día a día requiere a profesionales con todas las dimensiones mencionadas para afrontar las adversidades que aquejan.

Llanos (2008), define el perfil profesional “Enuncia la representación de aquellas características deseadas por el empleador. Según lo mencionado estas características pueden y deben ser reflejo de aquellas necesidades del mercado laboral, del mercado ocupacional, según los requerimientos óptimos que califican los rasgos de personalidad, las habilidades, aquellas destrezas, , la conformación física” (p.40) En tal sentido, se debe considera al perfil profesional como suministrar las situaciones aceptables de inserción al mercado laboral, determinado por las capacidades que debe poseer el egresado como producto de su formación profesional en la universidad.

Mientras Zambrano (2007), afirma “El perfil profesional o perfil del egresado... establece las competencias que se necesita o requiere el futuro profesional para generar de manera oportuna y correcta la solución a las necesidades y problemas que rodea un entorno determinado de la sociedad para desempeñar con el encargo que la sociedad ha conferido a las instituciones universitarias: formar integralmente al talento humano solicitado para satisfacer las diversas necesidades sociales” (p.

14). Definición que está orientada a dar al perfil profesional un mayor énfasis de servicio a la sociedad, formar de manera integral profesionales comprometidos con su país.

Consiguientemente, el estudio del perfil profesional de formadores en formación continua no ha obtenido hasta hace algunos años acumular del todo la atención que merece como investigadora, puesto que los estudios ejecutados hasta ahora no lo miran como un objetivo principal sino de soporte y, en segundo lugar, por la dificultoso labor de situar a este profesional en labores, habilidades y competencias determinadas, puesto que el argumento de formación continua y del mundo laboral su imagen profesional está en función a diversos cambios permanentes.

Jiménez (1996, p.307), manifiesta el gran trance del estudio de su perfil subrayando que:

La terminología de un formador por extensión se puede describe a toda persona donde de alguna forma o manera tiene vinculación o relación con la formación desde el reflejo de la responsabilidad, del proyecto o de la construcción de la misma. Abarca a un grupo heterogéneo de personas con profesiones muy diversas y distintas, muy difícil de entender, conceptualizar y de definir o establecer las responsabilidades con la asignación de tareas o funciones.

Aquella procedencia de su formación inicial puede ser muy diversa estará en función de las elecciones y decisiones que tomo el profesional, la idea teórica y práctica de la vida y del trabajo, la pluralidad de situaciones en la que tienen la obligación de operar (...), los diversos niveles y modalidades de formación, las especialidades, los materiales que deben emplear o diseñar, la variedad de grupos destinatarios, lo único que realizan es incorporar complejidad a una determinada profesión mas no perfilada en la gran parte de sus competencias.

Por otra parte, Ferrández (2000), menciona y habla de la complicación de conceptuar, definir su imagen y definir su perfil profesional y sustentan como elementos que lo obstaculizan o dificultan, también por lo resaltado por el autor Jiménez (1996) "los escasos en cuanto al deslindamientos en este campo o área, la escasos y ausencia de información en algunas de sus parcelas, el desconcierto terminológico ante una deficiente manifestación del rico o pobre vocabulario

común...".

En tal sentido, es muy necesario e indispensable la mención del esfuerzo colaborador de muchos escritores nacionales donde definen la figura profesional del formador de formación continua desde diversos puntos y perspectivas, teniendo muy en cuenta los ámbitos de acción al cual son sometidos los profesionales.

Mientras para el autor Tejada (1999), un formador de formación continua es el profesional el cual busca formar adultos ocupados y también futuros formadores y/o docentes, mientras tanto para el autor Navío (2001), menciona que el formador es, aquel profesional de la formación relacionado con el mundo laboral al cual nos enfrentamos y asumimos las funciones cada día. En tal sentido se puede afirmar que su referente puede ser tanto profesional como ocupacional. De una manera específica desenvuelve las diversas actividades en el campo de formación continua". El formador mantiene una relación directa con aquel especialista que se determina por su experiencia en los contenidos a ejecutar, y desde luego también domina aspectos pedagógicos. Por ello es necesario atender tanto la planificación de la formación el cual comparte con la evaluación y desarrollo. De forma específica, sus diversas actividades se circunscriben a la formación continua, al mundo laboral y a los grupos destinatarios.

También el autor Ferrández (2009), expresa cuatro puntos donde da a entender sobre la figura del formador de formación continua:

- La formación continua, viene hacer una especificidad de este profesional y su principal y muy necesario perímetro de acción.
- En el marco de las diversas representaciones esta se dé delimitara a las organizaciones, empresas públicas y privadas y muchos centros de formación continua, lo cual haría que las tareas o actividades se conviertan en más productivas e eficientes.
- La actuación va estar en función y dependería de los colectivos destinatarios.
- Los perfiles de los formadores de formación continua abarca toda una serie en conjunto de habilidades personales, de conocimientos adquiridos a lo largo de la vida laboral, capacidades para resolver los conflictos dentro de un ámbito laboral, destrezas para convertir el trabajo más eficiente y productivo, y por último las actitudes de un colaborador en definición compleja.

Para (Ferrández, 2000, p. 27) menciona y acota que un formador tiene el deber y la obligación a realizar estudios de actualización por presentarse una constante situación de cambio, los conocimientos de ayer no es válido para hoy porque la tecnología es cambiante e innovadora, como por ejemplo podemos mencionar que en años pasados el uso de la informática no era muy común, pero hoy en día es indispensable para todo campo laboral. En consecuencia, el formador debe tener los conocimientos específicos que necesitan y requieren para el desarrollo de diversas competencias y capacidades ya que el mundo laboral por ser cambiante e innovador lo requiere; un formador debe poseer un carácter integral por que ha primera impresión nos muestra una figura de formador al cual se es necesario añadir la polivalencia, o bien entender de forma global ambos conceptos (capacidades y competencias) bajo la nominación de "competencias claves". Los indicadores de capacidad que demuestra un colaborador son elementos esenciales para el estudio de las competencias y ambas son las que permiten hablar de perfiles. Las capacidades no pueden evidenciarse de forma directa en la actividad de los sujetos, estas se dan a conocer por medio de las competencias.

Según Tejada (1999) hace mención que la competencia es sinónimo de “un conjunto diverso de saberes (saber, saber hacer, saber estar y saber ser – procedimientos, actitudes y conocimientos) mezclados, ordenados e integrados en el desarrollo de la profesión.

En cuanto el dominio de estos saberes se convierte o se "hace capaz" de portarse a una persona con eficacia en un contexto profesional”. Por lo tanto, las capacidades podemos afirmar que son los recursos que tiene una persona personificando su potencialidad y por otra parte las competencias son la movilización de estos recursos definibles en la acción.

La competencia tiene los siguientes componentes: habilidades, aspectos éticos, los aspectos actitudinales, conocimientos, capacidades, aspectos prácticos, afectivos, volitivos, estéticos y sociales.

Tejada (2000) menciona y busca relacionar las competencias específicas de un formador con las que se asemejan bajo el contexto específico en las que este

profesional desenvuelve las competencias. Podemos afirmar que en día hoy es inconcebible que el formador como neto ejecutor de programas de formación. Actualmente se cree en un formador es un transformador o convertidor de diversos diseños según su propia situación y un contexto de funcionamiento. Sin embargo, no existe competencia alguna que pueda desarrollar y asimilar no dentro de los contextos de actuación del formador ya que éstos son de carácter genérico y/o específico o de carácter social, técnico y didáctico, etc. Convirtiéndose este modelo conceptual de contextos en lo siguiente:

a) El contexto general: se realiza una demarcación al estatus socio - laboral del formador, se considera un grado de profesionalización con la consideración de dos criterios, un criterio de tipo ocupacional (funciones y obligaciones a desempeñar, formas de formación que imparten) y otro criterio de tipo laboral (época de dedicación, forma de contrato, etc.).

Según al ámbito y entorno social, el estudio se rige a la titularidad de la institución en la que desarrolla la formación, la pertenencia a colectivos profesionales, la formación inicial, la titulación máxima, etc.

b) Mientras el contexto específico: realiza un limitado al entorno aula-taller, que es el espacio donde se desenvuelven las competencias profesionales docentes básicas (planificación de las estrategias, impartición y evaluación de la formación, actitud del formador en el aula y puesto de trabajo, medios didácticos utilizados, rol del formador de aula y en el puesto de trabajo, actividades de orientación y tutoría, etc.) y específicas (trabajo en equipo, voluntad de auto perfeccionamiento conocimientos y destrezas desarrolladas sobre el mundo laboral, empresarial, del proceso de producción, capacidades, habilidades y actitudes específicas como motivación, poder y autonomía, etc.).

Según el autor Caplab (2004), manifiesta y remarca que el perfil profesional busca realizar la descripción de las capacidades y competencias necesarias y requeridas para el buen desarrollo del desempeño de una ocupación y a la vez debe estar vinculada y muy asociado a cada denominación o título profesional.

Los indicadores del perfil profesional podemos mencionar tres principales según el tipo de investigación que se desea realizar:

La formación profesional, según Oriol (2008) menciona que es necesario e indispensable diferenciar el concepto de formación. Por lo que debemos de entender que la formación profesional es aquella formación encaminada directamente al perfeccionamiento de una profesión o un oficio determinado. Por lo contrario, se utiliza el concepto más extenso de formación para designar todos los conocimientos y aprendizajes específicos que una persona o formador logra adquirir a lo largo de su vida profesional y cotidiana, aunque no mantenga una relación directa con el ejercicio de una profesión, este mantiene una relación con las competencias que presentan en el campo laboral. Como ejemplo podemos mencionar que uno varios aprendizajes de técnicas de panadero para un individuo que no quiere ser panadero, pero busca mejorar sus destrezas y capacidades para elaborar los mejores panes para su entorno personal, familiar y amigos, o también una persona que aprende gasfitería para reparar y cuidar su casa.

La formación profesional también ha pasado por un proceso de cambios. Se inició centrada en la creación de conocimientos, habilidades y destrezas para la vinculación a un empleo. Actualmente, además de haber pasado de un concepto de formación inicial a uno de formación continua, ha ampliado su significado y alcances hacia aspectos como el desarrollo tecnológico y el complejo mundo de las relaciones laborales (Mintra-Perú, 2014).

La competencia general de la ocupación es la posesión y el progreso de destrezas, conocimientos y actitudes donde permite a una persona la capacidad de desarrollar con éxito muchas actividades en el campo laboral en una determinada área profesional, también en climatizarse y adaptarse a nuevas o complicadas situaciones y en muchos casos con el fin de transferir esas competencias adquiridas a esas áreas profesionales próximas. Como ejemplo podemos mencionar lo siguiente:

Las exigencias generales de evaluación profesional de un sistema productivo para la ocupación de una persona que ejerce como panadero está en capacidad de

planificar o programar, fabricar y elaborar productos de panadería, en busca de los objetivos y calidad determinada con la aplicación de la normativa técnico-sanitaria, en convivencia y cuidado con medio ambiente que lo rodea. (Caplab, 2004, p. 35)

La competencia intelectual está referido al momento cuando se diseña un perfil profesional, es muy necesario tener muy cuenta las competencias profesionales a ejecutar o desarrollar. Como ejemplo mencionaremos que un docente es un profesional que demanda de especiales competencias para desarrollar y desempeñarse con éxito y logro su labor como formador en el día a día. Por lo tanto, debemos remarcar los aspectos que reglamentan estas competencias.

Así, para Chomsky (2000), menciona que “las competencias son aspectos de habilidades como también de conocimientos; donde aquellas que son indispensables para llegar a los resultados trazados y exigencias en una determinada circunstancia; por ser la capacidad idónea y real para lograr un resultado y objetivo trazado en el contexto referido según la Organización Internacional del Trabajo” (p. 43).

Mientras el autor Kobinger (1996), manifiesta que “la competencia intelectual es un conglomerado de habilidades cognoscitivas y comportamientos socio afectivos, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten conducir adecuadamente un rol o papel, una ocupación o función, una actividad o varias tareas” (p. 47).

Así para Navio (2001), manifiesta también que “las competencias intelectuales son uno o varios conjuntos de destrezas, actitudes, conocimientos y habilidades, cuyo estudio se entiende en un desempeño superior, con el único fin de contribuir al logro y alcance de los objetivos claves” (p. 48)

Es importante tener en cuenta mencionar que los autores citados consideran en un sentido común que las competencias componen un conjunto de habilidades y conocimientos donde guardan estrecha relación con el aspecto cognoscitivo o afectivo y actitud. Considero la definición más completa el de Navio, donde incorpora las competencias que esta se traduce en un desempeño óptimo o superior y que contribuye al logro de los resultados y objetivos trazados en el campo laboral.

También podemos mencionar que existen aspectos importantes del perfil profesional como la unidad de competencia es el aglomerado o conjunto de elementos de competencia, con un valor y significado en el desempeño de un trabajo en el campo laboral. Esta unidad no sólo hace referencia a funciones directamente vinculadas con el objetivo del empleo, si no también que contiene elementos relacionados con la calidad, las relaciones de trabajo y por último la seguridad. (Caplab, 2004, p. 35).

Como ejemplo podemos mencionar cuales serían las funciones de un trabajador en las diversas áreas de una panificadora:

- Pueden planificar, organizar y controlar la recepción, almacenamiento y expedición de materias primas, auxiliares y productos terminados de panadería, bollería, galletería, pastelería.
- Ejecutar, realizar o conducir las operaciones de elaboración de masas, pastas y productos básicos en panadería, bollería, galletería y pastelería.
- Diseñar y elaborar los sub-productos y realizar las operaciones de composición y decorado de productos de pastelería y confitería, según las exigencias del mercado focalizado.
- desarrollar y controlar las operaciones de envasado y embalaje de productos alimentarios.
- Emplear las normas de higiene y seguridad y controlar su cumplimiento en la industria alimentaria.
- Ser responsable y asumir la administración, gestión y comercialización en una pequeña empresa.

Los Criterios de desempeño busca el resultado deseado en términos de competencia con un enunciado evaluar de la calidad que ese resultado debe reflejar. Es necesario afirmar que los criterios de desempeño construyen una imagen o descripción de las necesidades y requisitos de calidad que refleja el resultado obtenido en el desempeño laboral y que permiten definir o establecer si el trabajador alcanza o no el resultado deseado. (Caplab, 2004, p. 36).

Cuando se habla de capacidades profesionales nos referimos al logro de una situación de éxito en el desarrollo y ejecución de una labor o tarea encomendada, o en el buen desempeño de un trabajo. Cuando se hace referencia de la formación por competencia laboral, es indispensable exponer ésta basado en la ejecución o desarrollo de capacidades profesionales en el público objetivos que son los alumnos y que podemos clasificar de la siguiente manera: producir, experimentar, inspeccionar, emplear, ejecutar, analizar, convertir, identificar, manipular. (Caplab, 2004, p. 36)

Como ejemplo podemos tomar el caso de la panificación donde se debe ejecutar, realizar o conducir las operaciones de elaboración de masas, pastas y productos básicos en panadería, bollería, galletería y pastelería; también realizar los diseños y elaborar los sub-productos y realizar las operaciones de composición y decorado de productos de pastelería y confitería, según las exigencias del mercado focalizado; y a la vez desarrollar y controlar las operaciones de envasado y embalaje de productos alimentarios y es muy necesario emplear las normas de higiene y seguridad y controlar su cumplimiento en la industria alimentaria, todo lo mencionado siempre cuando uno sea responsable y asumir la administración, gestión y comercialización en una pequeña empresa. Realizar ensayos variados y complejos de panificación, procurando poner en marcha técnicas innovadoras y participando en el control de calidad, organizar, programar, optimizar, coordinar, evaluar, costear, gestionar. Es necesario en cumplir las funciones de organización y de seguimiento del equipo de trabajo de planificación y evaluar las necesidades y los costos de los productos, materiales consumibles, gestionando su aprovisionamiento, comunicar, informar, participar, respetar, incorporarse al trabajo. Buscando mantener relaciones fluidas con los integrantes del grupo, respetar el trabajo de los demás cooperando en la superación de las dificultades. (Caplab, 2004, p. 35)

Las competencias laborales en función a la formación, este aspecto es una iniciativa donde se proponer las mejoras constantes para el cambio o modificación de un proceso con el fin de innovar o resolver problemas presentes en un campo laboral.

En tal sentido se busca la propuesta de soluciones a necesarias o según

requerimientos imprevistos de una determinada organización o empresa, donde se anticipa o durante el ciclo de producción, para generar o plantear ideas que generen mejoras en el desarrollo de las metas y objetivos.

Un concepto más claro de competencia laboral según la formación es cuando un profesional se siente o tiene la capacidad de ejecutar o realizar diversas acciones sin requerir la ayuda y asesoramiento de nadie, se vale por sí mismo por que la formación profesional y la experiencia obtenía lo convierte en capaz.

También la planificación y vigilancia del trabajo realizado por el personal a su cargo grado de responsabilidad adquirido en la ejecución o desarrollo de la labor asignado; se aprecia en función del nivel de ansiedad por realizar la labor asignada en lo mejor posible, así el trabajo se convierte más eficiente reduciendo costos y tiempo. (Caplab, 2004, p. 35)

El Desempeño Laboral se puede definir, según Chiavenato (2002), en la eficacia demostrada por un colaborador o personal que labora dentro de una organizaciones pública o privada, la cual es indispensable para la organización, el desarrollo de la labor de un colaborador esta de la mano con la satisfacción laboral. Por lo tanto, el desempeño laboral de los colaboradores estará en función al comportamiento y también de los logros obtenidos. Podemos mencionar también que el desempeño laboral, lo constituyente e influye con el clima organizacional que se vive en una determinada organización o empresa pública o privada, en el entorno podemos encontrar múltiples factores como: el liderazgo, la comunicación, la motivación, y la toma de decisión, los cuales serán también definidos. (p. 14)

Por otro lado, el autor Stoner (1994) menciona sobre el “desempeño laboral es la forma como los miembros de la organización laboran eficazmente, para lograr metas y objetivos comunes, y estas deben estar sujetas a las reglas básicas establecidas con anterioridad.” (p. 23)

Con las definiciones plantean podemos afirmar que el desempeño laboral está en función a la forma como los colaboradores realicen sus funciones en una determinada empresa con el único fin de alcanzar los objetivos y metas planteadas a corto y largo plazo.

Milkovich y Boudreau (1994) aseguran un concepto fundamental, que el desempeño laboral es algo ligado a las particularidades y características de cada colaborador, de las cuales podemos mencionar. Habilidades de cada individuo que interactúan entre sí para lograr los resultados planteados, las cualidades, necesidades por la naturaleza el trabajo de una forma organizacional general, como resultado se tendrá al desempeño laboral de la interacción entre todas estas variables.

Araujo y Guerra (2007), manifiestan que el nivel de ejecución obtenido por el colaborador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. También la definición de Chiavenato resulta interesante donde es la que usa, ya que manifiesta que el desempeño es eficacia del colaborador que labora en las organizaciones, la cual es indispensable para la organización, funcionando el colaborador con una gran labor, empeño y satisfacción laboral. Por lo tanto, el desempeño laboral de los colaboradores estará en función de su comportamiento y también de los resultados logrados. Es importante la conceptualización del desempeño laboral es dada por, quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización laboran eficazmente para alcanzar logros y metas comunes reduciendo costo y tiempo. Así, se puede evidenciar que esta definición busca que el Desempeño Laboral está referido a la manera en la que los colaboradores desarrollen de una forma eficiente sus funciones en la organización o empresa, con el único fin de alcanzar los objetivos y las metas planteadas.

Los indicadores del desempeño laboral como el liderazgo para Davis y Newton (2004), la palabra liderazgo se entiende como los procedimientos que se debe emplear para dirigir las diversas actividades laborales de los colaboradores de un determinado grupo y como de influir en este grupo de una manera positiva” (p.17), también se define como un proceso que contribuye a los demás colaboradores en realizar con entusiasmo las labores encomendadas direccionados a un conjunto de determinadas metas y objetivos, quiere decir, es el hecho fundamental del éxito de una organización y sus colaboradores (p. 61). El liderazgo son las habilidades que uno emplea para hacer entender y convencer a los demás colaboradores en el logro de las metas y objetivos definidos con mucho entusiasmo.

La Eficiencia son las capacidades o la capacidad que un colaborador demuestra para lograr las metas, objetivos y resultados con el único fin de optimizar los recursos. Esta definición se aplicable preferiblemente a colaboradores o personas que logran un resultado en menos tiempo, salvo contadas excepciones a personas y de allí el término eficiente. La eficiencia busca la relación existente con el vector insumos (calidad, espacio, cantidad y tiempo) y el vector productos (Killian, 2004, p.12).

Por otra parte, podemos mencionar que la eficiencia es el grado en que se cumplen los objetivos de una tarea asignada en un menor costo y tiempo posible. Al no cumplir estrictamente los objetivos y el desperdicio de recursos humanos o insumos hacen que la iniciativa se convierta ineficiente o en otras palabras menos eficiente. Cuando se habla de costos en la presente definición de eficiencia pertenece a un entendimiento amplio del concepto. No todo costo precisamente tiene que relacionar con un desembolso de dinero, no todo costo está directamente relacionado a una expresión en unidades monetarias. Un costo representa el desgaste o el sacrificio de un recurso, tangible o intangible. (Mokate, 1999, p.5)

Podemos mencionar que la eficacia son las capacidades y capacidad de lograr o alcanzar el resultado o efecto que se desea o anhela con la ejecución de un trabajo determinado. Esto no se puede confundirse con la definición de eficiencia que esta refiere e interpretado al buen uso racional de los medios y alcances a un objetivo predeterminado con el mínimo de recursos disponibles y tiempo empleado.

La empresa y organización es eficaz cuando se cumple estrictamente la misión que le da razón de ser y estar. Se busca obtener o lograr en total luminosidad o claridad sobre la eficacia, es necesario mencionar que lo conforma o constituye una “meta y objetivo”. Primordialmente, necesitamos plantear que un objetivo está definido explícitamente lo que se busca generar. Del mismo modo un objetivo debe demarcar el tiempo en que se espera generar un determinado producto. (Mokate, 1999, p.1)

También es la capacidad de obtener el efecto que se desea y espera, sin privar ni mezquinar los recursos o los medios empleados. La Eficacia será una medida del

resultado obtenido (Chiavenato, 2004, p.132).

Según Martínez (2007) manifiesta que la productividad es un indicador que irradia que tan bien se están gestionando los recursos destinados para una economía para producir bienes y servicios; convertida en los recursos utilizados y productos logrados, indicando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, etc. Son empleados para originar bienes y servicios en lo local y nacional.

Oit (2005) menciona que la productividad menciona la eficiencia como el uso óptimo de recursos, para este caso se utiliza como el valor agregado por cada colaborador. Rezaga entonces de la productividad total de factores, que completa otros orígenes de productividad más allá de la labor, como es para la tecnología, salud, calidad de gestión, gobernabilidad y seguridad.

Calidad permite que los colaboradores siempre y frecuentemente buscan que sus trabajos les accedan un mayor uso de las competencias y habilidades adquiridas a el camino de su formación continua para una mayor satisfacción laboral intrínseca, y les permita desplegarse como personas, además les proporciona la oportunidad de lograr una serie de compensaciones sociales, físicas y materiales psicológicas es por ello que, se observó en la década de los años setenta, nace una intensa ansiedad por mejorar el entorno laboral de los colaboradores y las experiencias del propio trabajo configurándose en un movimiento direccionado hacia el estudio y la mejora de la calidad de vida laboral de muchos colaboradores. Este movimiento encontró carta de ciudadanía en un Simpósium Internacional sobre Problemas Laborales celebrado en Arden House en la Universidad de Columbia en 1972.

En tal sentido, aunque la expresión pueda reflejar relativamente reciente, el interés por la calidad de vida de los colaboradores ya vivía con anterioridad, como expresan los movimientos reformistas de los años treinta y su preocupación por velar los derechos e intereses de los colaboradores, la presentación de leyes laborales para los jóvenes y leyes de compensación para las mujeres.

Con esta misma orientación, adelantaron el movimiento de las relaciones humanas

de los años cincuenta y la dirección democrática de los años sesenta con un fin puesto en la igualdad de oportunidades de trabajo, el enriquecimiento de los puestos de trabajo y la participación en el trabajo. El lanzamiento final se desarrolló, en la década de los 70, donde la importante de investigación sobre estas cuestiones y se desarrollan múltiples conferencias sobre el tema y cursos de formación. (Gonzales 1996, p. 3).

Existen factores que influyen en el desempeño laboral como factores personales este factor se observa que puede influir de manera negativa en muchos colaboradores en el desarrollo sus actividades y funciones en el rendimiento propio afectando la continuidad de las demás dependencias de un sector privado o público.

Las condiciones del ambiente organizativo son aquellas necesidades laborales inapropiados o ambiguos, en la ausencia de claridad de las tareas sobrecarga de trabajo y las agrupaciones conflictivas. Carencias en la estructura operativa de la organización. Para generar un buen desempeño laboral es importante que las condiciones del ambiente organizativo sea el correcto, donde los colaboradores se manifiesten satisfechos en cumplir con todas las tareas y responsabilidades impartidas para lograr las metas y resultados que busca cada servidor. Por lo tanto, es necesario genera buenas condiciones en un ámbito laboral.

Los problemas en la adaptación organizativa se generan en el inicio del trabajo por ser nuevo el colaborador desconoce siempre los procedimientos organizativos y conocimiento de las reglas. Pero no tomara mucho tiempo un colaborador en adecuarse en el ambiente laboral, dependerá mucho de la destrezas, conocimientos y habilidades que este demuestre.

Estos cambios a lo largo del ciclo de la vida laboral son inevitables, los colaboradores deben estar capacitados y preparados para afrontar la constante transformación de la tecnología. Mientras más una organización implemente diversos programas donde se busca optimizar los recursos, se convertirá en una productividad eficiente; y para lo cual se requerirá de profesionales capaces de desarrollar las funciones encomendadas.

La relación interpersonal siempre se presenta cuando se labora en instituciones públicas o privadas, las situaciones son las siguientes:

- a) Se presentan problemas interpersonales originados de diferencias de estilos, opinión, valores particularidades, etc.
- b) La presencia de abuso físico, verbal, y en muchos casos de abuso y hostigamiento sexual.

Se presenta directa una correlación con los factores que determinan el desempeño laboral y la competitividad manifestada.

Idoneidad demostrada está referido al principio que se demuestra en la administración para una determinada entrada de los colaboradores a un centro de labor, la duración y fomento, así como su inscripción a cursos de capacitación y desarrollo. Alcanza el análisis integral de las exigencias generales que implican el desarrollo del compromiso con la calidad, productividad requerida y eficiencia, La práctica y sapiencias demostradas en los resultados concretos logrados en su labor.

La obediencia de las normas de conducta y disciplina determinadas y las específicas de los sitios de trabajo y de particularidades personales que se requieran en el desempeño de determinadas compromisos o cargos.

La manifestación de habilidades y de la capacitación obtenida en el desempeño de los cargos determinados. Solo se exigirá la calificación formal a través de los certificados de estudios o títulos, en función con los requisitos necesarios para un determinado cargo.

Por otra parte, la estimación del desempeño laboral se calcula con el grado en que cada colaborador mantiene la eficacia, eficiencia y la idoneidad con la que realizan sus actividades laborales durante un período determinado y el potencial que desarrollo en el camino laboral que emprende.

Es bueno mencionar que la formación profesional ha tenido por proceso de diversos cambios. Como se sabrá se partió de la creación de habilidades, destrezas y conocimientos con el fin de vincular a un colaborador. En la fecha, se ha ampliado su concepto y alcances hacia aspectos como el perfeccionamiento tecnológico y el

complicado mundo con todas las relaciones laborales. (Mintra-Perú, 2014).

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera inciden los perfiles profesionales en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad Provincial de Huaylas?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación es conveniente, porque permitirá evaluar los perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaylas. Con la presente investigación será notable, adentro de la práctica o experiencia en el ámbito de la gestión pública.

El presente trabajo de investigación servirá para identificar oportunamente que factores interfieren en la adecuada selección de los colaboradores; permitiendo en alcanzar la información que apoye a ejecutar o desarrollar y mejorar el desempeño laboral, dirigidos a optimizar la gestión de calidad que va en beneficio de la institución y en busca de un servicio de calidad para los clientes.

Las investigaciones que se estudian en el argumento del presente trabajo concretan la importancia de investigar las características de los perfiles profesionales y su incidencia con el desempeño laboral con el único fin de evaluar este punto que logra generar en la productividad y el desempeño los colaboradores. Como punto de partida para generar alternativas que pudieran ayudar a la mejora continua de la gestión de cualquier modalidad del sistema público peruano y niveles de gobierno.

En el presente trabajo se planteó con una metodología donde se utiliza el análisis que nos permitirá usarla en esta investigación relacionada a los perfiles profesionales y desempeño laboral de los colaboradores en las municipalidades.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H_i: Los perfiles profesionales influyen de manera positiva en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Huaylas.

H₀ : Los perfiles profesionales no influyen de manera positiva en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Huaylas.

1.6.2. Hipótesis específicas

H: Describir la formación profesional como influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

H: La competencia general de La ocupación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Analizar la influencia de los perfiles profesionales mediante cuestionarios con el fin de evaluar si repercute en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad Provincial de Huaylas.

1.7.2. Objetivos específicos

Medir el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Huaylas, 2017.

Describir la formación profesional y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

Medir la competencia general de la ocupación y la influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

CAPÍTULO II

MÉTODO

II. MÉTODO

En el presente trabajo de investigación se empleó un estudio para el desarrollo de este presente proyecto de tesis será No experimental, por qué no se presentarán ensayos, toma de muestras, medición de estas; la investigación no experimental o ex-post-facto en cual sea la investigación en la que resulta imposible manejar variables o establecer aleatoriamente a los personajes o condiciones encontradas.

La investigación correlacional es aquella que permitir medir de relación de una variable con otra, en este tipo de investigación se analiza el comportamiento de una variable reconociendo el comportamiento de otra u otras variables que están relacionadas. Cuando dos variables están correlacionadas, eso significa que cuando una varía, la otra también lo hace. La correlación se puede dar de manera positiva o negativa. Es una correlación positiva si los sujetos que tienen valores superiores en una variable tienden a mostrar también valores superiores en la otra. Un ejemplo de esto es la cantidad de dinero que posee una persona que podría correlacionarse con el número de propiedades que posee.

Es una correlación negativa si los sujetos con valores superiores en una variable tienden a mostrar valores inferiores en la otra.

Hernández (2003), afirman que en esta modalidad investigativa se “tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más variables o conceptos”, (p.122).

2.1. Diseño de investigación

Este diseño de investigación es de tipo correlacional, porque se ha tratado de analizar la relación causa - efecto, con el único objetivo de conocer la razón de la ocurrencia de algunos hechos a través de la demarcación de las relaciones causales existentes o por lo menos de las situaciones en que ellas ocasionan, es decir la influencia de los perfiles profesionales en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. (Sampieri, 2010, p. 163).

2.2. Variables, operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Perfiles profesionales	Wanes y Corvalán (2005) menciona “El perfil profesional es el conjunto de rasgos y desarrollo del conocimiento, actitudes, destrezas, y capacidades de que el colaborador genera y ejecuta con éxito las actividades encomendadas en el ámbito laboral al que pertenece.”	Esta variable será medida con un instrumento, lo cual nos permitirá determinar la incidencia al desempeño laboral de los colaboradores	Formación profesional	Nivel de educación	1	El nivel de medición que se empleo es Ordinal
				Formación continua	2 y 3	
			Competencia general de la ocupación	Conocimientos	4	
				Destrezas	5	
				actitudes	6 y 7	
			Competencia intelectual	Habilidades	8 y 9	
				Conocimientos	10	
				Capacidades	11	
			Desempeño Laboral	Chiavenato (2000) menciona “En cuanto al desempeño laboral son las manifestaciones de un colaborador en las competencias laborales logradas donde se deberá de integrar, a un conjunto o sistema de habilidades, experiencias, conocimientos, sentimientos y actitudes características de cada persona y los valores que contribuyen en los objetivos y logros trazados a menos costo y tiempo.	Esta variable será medida con un instrumento, donde nos permitirá analizar las causas del nivel del desempeño laboral de los colaboradores.	
Eficiencia	Responsabilidad del personal	2				
	Nivel de conocimientos técnicos	3				
	Nivel de adaptabilidad del colaborador	4				
Eficacia	Percepción del nivel de calidad de trabajo	5				
	Metas logradas	6				
	Cumplimiento de las tareas asignadas	7				
	Conocimiento dentro del puesto de trabajo	8				
Productividad	Eficiencia del trabajador	9				
	Nivel de producción del personal	10				
	Cumplimiento de las metas del trabajador	11 y 12				
Calidad	Brindar servicios que satisfagan al usuario	13				

2.3. Población y muestra

Población:

La población objetivo estará constituida por 42 colaboradores de la municipalidad provincial de Huaylas, según la información obtenida por el área de RRHH de la municipalidad provincial de Huaylas.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) que afirman ser un conjunto donde todos los casos coinciden con diversas especificaciones, así como también deben ubicarse visiblemente en función a sus características de forma y fondo, en un lugar y periodo.

Si bien la población es la posibilidad de nuestro universo de estudio, y que todos están calificados para ser parte de un determinado estudio; entonces, basándonos en estas conclusiones, nuestro estudio se basó en 42 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), aseguran que las muestras no probabilísticas, la selección de los elementos no está en función de la probabilidad, más al contrario de causas relacionadas con las particularidades de la investigación o de quien hace la muestra.

Se trabajó con 42 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas. El número de la población es la misma que la muestra; estos colaboradores cuentan con una contratación por la modalidad 105710 CAS.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

Técnica

Según Charaja (2011) es el conjunto de procedimientos que consideramos para ejecutar algo, en este caso, para recoger los datos referidos a nuestro problema de investigación. Los procedimientos son pasos o secuencias que lo ejecutamos en forma secuencial hasta lograr nuestro propósito.

Estos conjuntos de pasos secuenciales están basados en determinadas teorías que lo sustentan.

Instrumento

El instrumento que se empleó fue un cuestionario con encuestas, un solo instrumento donde contiene las preguntas para las dos variables. Para la primera variable se consideró 11 preguntas por tener tres dimensiones y ocho indicadores; mientras para la variable dependiente se trabajó con 13 preguntas por tener más dimensiones e indicadores.

Validez

El instrumento de recolección fue revisado y mejorado por los expertos conocedores del tema de investigación para luego ser validado por tres expertos quienes han colocado su rúbrica en conformidad al instrumento que se empleó para desarrollar la investigación.

Confiabilidad

La confiabilidad se realizó con la técnica de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach la cual permite apreciar la fiabilidad del instrumento de medida a través de un conjunto de puntos o ítems que se desea que midan el mismo constructo dimensión teórica.

Welch y Comer (1988) menciona el valor de uno o varios instrumentos está referido al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Por otra la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (escala Likert) miden un mismo constructo y se encuentran correlacionados a un nivel alto.

El proceso de confiabilidad se aplicó a 15 colaboradores quienes fueron la muestra piloto. Se aplicó en cada variable teniendo así:

PRUEBA DE CONFIABILIDAD – ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE INDEPENDIENTE PERFILES PROFESIONALES

Tabla N° 1
Síntesis del proceso de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	0,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 2
Estadísticos de los elementos

Ítem	Media	Desviación típica	N
1	2,20	1,424	15
2	2,67	1,496	15
3	1,80	,862	15
4	2,13	,990	15
5	2,20	1,146	15
6	2,53	1,246	15
7	2,13	1,187	15
8	2,60	1,595	15
9	2,20	1,474	15
10	2,00	,926	15
11	2,33	1,234	15

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 3
Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
24,80	77,029	8,777	15

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 4
Estadísticos total-elemento

Ítem	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1	22,60	59,971	,681	,827
2	22,13	65,981	,362	,856
3	23,00	66,571	,691	,834
4	22,67	65,524	,656	,833
5	22,60	62,829	,709	,827
6	22,27	66,495	,442	,847
7	22,67	64,810	,565	,838
8	22,20	64,886	,374	,857
9	22,60	63,686	,475	,846
10	22,80	64,314	,798	,826
11	22,47	65,552	,498	,843

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 5
Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,852	11

Fuente: elaboración propia

Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach obtuvo el coeficiente de 0.852 indicando que existe una ALTA CONFIABILIDAD.

PRUEBA DE CONFIABILIDAD – ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL.

Tabla N° 6
Síntesis del proceso de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	0,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 7
Estadísticos de los elementos

Ítem	Media	Desviación típica	N
1	2,47	1,407	15
2	2,80	1,265	15
3	1,93	1,033	15
4	2,60	1,352	15
5	2,40	1,404	15
6	1,80	,775	15
7	2,20	1,474	15
8	2,40	1,183	15
9	2,20	1,207	15
10	2,20	1,373	15
11	1,87	1,187	15
12	1,87	1,060	15
13	2,60	1,352	15

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 8
Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
29,33	100,381	10,019	15

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 9
Estadísticos total-elemento

Ítem	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1	26,87	87,410	,418	,862
2	26,53	92,552	,256	,870
3	27,40	84,686	,770	,843
4	26,73	87,638	,431	,861
5	26,93	85,067	,515	,856
6	27,53	88,124	,802	,847
7	27,13	85,981	,447	,861
8	26,93	87,210	,533	,854
9	27,13	83,410	,704	,844
10	27,13	88,124	,402	,863
11	27,47	83,695	,703	,844
12	27,47	82,695	,859	,838
13	26,73	87,924	,419	,861

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 10
Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,864	13

Fuente: elaboración propia

Interpretación

La siguiente prueba de confianza de Alfa de Cronbach obtuvo el coeficiente de 0.864 indicando que existe una ALTA CONFIABILIDAD

2.4. Métodos de análisis de datos

Según Tamayo (2010), señala que teniendo los datos por los instrumentos validados y diseñados para una investigación es preciso procesarlos. quiere decir, procesarlos matemáticamente, ya que la cuantificación y su procedimiento estadístico nos permiten alcanzar a conclusiones en función con las hipótesis planteadas.

Mediante los datos procesados por medios estadísticos obtendremos los resultados que estos serán luego analizados e interpretados para ser discutidos.

Para tener un mejor y facilidad del procesamiento de los datos que se obtuvieron de la recolección de datos, se aplicó el siguiente orden secuencial:

- Se creó dos tablas que son el anexo 4 del presente trabajo donde se introdujeron los datos en el programa Excel.
- Estos datos ordenados por variable y dimensión luego fueron utilizados en el programa SPSS para obtener los resultados esperados.
- Y para una mejor visualización de diferencias, comparaciones, utilizamos graficas de barras con sus respectivas cantidades.
- Luego se elaboró los reportes y análisis en el programa de Microsoft Word.

Para realizar nuestro análisis cuantitativo, obligatoriamente describimos, cotejamos e interpretamos nuestras variables donde se utilizó las gráficas de barras, con la finalidad de diferenciar la viabilidad de nuestras hipótesis.

2.5. Aspectos éticos

Los resultados para la presente investigación son legítimos y muestra la realidad en un determinado tiempo, no se busca beneficiar ni perjudicar a la organización en estudio, sino brindarle una retroalimentación en cuanto a la satisfacción de sus consumidores acerca de los productos o servicios que brinda.

Este estudio de investigación garantiza confiabilidad, la información obtenida no será transferida por ningún motivo, garantizando el anonimato, la confidencialidad y beneficio de la institución.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

III. RESULTADOS

Para el presente estudio Perfiles profesionales y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017, se considera dos momentos en función a los objetivos de estudio. Primero la descripción de cada una de las variables de estudio a nivel de la variable y dimensiones. Segundo a nivel inferencial, para determinar los perfiles profesionales que vienen incidiendo en el desempeño laboral a nivel de dimensiones.

3.1. De la descripción de las variables de estudio

Se trabajó con las puntuaciones directas de cada dimensión. Las mismas que se trasladaron al baremo dispersión figura de conversión de puntuaciones directas a niveles establecidas en el análisis de la variable Desempeño Laboral.

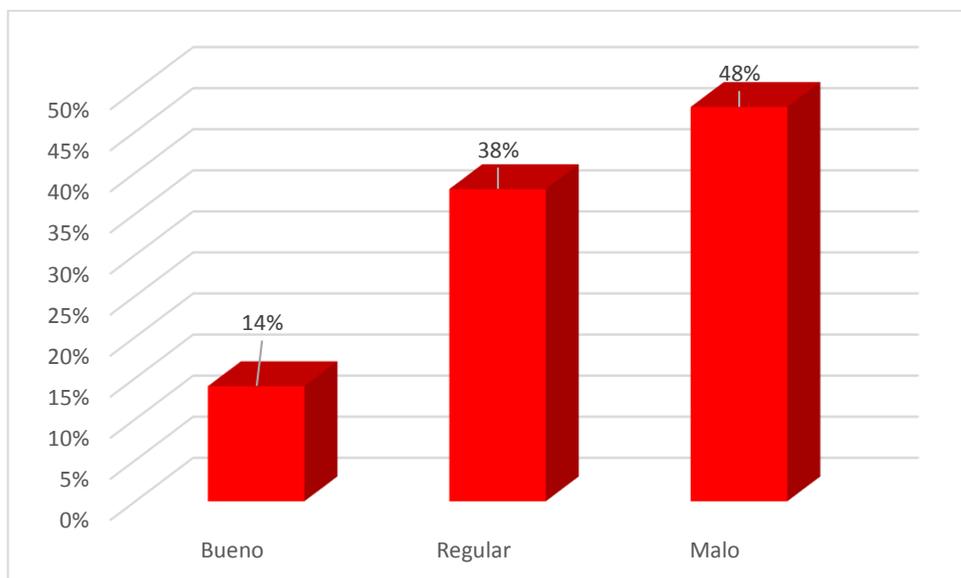
Tabla N° 10

Distribución numérica y porcentual del nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017

Niveles	f_i	h_i
Bueno	6	14%
Regular	16	38%
Malo	20	48%
Total	42	100%

Fuente: Resultados del instrumento: "Ficha de recolección de datos"

Figura N° 1
Distribución porcentual del nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.



Fuente: Tabla 11

Descripción: En la Tabla 11 y figura 1, se observa que el 48% de los colaboradores perciben el desempeño laboral como malo, en tanto el 38% de los colaboradores lo ubica en un nivel regular, y un importante 14% afirma que es bueno.

Tabla N° 12

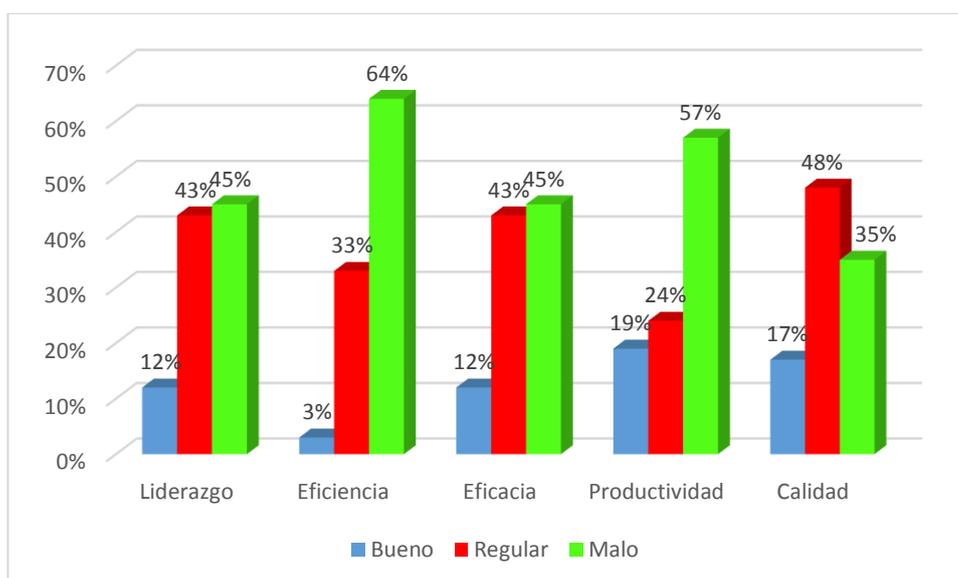
Distribución numérica y porcentual del nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017, según dimensiones

Dimensiones		f_i	h_i
Liderazgo	Bueno	5	12%
	Regular	18	43%
	Malo	19	45%
Eficiencia	Bueno	1	3%
	Regular	14	33%
	Malo	27	64%
Eficacia	Bueno	5	12%
	Regular	18	43%
	Malo	19	45%
Productividad	Bueno	8	19%
	Regular	10	24%
	Malo	24	57%
Calidad	Bueno	7	17%
	Regular	20	48%
	Malo	15	35%
Total		42	100%

Fuente: Resultados del instrumento: "Ficha de recolección de datos"

Figura N° 2

Distribución porcentual del nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017, según dimensiones.



Fuente: Tabla 12

Descripción: De la tabla 12 y figura 2 se observa las variaciones porcentuales del desempeño laboral de acuerdo a cada dimensión:

En cuanto al liderazgo, un 45% de trabajadores lo ubican en el nivel malo, el 43% en regular y un 12% afirma que es bueno.

En la eficiencia, del total de encuestados un 64% de trabajadores percibe en el nivel malo, un 33% lo ubica en el nivel regular y un 12% lo ubican en el nivel bueno.

En eficacia, la percepción del 45% de los trabajadores lo ubica en el nivel malo, un 43% percibe en el nivel regular y un mínimo 3% en el nivel bueno.

En cuanto a productividad, el 57% de los trabajadores manifiesta que es malo, un 24% lo ubica en el nivel regular y un 19% afirma que es bueno.

En calidad, un 48% de los encuestados afirma que es regular, un 35% lo ubica en el nivel malo y un 17% manifiesta que es bueno.

Tabla N°13

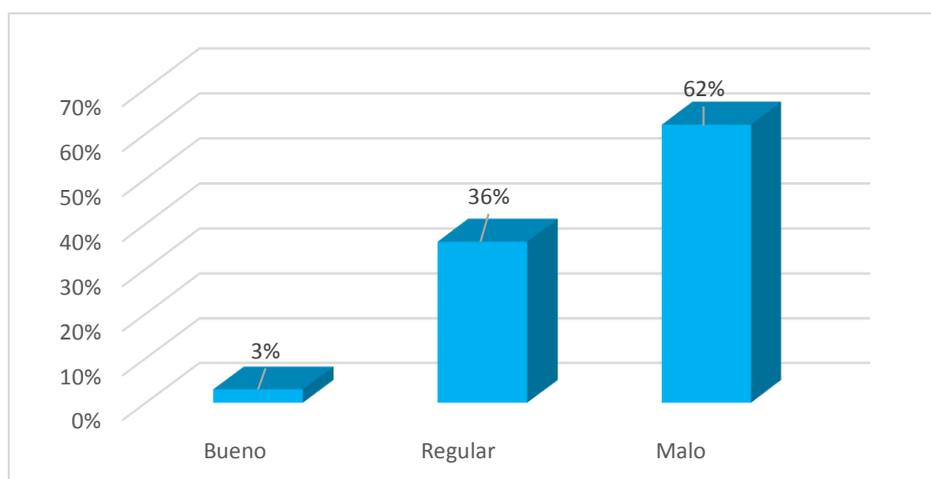
Distribución numérica y porcentual de los niveles de incidencia de la formación profesional en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.

Formación profesional	f _i	h _i
Bueno	1	3%
Regular	15	36%
Malo	26	62%
Total	42	100%

Fuente: Resultados del instrumento: “Ficha de recolección de datos”

Figura N° 3

Distribución porcentual de los niveles de incidencia de la formación profesional en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.



Fuente: Tabla 13

Descripción. En la Tabla 13 y figura 3, se observa: el 62% de colaboradores se ubican en el nivel malo en cuanto a la formación profesional, un significativo 36% en el nivel regular y un mínimo 3% lo ubica en el nivel bueno.

Tabla N° 14

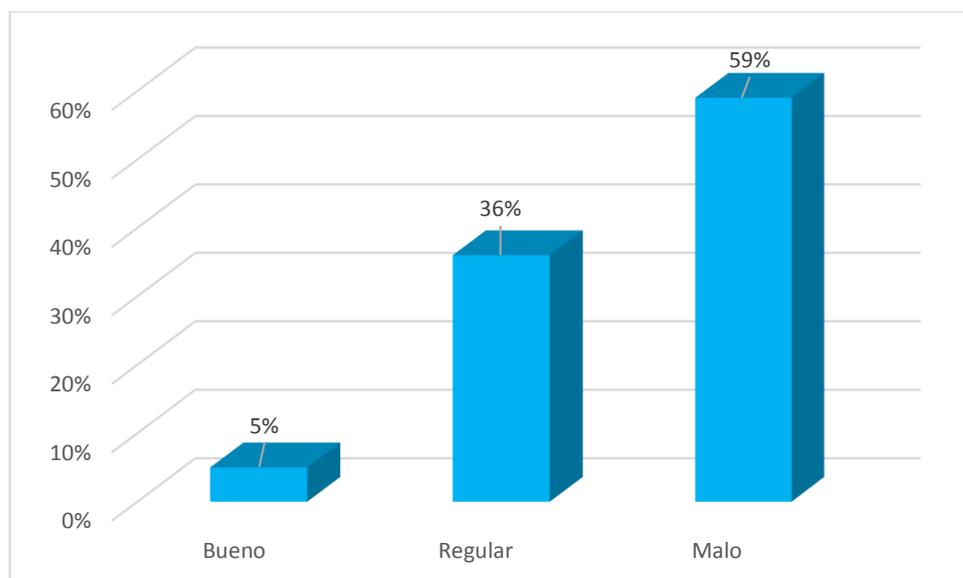
Distribución numérica y porcentual de los niveles de incidencia de la competencia general de la ocupación en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.

Competencia general de la ocupación	f_i	h_i
Bueno	2	5%
Regular	15	36%
Malo	25	59%
Total	42	100%

Fuente: Resultados del instrumento: “Ficha de recolección de datos”

Figura N°4

Distribución porcentual de los niveles de incidencia de la competencia general de la ocupación en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.



Fuente: Tabla 14

Descripción. De la tabla 14 y figura 4 se observa, la mayoría de los encuestados afirman que la competencia general de la ocupación está en el nivel malo, un 36% lo ubica en el nivel regular y un 5% en el nivel bueno.

Tabla N° 15

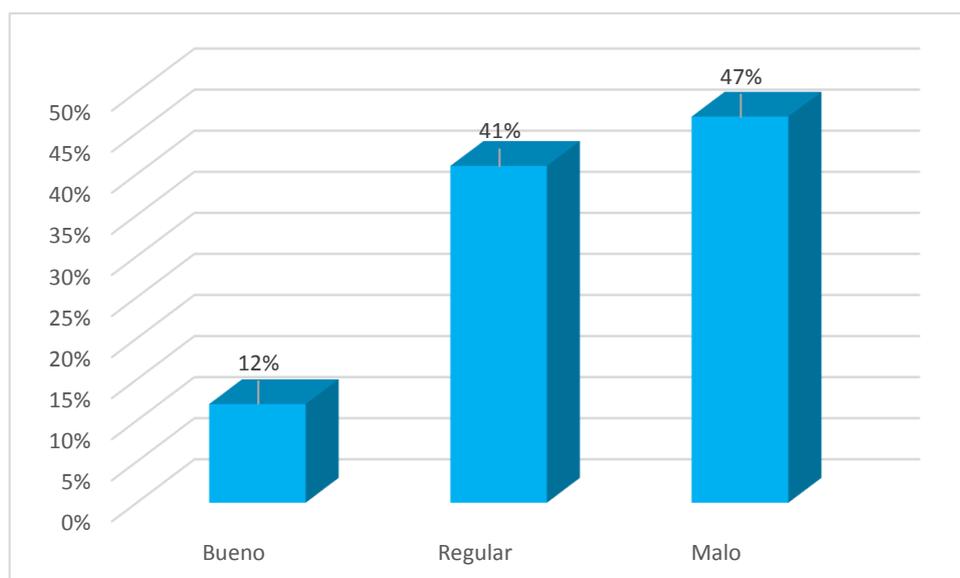
Distribución numérica y porcentual de los niveles de incidencia de la competencia intelectual en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.

Competencia intelectual	f _i	h _i
Bueno	5	12%
Regular	17	41%
Malo	20	47%
Total	42	100%

Fuente: Resultados del instrumento: "Ficha de recolección de datos"

Figura N° 5

Distribución porcentual de los niveles de incidencia de la competencia intelectual en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017



Fuente: Tabla 15

Descripción. De la tabla 15 y figura 5 se observa, un 47% de los encuestados percibe la competencia intelectual como malo, un importante 41% lo ubica en el nivel regular y un 12% en el nivel bueno.

Tabla N° 16

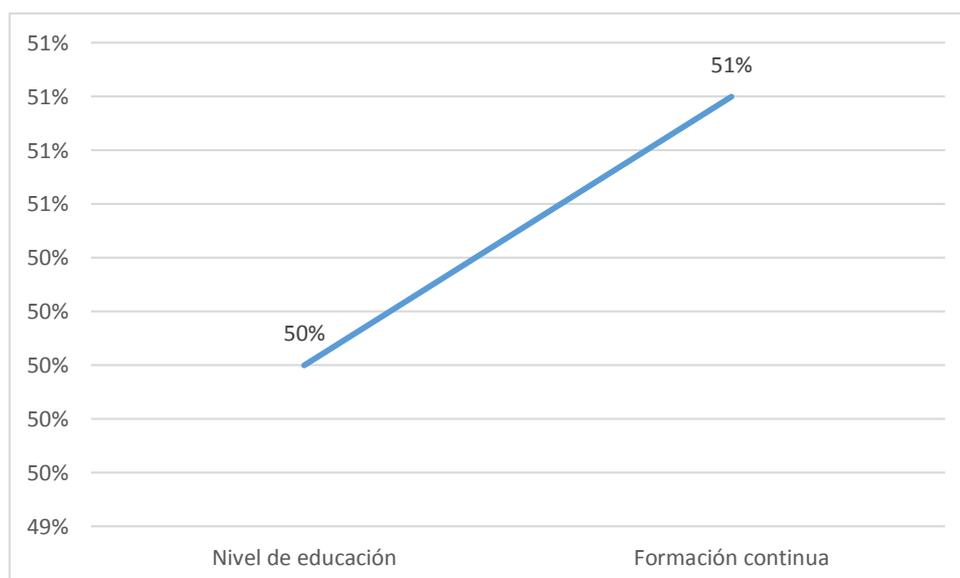
Niveles de incidencia porcentual de los indicadores del perfil profesional en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.

DIMENSIONES	N° DE ITEMS	PUNTUACIÓN		INCIDENCIA PORCENTUAL	NIVEL
		TOTAL	PROMEDIO		
Formación Profesional	3	15	7,57	50%	MALO
Nivel de educación	1	5	2,52	50%	MALO
Formación continua	2	10	5,05	51%	REGULAR
Competencia General de la ocupación	4	20	9,50	48%	MALO
Conocimientos	1	5	2,21	44%	MALO
Destrezas	1	5	2,45	49%	MALO
Actitudes	2	10	4,83	48%	MALO
Competencia Intelectual	4	20	10,33	52%	REGULAR
Habilidades	2	10	5,07	51%	REGULAR
Conocimientos	1	5	2,48	50%	MALO
Capacidades	1	5	2,79	56%	REGULAR

Fuente: Resultados del instrumento: "Ficha de recolección de datos"

Figura N° 6

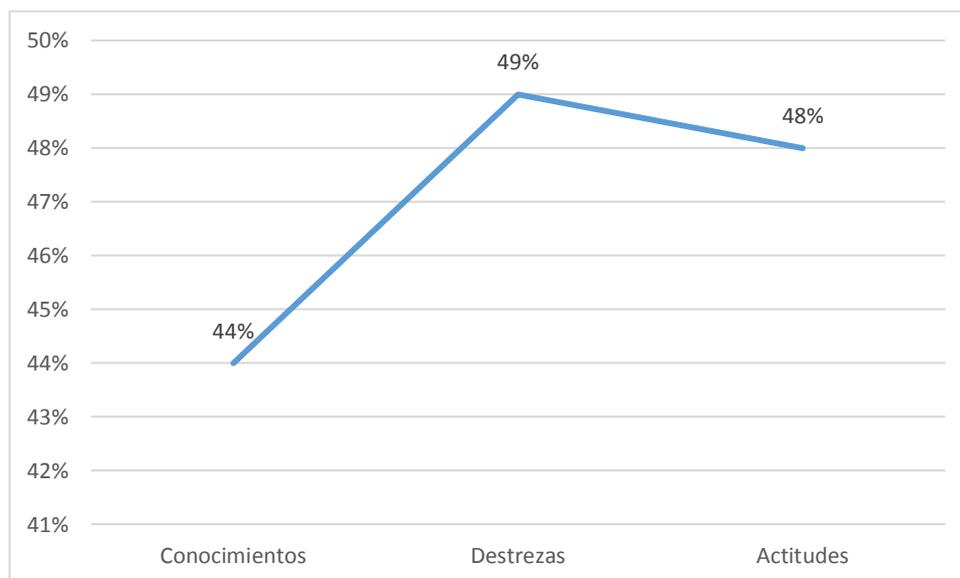
Niveles de incidencia porcentual de la formación profesional en el desempeño laboral



Descripción. De la tabla 16 y figura 6 se observa, que el nivel de incidencia puntual de la formación profesional el sub factor formación continua tiende a ubicarse en el nivel malo.

Figura N° 7

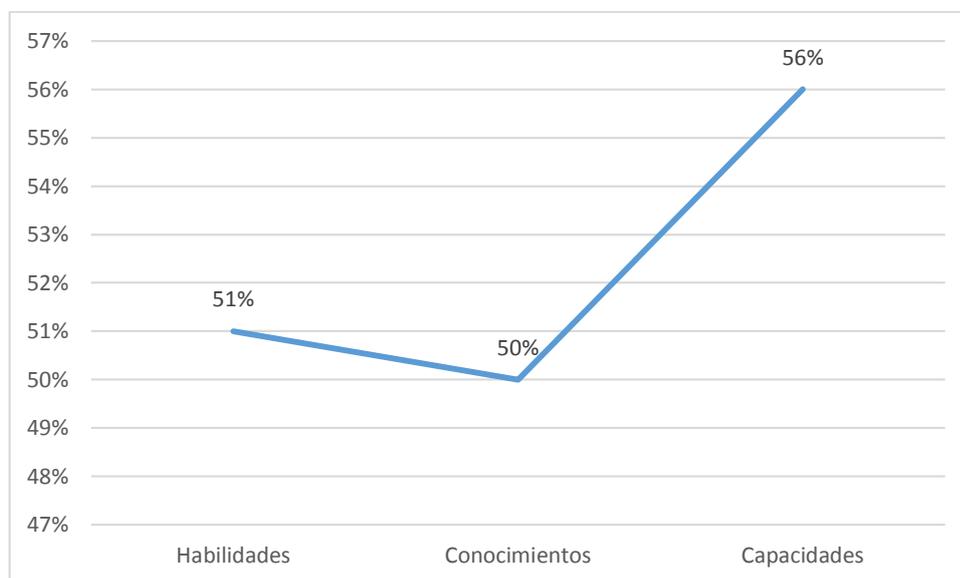
Niveles de incidencia porcentual de la competencia general de la ocupación en el desempeño laboral



Descripción. De la tabla 16 y figura 7 se observa, que el nivel de incidencia puntual de la competencia general de la ocupación, el sub factor conocimientos y actitudes tienen una tendencia de ubicarse en el nivel malo

Figura N° 8

Niveles de incidencia porcentual de la competencia intelectual de la ocupación en el desempeño laboral



Descripción. De la tabla 6 y figura 8 se observa, que el nivel de incidencia puntual de la competencia intelectual, el sub factor conocimientos tiende a ubicarse en el nivel malo, mientras que las habilidades y capacidades en el nivel regular.

3.2. Del análisis estadístico

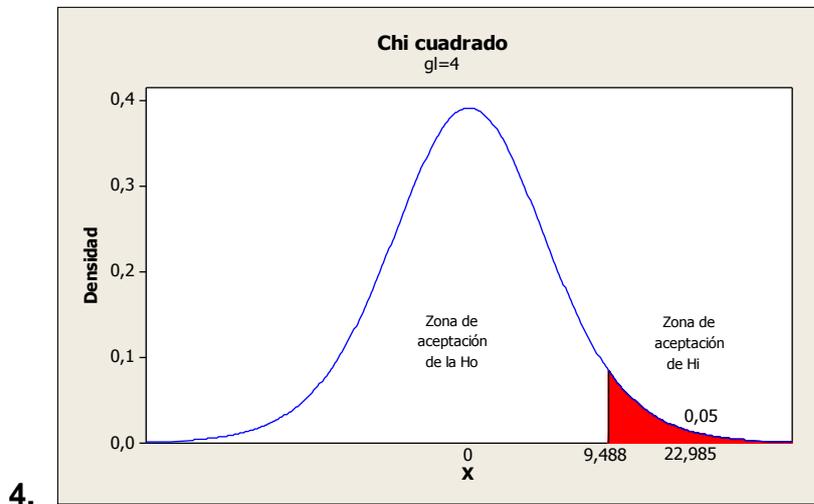
a) De la prueba estadística CHI Cuadrado (χ^2)

HIPÓTESIS	χ^2 calculado	χ^2 tabular	Rechaza H_0	gl	Significancia $p < 0,05$
GENERAL	28,702	9,488	$\chi_c^2 > \chi_t^2$	4	0,000
ESPECÍFIC A1	12,406	9,488	$\chi_c^2 > \chi_t^2$	4	0,015
ESPECÍFIC A2	7,764	9,488	$\chi_c^2 > \chi_t^2$	4	0,101
ESPECÍFIC A3	28,008	9,488	$\chi_c^2 > \chi_t^2$	4	0,000

Fuente: Resultados del instrumento: "Ficha de recolección de datos"

Figura N° 9

Distribución chi – cuadrado (χ^2)



Descripción: Del análisis de los resultados aplicando la Prueba Chi-cuadrado se afirma que: se rechaza la hipótesis nula H_0 a un nivel de significancia del 5%, sabiendo que el valor Chi calculado es 28,704 > 9,488 valor Chi tabular. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación H_i que indica que existe relación significativa entre los perfiles profesionales en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaylas, año 2017. De igual

manera se cumplen todas las hipótesis específicas porque en cada una de ellas valor el valor Chi calculado es mayor al valor Chi tabular.

b) Correlación de Pearson y coeficiente de determinación.

Tabla N° 18

Niveles de correlación de Pearson de la formación profesional, competencia general de la ocupación y competencia intelectual con el desempeño laboral.

DIMENSIONES	DESEMPEÑO LABORAL		
	P Valor	r	r ²
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,003	0,454	21%
COMPETENCIA GENERAL DE LA OCUPACIÓN	0,000	0,625	39%
COMPETENCIA INTELECTUAL	0,000	0,778	61%

Fuente: Resultados del instrumento: “Ficha de recolección de datos”

Descripción. En la tabla 18, visualiza que existe una correlación directa en la formación profesional a la vez moderada y altamente significativa; en la competencia general de la ocupación y la competencia intelectual la correlación es directa y fuerte, así como altamente significativa, lo que significa que al aumentar los puntajes de incidencia en la formación profesional, competencia general de la ocupación, la competencia intelectual, aumentará el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.

Así mismo se determina que la formación profesional afecta en un 21%, la competencia general de la ocupación en un 39% y la competencia intelectual en un 61% en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017, con un nivel de confianza del 95%.

Tabla N° 19

Niveles de correlación de Pearson por indicadores de la formación profesional, competencia general de la ocupación y competencia intelectual con el desempeño laboral

DIMENSIONES	P Valor	r	r ²
FORMACIÓN PROFESIONAL			
Nivel de educación	0,016	0,370	14%
Formación continua	0,009	0,401	16%
Competencia General de la ocupación			
Conocimientos	0,001	0,507	26%
Destrezas	0,000	0,604	36%
Actitudes	0,003	0,451	20%
Competencia Intelectual			
Habilidades	0,000	0,644	41%
Conocimientos	0,000	0,654	43%
Capacidades	0,000	0,586	34%

Fuente: Resultados del instrumento: "Ficha de recolección de datos"

Descripción. En la tabla 19, se observa la existencia de una correlación directa entre la formación profesional, competencia general de la ocupación, la competencia intelectual con el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.

De la formación profesional: existe una correlación directa moderada ($0,4 < r < 0,6$) entre el sub factor formación continua con el desempeño laboral; así mismo se determina que afecta en un 16% en el desempeño laboral.

Mientras el sub factor nivel de educación, su nivel de correlación es directa y baja ($0,2 < r < 0,4$) entre el sub factor formación continua con el desempeño laboral y afecta en un 14%.

De la competencia general de la ocupación: existe una correlación directa y fuerte ($0,6 < r < 0,8$) entre el sub factor habilidades y conocimientos, con el desempeño laboral; así mismo se determina que afecta en un 41% y 43% en el desempeño laboral.

Mientras el sub factor capacidades, su nivel de correlación es directa y moderada ($0,4 < r < 0,6$) con el desempeño laboral y afecta en un 34%.

De la competencia intelectual: existe una correlación directa y fuerte ($0,6 < r < 0,8$) entre el sub factor destrezas con el desempeño laboral; así mismo se determina que afecta en un 36% en el desempeño laboral.

Mientras el sub factor conocimientos y actitudes, su nivel de correlación es directa y moderada ($0,4 < r < 0,6$) con el desempeño laboral y afecta en un 26% y 20%, respectivamente.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

Según los resultados encontrados en la presente investigación Perfiles profesionales y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017, se observa que si existe una incidencia directa al desempeño laboral de los colaboradores ya que muchos de ellos no cumplen con los perfiles profesionales para desarrollar las funciones en los cargos y puestos designados e allí la respuesta a la formulación del problema de la presente investigación. Esta problemática se puede observar en gran mayoría de las entidades públicas repercutiendo en el liderazgo, eficiencia, eficacia, productividad y calidad que son factores que marcan la buena gestión de calidad en un sector.

La figura N° 1 indica que existe un 48% de los colaboradores distinguen o aprecian como malo, quiere decir que en la Municipalidad Provincial de Huaylas no existe un buen desempeño laboral lo cual podría tener como consecuencias atrasos en la gestión. Este factor malo se observa en gran porcentaje en todas las dimensiones de esta investigación y rescatando que muy pocos colaboradores perciben un nivel bueno de desempeño laboral. Lo mismo se puede mencionar en la formación profesional, la competencia general de la ocupación y la competencia intelectual el nivel predominante es el malo seguido del nivel regular y rescatando el nivel bueno.

En cuanto a los resultados obtenidos en el presente estudio nos reflejan la urgencia en considerar a un profesional que cumpla con las exigencias y objetivos de cada sector o área, que cuente con experiencia mínima para desarrollar sus labores con liderazgo, eficiencia, eficacia, productividad y calidad.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusión general

Con los valores obtenidos en los resultados de la presente investigación podemos concluir que los perfiles profesionales inciden de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

5.2. Conclusiones específicas

- En la Municipalidad Provincial de Huaylas existe un gran porcentaje de 48% colaboradores que realizan un mal desempeño laboral, un 38% que manifiestan que es regular el desempeño laboral y un 14% mencionan que es bueno, estos porcentajes de la tabla N° 10 nos dan a entender que predomina un mal desempeño laboral, los factores son muy diversos podemos mencionar que hay muchos colaboradores que no cumplen con los requisitos mínimos para desarrollar las labores en un determinado puesto, también un factor importante es lo político, quiere decir que por favores políticos muchos colaboradores ocupan el lugar donde están.
- En cuanto a la formación profesional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas los resultados de la tabla N° 13 demuestran que solo el 3% es bueno, un nivel de 36% es regular y un nivel de 62% es malo, como los porcentajes lo demuestran la formación profesional con la que cuentan los colaboradores no es la correcta para desempeñar las labores en la Municipalidad Provincial de Huaylas; por lo tanto se concluye que la formación profesional incide en el desempeño laboral de los colaboradores.
- Para concluir se menciona en cuanto a la competencia general de la ocupación tiene un nivel de 59% siendo malo, mientras un nivel regular refleja un 36% y por último el nivel bueno es de 5% de la tabla N° 14, en tal sentido los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas desarrollan poco los conocimientos, destrezas y actitudes la cual no les ayuda a desarrollar bien sus funciones y actividades en su área laboral.

- Los encuestados expresaron la percepción de la competencia intelectual en su gran mayoría como malo con un porcentaje de 47%, un importante porcentaje de 41% como un nivel regular y un 12% como un nivel bueno en función al desempeño laboral de los colaboradores. La competencia intelectual nos ayuda a alcanzar ciertos resultados y lograr los objetivos dentro del área donde desempeñamos las funciones, en tal sentido al observar que predomina con un mayor porcentaje el nivel malo podemos concluir que la competencia intelectual incide en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.
- Se concluye mencionando que todas las dimensiones de la variable independiente desempeño laboral obtuvieron mayor porcentaje en el nivel malo como se podrá observar en la figura N° 12, la dimensión eficiencia ha obtenido mayor valor de 64% en tal sentido la gran mayoría de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas no cumplen sus objetivos y resultados en las fechas programadas reduciendo costos y optimizando los tiempos.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

- De acuerdo con la investigación realizada se recomienda antes de realizar la designación de los cargos y puestos laborales en la Municipalidad Provincial de Huaylas someter a una evaluación de eficiencia, eficacia, productividad y calidad a los colaboradores que inician o que vienen laborando en dicha institución con el único objetivo de mejorar el desempeño laboral.
- Es necesario realizar evaluaciones trimestrales a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas en productividad y logros alcanzados, con el único objetivo de observar, corregir y mejorar la gestión de calidad que la institución ofrece y encontrar un grado de satisfacción del público objetivo.
- Es muy importante e indiscutible la necesidad para cualquier colaborador de la Municipalidad Provincial de Huaylas realicen cursos de actualización permanente de participar en alguna forma de educación continua, para mejorar el desempeño laboral y la gestión en este sector. Por lo tanto, se recomienda la formación continua en temas y líneas que sean necesidad de cada colaborador.
- Se recomienda para futuras contrataciones evaluar el nivel de competencia de candidatos con el puesto requerido para poder saber si el candidato cumple con las competencias esperadas así de esa manera se tendrá un buen talento con un desempeño muy bueno dentro de la organización. Es necesario que el jefe de Recursos Humanos se capacite en temas orientados a la selección de personal por ser un beneficio en el desempeño laboral.
- Se recomienda promover los incentivos como cursos de actualización, capacitaciones pagadas a los colaboradores que hayan alcanzado sus objetivos y resultados de forma eficiente, de esta manera se está reconociendo y estimulando el esfuerzo que cada colaborador realiza con el fin de mejorar el desempeño laboral.

- Realizar reuniones mensuales por cada jefatura y unidad de la Municipalidad Provincial de Huaylas para poder medir y evaluar los resultados y objetivos planteados para un determinado periodo con el fin de mejorar y fomentar la solidaridad en caso de a trazos, dificultades y problemas encontrados.
- Aplicar técnicas de motivación laboral para los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, con el fin de brindar confianza y generar un clima laboral favorable para cumplir y trabajar de una manera óptima y con eficiencia dentro del sector público.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Artesano, J. (2012). *Perfil del Docente*. Lima Perú. Recuperado en:
www.joseartesanoperu.org.
- Aruajo, M. y Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Venezuela. Editorial trilla.
- Añez, O y Ferre, K. (2006). *Una propuesta Didáctica basada en la aplicación de mapas conceptuales y Trabajo Cooperativo en las aulas con elevada*.
Disponble en: <http://cmc.ihmc.us/cmc2006Papers/cmc2006-p106.pdf>
- Alles, M. A. (2008). *Desempeño por competencias, evaluación 360°*. México: Granica.
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la Metodología de la Investigación*. Perú Puno: Sagitario impresora.
- Chiavenato, M. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México. Editorial Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá. Editorial Mc Graw-Hill.
- Chomsky, N. (2000). *El beneficio es lo que cuenta: Neoliberalismo y orden global. Michoacán*. Michoacán México. Centro de Investigación y Desarrollo del Estado de Michoacán.
- Cuadros, B. (2012). *Modelo para el diseño de perfil de puesto basado en competencias: caso puestos administrativos de una universidad pública*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Ingeniería. Lima, Perú.
- Chuquitucto, L. (2014). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de ciencia Económicas. Trujillo, Perú.
- Davis, K. y Newtons, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Edición McGraw – Hill.

- Díaz, F. (2011). *Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior*. México. Editorial Trillas.
- Ferrández, A. (1996). *El modelo contextual-crítico y el perfil profesional de los Perfeccionamiento Integral del Profesor Universitario*. Primer encuentro Iberoamericano. Universidad Central de Venezuela. Recuperado en <http://edutec.red>.
- Gonzales, P. (1996). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. España. Editorial síntesis.
- Hernández, A. (2004). *El Perfil Profesional*. La Habana, Cuba. Revista Pedagógica Universitaria.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hawes, G., Corvalán O. (2005). *Construcción de un perfil Profesional*. Talca – Chile: Editorial Talca.
- Hawes, G. (2008). *Construcción de un Perfil Profesional*. Talca-Chile: editorial Talca.
- Homs, O. (2008). *La formación profesional en España hacia la sociedad del conocimiento*. España: Editorial Caixa.
- Jiménez, B. (1996). *Claves para comprender la Formación profesional en Europa y en España*. EUB, Barcelona.
- Kobinger, N. (1996). *El sistema de formación profesional y técnica pro competencias desarrollada en Québec*. Michoacán México: Editorial Michoacán.
- Llanos, J. (2008). *Relación del perfil profesional y el plan de estudios con el desempeño docente; de los egresados de la especialidad de Biología y Química de la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Lima.

- Martínez, M. *El concepto de productividad en el análisis Económico*. México. Recuperado en: <http://www.redem.buap.mx/acrobat/eugenia1.pdf>
- Milkovich, G. y Boudrean, J. (1994). *La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio*. Caracas, Venezuela: Editorial Laurus.
- Mintra-Perú. *Factores que influyen el desempeño laboral*. Recuperado en www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=231&tip=83
- Montesinos, M. (2013). *Perfil profesional y perfil laboral en los docentes del instituto superior pedagógico público Arequipa*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santa María, Arequipa.
- Mokate, K. (1999). *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿qué queremos decir?*
Recuperado en:
http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/37779/gover_2006_03_eficacia_eficiencia.pdf.
- Navio, A. (2001). *Las competencias del formador de formación continua: Análisis desde los programas de formación de formadores*. Michoacán México Centro de Investigación y Desarrollo del Estado de Michoacán
- Programa de capacitación laboral. (2004). *La formación de competencias laborales Guía Técnico – Pedagógica para Docentes de Formación profesional*. Recuperado de <http://www.caplab.org.pe>.
- Rivera, N. (2015). *Perfil profesional y perfil didáctico de los docentes de nivel primaria de educación básica regular en la institución educativa mariscal Cáceres, distrito de Ayacucho, provincia de Huamanga-2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Ayacucho, Perú.
- Sánchez, J. (2013). *Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Perú.
- Stoner, A. (1994). *Administración*. México. Editorial Prentice.

- Sichi, A. (2010). *Influencia del perfil profesional y la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento académico de los estudiantes de V y VII ciclos de la Escuela académica Profesional de Educación Facultad de educación de la Universidad nacional Mayor de san Marcos*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Lima.
- Tejada, J. (2000). *El perfil de formador de formadores*. Barcelona España: Editorial Universitario.
- Tineo, L. (2012). *Validación del perfil profesional basado en competencias de docentes de institutos de educación superior tecnológico y su grado de aceptación de profesores, a nivel nacional* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación. Lima, Perú.
- Welch S. y Comer (1988). *Métodos cuantitativos para la administración pública: Técnicas y aplicaciones*. Virginia: Brooks / Cole Pub. Co., Universidad De Virginia.
- Zambrano, A. (2007). *La Educación Superior en el Siglo XXI: una aproximación al contexto del socialismo bolivariano venezolano*. Cuba: Universidad de Matanzas.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

- Ficha técnica de los instrumentos
- Validez de los instrumentos
- Confiabilidad de los instrumentos

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

Anexo 4: Otros

- Matriz de puntuaciones y sus niveles en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, año 2017.
- Matriz de puntuaciones y sus niveles de incidencia del perfil profesional en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.
- Panel fotográfico.

Anexo 1:

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado señor (ra):

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar los perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño laboral, que podemos encontrar en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.

Se recomienda leer detenidamente cada ítem y en función de tu análisis como colaborador de esta institución elige una respuesta y marca con una X que aparecen en el siguiente cuadro:

Edad: () Sexo ()

Marca con una X en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N°	ÍTEM	Valoración				
		1	2	3	4	5
VARIABLE: PERFILES PROFESIONALES						
	Formación profesional					
1	Los trabajadores de la MPHY cumplen con el nivel de instrucción adecuado					
2	Los trabajadores se han especializado de acuerdo a su profesión					
3	Actualmente los trabajadores están ubicados según su profesión profesional					
	Competencia general de la ocupación					
4	Los trabajadores adquieren experiencia de acuerdo a su profesión					
5	El jefe de su área desarrolla las destrezas correspondientes a su cargo					
6	Los trabajadores se sienten motivados laborando en la institución					
7	Los trabajadores cumplen con los méritos suficientes para ocupar el puesto					
	Competencia intelectual					
8	Los trabajadores desarrollan habilidades con la experiencia profesional					
9	Los trabajadores proponen diversas opciones y alternativas para resolver un problema					
10	Los trabajadores aplican sus conocimientos profesionales en sus puestos de					

	trabajo						
11	Los jefes de área tienen la capacidad de resolver problemas oportunamente						
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL							
	Liderazgo						
1	El jefe de su área es un buen líder						
	Eficiencia						
2	El grado de responsabilidad de los trabajadores está de acuerdo a su capacidad profesional						
3	El nivel de conocimiento técnico de los trabajadores le permite su desenvolvimiento adecuado en su puesto de trabajo						
4	Los trabajadores logran adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en sus puestos de trabajo						
	Eficacia						
5	Los trabajadores logran desarrollar su trabajo con calidad y responsabilidad						
6	Los trabajadores cumplen con las metas dentro de los cronogramas establecidos						
7	Usted cumple con las tareas asignadas						
8	Conoce las funciones establecidas para su puesto de trabajo						
	Productividad						
9	Usted siempre logra eficientemente las tareas						
10	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución						
11	Cumple con las metas establecidas de la organización						
12	Cumples con puntualidad la entrega de los trabajos asignados						
	Calidad						
13	Eres amable, Cortez y tienes buen trato con los usuarios						

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

“Perfiles profesionales y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta para analizar los Perfiles profesionales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Perfiles profesionales	Formación profesional	Nivel de educación	1. Los trabajadores de la MPHY cumple con el nivel de instrucción adecuado						X		X		X		X		
		Formación continua	2. Los trabajadores se han especializado de acuerdo a su profesión						X		X		X		X		
			3. Actualmente los trabajadores están ubicados según su profesión						X			X	X		X		
	Competencia general de la ocupación	Conocimientos	4. Los trabajadores adquieren experiencia de acuerdo a su profesión						X		X		X		X		

	Destrezas	5. El jefe de su área desarrolla las destrezas correspondientes a su cargo							X		X		X		X	
	Actitudes	6. Los trabajadores se sienten motivados laborando en la institución							X		X		X		X	
		7. Los trabajadores cumplen con los méritos suficientes para ocupar el puesto							X		X		X		X	
Competencia intelectual	Habilidades	8. Los trabajadores desarrollan habilidades con la experiencia profesional							X		X		X		X	
		9. Los trabajadores proponen diversas opciones y alternativas para resolver un problema							X		X		X		X	
	Conocimientos	10. Los trabajadores aplican sus conocimientos en sus puestos de trabajo							X		X		X		X	
	Capacidades	11. Los jefes de área tienen la capacidad de resolver problemas oportunamente							X		X		X		X	



Mag. YVAN FERNÁNDEZ VILLALOBOS

Magister en Gestión Pública

DNI N° 41986507

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para analizar los Perfiles Profesionales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.

OBJETIVO: Identificar los perfiles profesionales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Yván Fernández Villalobos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión Pública



Mag. YVAN FERNÁNDEZ VILLALOBOS
Magister en Gestión Pública
DNI N° 41986507

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

“Perfiles profesionales y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta para analizar el Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Liderazgo	Habilidades gerenciales	1. El jefe de su área es un buen líder						X			X	X		X		
	Eficiencia	Responsabilidad del personal	2. El grado de responsabilidad de los trabajadores está acorde a su capacidad profesional						X		X		X		X		
		Nivel de conocimientos técnicos	3. El nivel de conocimiento técnico de los trabajadores le permite su desenvolvimiento adecuado en su puesto de trabajo						X		X		X		X		
		Nivel de adaptabilidad del colaborador	4. Los trabajadores logran adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en sus puestos de trabajo						X		X		X		X		
	Eficacia	Percepción del nivel de calidad de trabajo	5. Los trabajadores logran desarrollar su trabajo con calidad y responsabilidad						X		X		X		X		
		Metas logradas	6. Los trabajadores cumplen con Las metas dentro de los cronogramas establecidos						X		X			X	X		

	Cumplimiento de las tareas asignadas	7. Usted cumples con las tareas asignadas							X		X		X		X		
	Conocimiento dentro del puesto de trabajo	8. Conoce las funciones establecidas para su puesto de trabajo							X		X		X		X		
Productividad	Eficiencia del trabajador	9. Usted siempre logra eficientemente las tareas asignadas							X		X		X		X		
	Nivel de producción del personal	10. Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución							X		X		X		X		
	Cumplimiento de las metas del trabajador	11. Cumples con las metas establecidas de la organización								X		X		X		X	
		12. Cumples con puntualidad para entregar los trabajos asignados								X		X		X		X	
Calidad	Brindar servicios que satisfagan al usuario	13. Eres amable, Cortez y tienes buen trato con los usuarios							X		X		X		X		



Mag. YVAN FERNANDEZ VILLALOBOS

Magister en Gestión Pública

DNI N° 41986507

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para analizar el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.

OBJETIVO: Medir el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Yván Fernández Villalobos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión Pública



Mag. YVAN FERNÁNDEZ VILLALOBOS
Magister en Gestión Pública
DNI N° 41986507

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

“Perfiles profesionales y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta para analizar los Perfiles profesionales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Perfiles profesionales	Formación profesional	Nivel de educación	1. Los trabajadores de la MPHY cumple con el nivel de instrucción adecuado						X		X		X		X		
		Formación continua	2. Los trabajadores se han especializado de acuerdo a su profesión						X		X		X		X		
			3. Actualmente los trabajadores están ubicados según su profesión						X		X		X		X		
	Competencia general de la ocupación	Conocimientos	4. Los trabajadores adquieren experiencia de acuerdo a su profesión						X		X		X		X		

		Destrezas	5. El jefe de su área desarrolla las destrezas correspondientes a su cargo							X		X		X		X	
		Actitudes	6. Los trabajadores se sienten motivados laborando en la institución								X		X		X		X
			7. Los trabajadores cumplen con los méritos suficientes para ocupar el puesto								X		X		X		X
	Competencia intelectual	Habilidades	8. Los trabajadores desarrollan habilidades con la experiencia profesional								X		X		X		X
			9. Los trabajadores proponen diversas opciones y alternativas para resolver un problema								X		X		X		X
		Conocimientos	10. Los trabajadores aplican sus conocimientos en sus puestos de trabajo								X		X		X		X
		Capacidades	11. Los jefes de área tienen la capacidad de resolver problemas oportunamente								X		X		X		X

Santa Lila Montoro Vergara
DNI N° 31638379

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para analizar los Perfiles Profesionales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.

OBJETIVO: Identificar los perfiles profesionales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

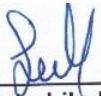
DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Santa Lila Montoro Vergara

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión Pública



Santa Lila Montoro Vergara
DNI N° 31638379

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

“Perfiles profesionales y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta para analizar el Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Liderazgo	Habilidades gerenciales	1. El jefe de su área es un buen líder						X		X		X		X		
	Eficiencia	Responsabilidad del personal	2. El grado de responsabilidad de los trabajadores está acorde a su capacidad profesional						X		X		X		X		
		Nivel de conocimientos técnicos	3. El nivel de conocimiento técnico de los trabajadores le permite su desenvolvimiento adecuado en su puesto de trabajo						X		X		X		X		

	Nivel de adaptabilidad del colaborador	4. Los trabajadores logran adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en sus puestos de trabajo							X		X		X		X		
Eficacia	Percepción del nivel de calidad de trabajo	5. Los trabajadores logran desarrollar su trabajo con calidad y responsabilidad							X		X		X		X		
	Metas logradas	6. Los trabajadores cumplen con Las metas dentro de los cronogramas establecidos							X		X		X		X		
	Cumplimiento de las tareas asignadas	7. Usted cumples con las tareas asignadas							X		X		X		X		
	Conocimiento dentro del puesto de trabajo	8. Conoce las funciones establecidas para su puesto de trabajo							X		X		X		X		
Productividad	Eficiencia del trabajador	9. Usted siempre logra eficientemente las tareas asignadas							X		X		X		X		
	Nivel de producción del personal	10. Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución							X		X		X		X		
	Cumplimiento de las metas del trabajador	11. Cúmples con las metas establecidas de la organización								X		X		X		X	
		12. Cúmples con puntualidad para entregar los trabajos asignados								X		X		X		X	
Calidad	Brindar servicios que satisfagan al usuario	13. Eres amable, Cortez y tienes buen trato con los usuarios							X		X		X		X		


 Santa Lila Montoro Vergara
 DNI N° 31638379

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para analizar el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.

OBJETIVO: Medir el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Santa Lila Montoro Vergara

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión Pública



Santa Lila Montoro Vergara
DNI N° 31638379

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

“Perfiles profesionales y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta para analizar los Perfiles profesionales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Perfiles profesionales	Formación profesional	Nivel de educación	1. Los trabajadores de la MPHY cumple con el nivel de instrucción adecuado						X		X		X		X		
		Formación continua	2. Los trabajadores se han especializado de acuerdo a su profesión						X		X		X		X		
			3. Actualmente los trabajadores están ubicados según su profesión						X		X		X		X		
	Competencia general de la ocupación	Conocimientos	4. Los trabajadores adquieren experiencia de acuerdo a su profesión						X		X		X		X		

		Destrezas	5. El jefe de su área desarrolla las destrezas correspondientes a su cargo							X		X			X					
		Actitudes	6. Los trabajadores se sienten motivados laborando en la institución								X		X			X				
			7. Los trabajadores cumplen con los méritos suficientes para ocupar el puesto								X		X			X				
	Competencia intelectual	Habilidades	8. Los trabajadores desarrollan habilidades con la experiencia profesional								X		X			X				
			9. Los trabajadores proponen diversas opciones y alternativas para resolver un problema									X		X			X			
		Conocimientos	10. Los trabajadores aplican sus conocimientos en sus puestos de trabajo									X		X			X			
		Capacidades	11. Los jefes de área tienen la capacidad de resolver problemas oportunamente									X		X			X			


 Alejandro Javier Solís Neyra
 DNI N° 31675195

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para analizar los Perfiles Profesionales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, distrito de Caraz, año 2017.

OBJETIVO: Identificar los perfiles profesionales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

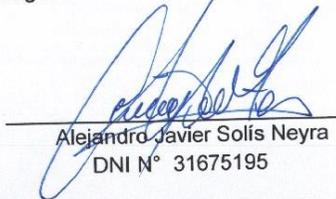
DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Alejandro Javier Solís Neyra

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gerencia de Proyectos y Programas Sociales



Alejandro Javier Solís Neyra
DNI N° 31675195

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

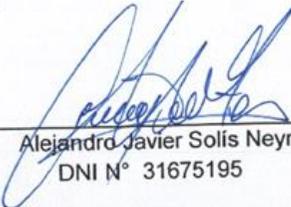
“Perfiles profesionales y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta para analizar el Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Liderazgo	Habilidades gerenciales	1. El jefe de su área es un buen líder						X		X		X		X		
	Eficiencia	Responsabilidad del personal	2. El grado de responsabilidad de los trabajadores está acorde a su capacidad profesional						X		X		X		X		
		Nivel de conocimientos técnicos	3. El nivel de conocimiento técnico de los trabajadores le permite su desenvolvimiento adecuado en su puesto de trabajo						X		X		X		X		
		Nivel de adaptabilidad del colaborador	4. Los trabajadores logran adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en sus puestos de trabajo						X		X		X		X		
	Eficacia	Percepción del nivel de calidad de trabajo	5. Los trabajadores logran desarrollar su trabajo con calidad y responsabilidad						X		X		X		X		

	Metas logradas	6. Los trabajadores cumplen con Las metas dentro de los cronogramas establecidos							X		X		X		X		
	Cumplimiento de las tareas asignadas	7. Usted cumples con las tareas asignadas							X		X		X		X		
	Conocimiento dentro del puesto de trabajo	8. Conoce las funciones establecidas para su puesto de trabajo							X		X		X		X		
Productividad	Eficiencia del trabajador	9. Usted siempre logra eficientemente las tareas asignadas							X		X		X		X		
	Nivel de producción del personal	10. Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución							X		X		X		X		
	Cumplimiento de las metas del trabajador	11. Cumples con las metas establecidas de la organización								X		X		X		X	
		12. Cumples con puntualidad para entregar los trabajos asignados								X		X		X		X	
Calidad	Brindar servicios que satisfagan al usuario	13. Eres amable, Cortez y tienes buen trato con los usuarios							X		X		X		X		


 Alejandro Javier Solis Neyra
 DNI N° 31675195

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para analizar el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.

OBJETIVO: Medir el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Alejandro Javier Solís Neyra

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gerencia de Proyectos y Programas Sociales



Alejandro Javier Solís Neyra
DNI N° 31675195

PRUEBA DE CONFIABILIDAD – ALFA DE CRONBACH

Instrumento: cuestionario “Ficha de recolección de datos”

Para la variable dependiente Perfiles Profesionales

I. Datos informativos:

1. **Tesista** : Br. Castromonte Miranda Emperatriz Janina
2. **Muestra Piloto** : Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas
3. **Número de ítems** : 11
4. **Número de unidades muestrales:** 15

Datos recolectados

N°	ITEMS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
2	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	3
3	2	5	2	1	2	1	1	2	5	2	3
4	1	1	1	1	2	2	1	5	3	2	4
5	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1
6	1	5	1	2	3	3	1	1	1	1	1
7	4	2	2	2	2	5	1	1	1	2	2
8	1	1	1	2	1	3	3	2	4	1	2
9	4	2	2	4	4	3	3	4	2	3	2
10	1	1	1	2	1	2	1	4	1	1	2
11	2	3	3	2	2	1	1	5	1	3	2
12	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	4
13	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	1
14	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1
15	4	2	2	1	1		3	1	1	2	2

II. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	0,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

III. Estadísticos de los elementos

Ítem	Media	Desviación típica	N
@1	2,20	1,424	15
@2	2,67	1,496	15
@3	1,80	,862	15
@4	2,13	,990	15
@5	2,20	1,146	15
@6	2,53	1,246	15
@7	2,13	1,187	15
@8	2,60	1,595	15
@9	2,20	1,474	15
@10	2,00	,926	15
@11	2,33	1,234	15

IV. Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
24,80	77,029	8,777	15

V. Estadísticos total-elemento

Ítem	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
@1	22,60	59,971	,681	,827
@2	22,13	65,981	,362	,856
@3	23,00	66,571	,691	,834
@4	22,67	65,524	,656	,833
@5	22,60	62,829	,709	,827
@6	22,27	66,495	,442	,847
@7	22,67	64,810	,565	,838
@8	22,20	64,886	,374	,857
@9	22,60	63,686	,475	,846
@10	22,80	64,314	,798	,826
@11	22,47	65,552	,498	,843

VI. Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,852	11

VIII. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach obtuvo un coeficiente de 0.852 indicando que existe una ALTA CONFIABILIDAD

PRUEBA DE CONFIABILIDAD – ALFA DE CRONBACH

Instrumento: cuestionario “Ficha de recolección de datos”

Para la variable independiente Desempeño Laboral

I. Datos informativos:

- 5. **Tesista** : Br. Castromonte Miranda Emperatriz Janina
- 6. **Muestra Piloto** : Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas
- 7. **Número de ítems** : 13
- 8. **Número de unidades muestrales:** 15

II. Datos recolectados

N°	ÍTEMES												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
2	1	2	2	2	2	1	3	2	4	1	2	2	3
3	2	5	2	4	4	1	1	2	2	2	1	1	3
4	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	4	2	4
5	1	3	1	2	3	2	1	4	3	4	2	1	1
6	1	2	1	4	3	2	1	2	1	1	1	1	1
7	2	4	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2
8	2	1	2	1	1	1	2	2	1	4	1	1	2
9	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2
10	5	1	1	4	1	2	1	4	1	1	1	1	4
11	2	1	3	1	2	1	2	1	1	4	2	2	4
12	4	4	1	3	2	2	1	3	2	1	1	3	4
13	2	4	2	3	1	2	4	3	2	2	1	2	1
14	1	3	2	1	5	2	5	2	2	2	2	2	1
15	4	3	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2	2

I. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	0,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

II. Estadísticos de los elementos

Ítem	Media	Desviación típica	N
@1	2,47	1,407	15
@2	2,80	1,265	15
@3	1,93	1,033	15
@4	2,60	1,352	15
@5	2,40	1,404	15
@6	1,80	,775	15
@7	2,20	1,474	15
@8	2,40	1,183	15
@9	2,20	1,207	15
@10	2,20	1,373	15
@11	1,87	1,187	15
@12	1,87	1,060	15
@13	2,60	1,352	15

III. Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
29,33	100,381	10,019	15

IV. Estadísticos total-elemento

Ítem	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
@1	26,87	87,410	,418	,862
@2	26,53	92,552	,256	,870
@3	27,40	84,686	,770	,843

Ítem	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
@4	26,73	87,638	,431	,861
@5	26,93	85,067	,515	,856
@6	27,53	88,124	,802	,847
@7	27,13	85,981	,447	,861
@8	26,93	87,210	,533	,854
@9	27,13	83,410	,704	,844
@10	27,13	88,124	,402	,863
@11	27,47	83,695	,703	,844
@12	27,47	82,695	,859	,838
@13	26,73	87,924	,419	,861

V. Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,864	13

VIII. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach obtuvo un coeficiente de 0.864 indicando que existe una ALTA CONFIABILIDAD.

ANEXO 2:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Perfiles profesionales y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco Teórico	Método
¿De qué manera influyen los perfiles profesionales en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaylas, 2017?	Objetivo General: Analizar la influencia de los perfiles profesionales mediante cuestionarios con el fin de evaluar si repercute en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad Provincial de Huaylas, 2017	Los perfiles profesionales influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaylas, 2017	Variable independiente perfiles profesionales	Formación profesional	Nivel de educación	1. Los trabajadores de la MPHUY cumple con el nivel de instrucción adecuado	Wanes y Corvalán (2005) menciona “El perfil profesional es el conjunto de rasgos y desarrollo del conocimiento, actitudes, destrezas, y capacidades de que el colaborador genera y ejecuta con éxito las actividades encomendadas en el ámbito laboral al que pertenece.”	Diseño: Explicativo Población: 102 Colaboradores Muestra: 42 Colaboradores Técnicas de recolección: Encuestas Instrumentos: Cuestionario
					Formación continua	2. Los trabajadores se han especializado de acuerdo a su profesión		
						3. Actualmente los trabajadores están ubicados según su profesión		
				Competencia general de la ocupación	Conocimientos	4. Los trabajadores adquieren experiencia de acuerdo a su profesión		
					Destrezas	5. El jefe de su área desarrolla las destrezas correspondientes a su cargo		
						Actitudes		
					Competencia intelectual	Habilidades		

					9. Los trabajadores proponen diversas opciones y alternativas para resolver un problema	
				Conocimientos	10. Los trabajadores aplican sus conocimientos en sus puestos de trabajo	
				Capacidades	11. Los jefes de área tienen la capacidad de resolver problemas oportunamente	
Objetivos Específicos: - Identificar los perfiles profesionales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Huaylas, Distrito de Caraz, año 2017 - Medir el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Huaylas, Distrito de Caraz, año 2017	La formación profesional influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaylas. La competencia general de La ocupación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de La municipalidad provincial de Huaylas	Variable dependiente desempeño laboral	Liderazgo	Habilidades gerenciales	1. El jefe de su área es un buen líder	Chiavenato (2000) menciona "En cuanto al desempeño laboral son las manifestaciones de un colaborador en las competencias laborales logradas donde se deberá de integrar, a un conjunto o sistema de habilidades, experiencias, conocimientos, sentimientos y actitudes características de cada persona y los valores que contribuyen en los objetivos y logros trazados a menos costo y tiempo.
			Eficiencia	Responsabilidad del personal	2. El grado de responsabilidad de los trabajadores está acorde a su capacidad profesional	
				Nivel de conocimientos técnicos	3. ¿El nivel de conocimiento técnico de los trabajadores le permite su desenvolvimiento adecuado en su puesto de trabajo?	
				Nivel de adaptabilidad del colaborador	4. Los trabajadores logran adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en sus puestos de trabajo	
			Eficacia	Percepción del nivel de calidad de trabajo.	5. Los trabajadores logran desarrollar su trabajo con calidad y responsabilidad	
				Metas logradas.	6. Los trabajadores cumplen con Las metas dentro de los cronogramas establecidos	

			Cumplimiento de las tareas asignadas.	7. Usted cumples con las tareas asignadas
			Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	8. ¿Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?
		Productividad	Eficiencia del trabajador.	9. Usted siempre logra eficientemente las tareas asignadas
			Nivel de producción del personal.	10. Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución
			Cumplimiento de las metas del trabajador.	11. Cumples con las metas establecidas de la organización
				12. Cumples con puntualidad para entregar los trabajos asignados
		Calidad	Brindar servicios que satisfagan al usuario	13. Eres amable, Cortez y tienes buen trato con los usuarios

Anexo 3:



CONSTANCIA

El que suscribe alcalde Rensón Martínez Canchumani de la Provincia de Huaylas hace constar que:

La Sra. **Emperatriz Janina Castromonte Miranda**, identificada con N° DNI 42237810, tiene la autorización de realizar la investigación y aplicación de los instrumentos de recolección de datos de su tesis titulada "Perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Huaylas, 2017"

Se expide la presente constancia a de la interesada para los fines que estime conveniente.

Caraz, 05 de junio de 2017



Rensón Martínez Canchumani
Rensón Martínez Canchumani
ALCALDE PROVINCIAL



Anexo 4:

Matriz de puntuaciones y sus niveles en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, año 2017

N°	sexo	DESEMPEÑO LABORAL											
		D1		D2		D3		D4		D5		TOTAL	
		P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
1	M	4	R	12	R	16	R	18	B	5	B	55	B
2	M	4	R	11	R	11	R	9	M	2	M	37	R
3	M	4	R	10	R	12	R	14	R	4	R	44	R
4	M	4	R	9	R	17	B	20	B	5	B	55	B
5	F	5	B	9	R	17	B	19	B	5	B	55	B
6	F	5	B	14	B	19	B	20	B	5	B	63	B
7	F	1	M	6	M	8	M	9	M	3	R	27	M
8	F	2	M	11	R	8	M	6	M	3	R	30	M
9	M	2	M	6	M	6	M	11	R	4	R	29	M
10	M	1	M	6	M	10	R	10	R	1	M	28	M
11	M	1	M	7	M	8	M	4	M	1	M	21	M
12	F	2	M	7	M	5	M	4	M	2	M	20	M
13	F	2	M	4	M	6	M	7	M	2	M	21	M
14	M	3	R	9	R	9	M	9	M	2	M	32	R
15	M	5	B	6	M	8	M	4	M	4	R	27	M
16	M	2	M	5	M	6	M	9	M	4	R	26	M
17	M	4	R	8	M	8	M	7	M	4	R	31	R
18	F	2	M	9	R	10	R	7	M	1	M	29	M
19	M	1	M	6	M	14	R	8	M	1	M	30	M
20	F	4	R	6	M	7	M	7	M	2	M	26	M
21	F	1	M	7	M	10	R	5	M	2	M	25	M
22	M	2	M	5	M	10	R	4	M	4	R	25	M
23	M	4	R	5	M	8	M	6	M	4	R	27	M
24	M	3	R	6	M	7	M	6	M	4	R	26	M
25	M	4	R	4	M	5	M	7	M	3	R	23	M
26	M	2	M	5	M	8	M	7	M	4	R	26	M
27	M	3	R	9	R	11	R	9	M	4	R	36	R
28	M	2	M	6	M	12	R	16	B	4	R	40	R
29	F	2	M	7	M	13	R	6	M	3	R	31	R
30	M	3	R	6	M	15	R	15	R	5	B	44	R
31	M	4	R	12	R	16	B	16	B	4	R	52	B
32	F	3	R	9	R	12	R	12	R	3	R	39	R
33	M	5	B	11	R	16	B	20	B	5	B	57	B
34	M	1	M	6	M	10	R	20	B	5	B	42	R
35	F	3	R	7	M	11	R	10	R	1	M	32	R
36	F	3	R	7	M	9	M	6	M	2	M	27	M
37	F	2	M	11	R	7	M	7	M	2	M	29	M
38	M	3	R	6	M	11	R	12	R	3	R	35	R
39	F	4	R	9	R	7	M	10	R	3	R	33	R
40	M	2	M	7	M	9	M	14	R	3	R	35	R
41	M	5	B	5	M	11	R	15	R	1	M	37	R
42	M	2	M	6	M	15	R	6	M	2	M	31	R

Fuente: Resultados de los instrumentos: "Ficha de recolección de datos"

LEYENDA:

Nivel de desempeño Laboral	
B	Bueno
R	Regular
M	Malo

Matriz de puntuaciones y sus niveles de incidencia del perfil profesional en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017

Nº	SEXO	FORMACIÓN PROFESIONAL				COMPETENCIA GENERAL DE LA OCUPACIÓN					COMPETENCIA INTELECTUAL					TOTAL		
		I1	I2	TOTAL	N	I1	I2	I3	TOTAL	N	I1	I2	I3	TOTAL	N	TOTAL	P	N
		P	P			P	P	P			P	P						
1	M	3	6	9	R	2	4	8	14	R	6	4	5	15	R	38	R	
2	M	4	5	9	R	4	5	8	17	B	6	2	4	12	R	38	R	
3	M	2	3	5	M	4	2	6	12	R	8	4	4	16	B	33	R	
4	M	3	6	9	R	4	5	6	15	R	8	5	5	18	B	42	B	
5	F	4	8	12	R	3	5	5	13	R	6	3	3	12	R	37	R	
6	F	5	9	14	B	4	5	10	19	B	10	4	5	19	B	52	B	
7	F	1	3	4	M	2	2	4	8	M	2	2	3	7	M	19	M	
8	F	2	7	9	R	1	2	2	5	M	7	2	3	12	R	26	R	
9	M	1	2	3	M	1	2	3	6	M	8	2	4	14	R	23	M	
10	M	1	4	5	M	2	3	4	9	M	2	1	1	4	M	18	M	
11	M	1	6	7	M	2	3	4	9	M	2	1	1	4	M	20	M	
12	F	4	4	8	M	2	2	6	10	R	2	2	2	6	M	24	M	
13	F	1	2	3	M	2	1	6	9	M	6	1	2	9	M	21	M	
14	M	4	4	8	M	4	4	6	14	R	6	3	2	11	R	33	R	
15	M	1	2	3	M	2	1	3	6	M	5	1	2	8	M	17	M	
16	M	2	6	8	M	2	2	2	6	M	6	3	2	11	R	25	M	
17	M	2	4	6	M	3	2	4	9	M	4	3	4	11	R	26	R	
18	F	3	6	9	R	3	2	6	11	R	6	2	1	9	M	29	R	
19	M	1	4	5	M	1	1	4	6	M	4	1	1	6	M	17	M	
20	F	4	4	8	M	1	1	6	8	M	2	2	2	6	M	22	M	
21	F	1	6	7	M	2	1	8	11	R	6	1	2	9	M	27	R	
22	M	1	2	3	M	2	2	6	10	R	4	4	2	10	R	23	M	
23	M	4	4	8	M	2	2	2	6	M	5	5	4	14	R	28	R	
24	M	4	4	8	M	1	2	4	7	M	2	1	4	7	M	22	M	
25	M	1	6	7	M	1	3	2	6	M	2	2	3	7	M	20	M	
26	M	4	6	10	R	2	2	6	10	R	2	2	4	8	M	28	R	
27	M	2	6	8	M	3	3	5	11	R	6	4	2	12	R	31	R	
28	M	2	4	6	M	2	2	4	8	M	6	2	2	10	R	24	M	
29	F	3	6	9	R	2	2	6	10	R	4	2	1	7	M	26	R	
30	M	4	5	9	R	2	2	5	9	M	6	4	4	14	R	32	R	
31	M	1	2	3	M	1	1	5	7	M	8	4	4	16	B	26	R	
32	F	2	4	6	M	2	3	6	11	R	6	4	4	14	R	31	R	
33	M	4	8	12	R	4	5	6	15	R	7	5	5	17	B	44	B	
34	M	3	6	9	R	4	4	6	14	R	6	4	1	11	R	34	R	
35	F	3	4	7	M	2	3	4	9	M	6	1	1	8	M	24	M	
36	F	3	6	9	R	1	3	2	6	M	6	1	2	9	M	24	M	
37	F	2	6	8	M	1	1	2	4	M	4	1	2	7	M	19	M	
38	M	3	6	9	R	2	2	2	6	M	6	2	3	11	R	26	R	
39	F	4	6	10	R	3	2	4	9	M	5	2	3	10	R	29	R	
40	M	2	6	8	M	3	2	4	9	M	4	1	2	7	M	24	M	
41	M	2	8	10	R	1	1	5	7	M	2	2	3	7	M	24	M	
42	M	2	6	8	M	1	1	6	8	M	4	2	3	9	M	25	M	

Fuente: Resultados de los instrumentos: "Ficha de recolección de datos"

LEYENDA:

Nivel del perfil profesional	
B	Bueno
R	Regular
M	Malo

Panel fotográfico



Foto N° 1 colaboradora llenando el instrumento de investigación.



Foto N° 2 colaborador llenando el instrumento de investigación