



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Perfil del personal de confianza y gestión de rendimiento en una
Municipalidad Distrital de Jaén

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

AUTORA:

Quiroz Reyes, Ana Jarvil (orcid.org/0000-0002-0330-1840)

ASESORES:

Dr. Bustamante Coronel, Wilhelm (orcid.org/0000-0001-9204-4147)

Dr. Figueroa Coronado, Erick Carlo (orcid.org/0000-0002-2599-2558)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres Ines Reyes y Celso Quiroz, por haberme inculcado valores y enseñarme a luchar por mis sueños. A mis hermanos Ghersel, Jerly y Wellinton, por darme amor y motivación para culminar exitosamente mis estudios.

Ana Jarvil

AGRADECIMIENTO

A la casa de estudios por permitirme desarrollar satisfactoriamente mi plan de estudios, a todos los docentes que han sido parte de este estudio aportando su experiencia y conocimiento, a los colaboradores del municipio por facilitarme el acceso a la información y concluir con el estudio.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de normalidad.....	20
Tabla 2. Correlación entre perfil del profesional y gestión de rendimiento.....	21
Tabla 3. Niveles de gestión del rendimiento.....	22
Tabla 4. Niveles de perfil del profesional.....	23
Tabla 5. Correlación entre las dimensiones del perfil del personal y gestión del rendimiento.....	24

RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre el perfil del personal de confianza y la gestión de rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén, metodológicamente el estudio fue de enfoque cuantitativo ya que se acudió a la estadística para resolver el problema, por su diseño fue no experimental respetándose la naturaleza de las variables sin realizar manipulación y por su nivel fue correlacional, se utilizó como población a 25 funcionarios de confianza, para obtener los datos se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, como resultados importantes se logró identificar que el perfil del personal de confianza es bajo según el 60% de los encuestados, mientras que, la gestión del rendimiento es alto, según el 44% de la muestra, concluyéndose que existe relación directa y significativa entre el perfil del personal de confianza y la gestión de rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén, según valor estadístico de 0,778 y significancia igual a 0,000.

Palabras clave: Perfil de personal de confianza, gestión de rendimiento, municipalidad.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between the profile of trusted personnel and performance management in a district municipality of Jaén. Methodologically, the study had a quantitative approach since statistics was used to solve the problem. Due to its design, it was non-experimental, respecting the nature of the variables without manipulation and due to its level it was correlational, 25 trusted officials were used as the population, to obtain the data the survey technique and the questionnaire instrument were used, important results were achieved identify that the profile of trusted personnel is low according to 60% of those surveyed, while performance management is high, according to 44% of the sample, concluding that there is a direct and significant relationship between the profile of trusted personnel and performance management in a district municipality of Jaén, according to a statistical value of 0.778 and significance equal to 0.000.

Keywords: Profile of trusted personnel, performance management, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los ciudadanos en diversos países tienen expectativas cada vez más elevadas en lo que respecta a los servicios proporcionados por el Estado. Estas expectativas se basan en la creencia de que, como contribuyentes a través de sus impuestos, tienen derecho a recibir servicios públicos adecuados y de alta calidad. Según Ahmed (2023) los ciudadanos depositan su confianza en el gobierno municipal de manera directa y positiva cuando perciben que existen elementos de buena gobernanza como la participación de todas las entidades públicas y privadas, así como los intereses sociales basados en los principios de transparencia y objetividad. Exigen que estos servicios se proporcionen de manera eficiente y transparente, utilizando eficazmente los recursos fiscales.

En el ámbito internacional, en Chile, Rajevic et al. (2020) se identificó que en diversos puestos directivos del estado chileno existe personal que no cumple con el perfil profesional, sin embargo, a pesar de ello ejercen cargos importantes evidenciándose hechos burocráticos, lo que en muchos casos conlleva a una falta de habilidades y conocimientos necesarios para gestionar eficientemente los recursos públicos. En el contexto peruano, García et al. (2023) es importante destacar que existen diversos regímenes laborales para la contratación de personal, y la mayoría de los servidores y funcionarios en el ámbito público y laboral son contratados bajo distintas modalidades. Esta diversidad de regímenes y perfiles profesionales dentro del personal público plantea desafíos significativos en la adecuada gestión de los recursos humanos y en la evaluación del rendimiento de estos funcionarios.

Por otro lado, La Contraloría General de la República (2023), indicó que más de 1500 funcionarios de confianza no cumplen con el perfil mínimo para ocupar los puestos, emitiéndose hasta más de 580 informes en distintos gobiernos regionales y locales sobre casos de funcionarios que no cumplen los requisitos, por lo que cada autoridad debe tomar las acciones necesarias para poder designar adecuadamente su personal, ya que se estaría incurriendo en una responsabilidad administrativa e incluso hasta en responsabilidad penal. Entonces, se sabe que un mal perfil profesional puede aumentar el riesgo de corrupción en la gestión del

rendimiento público, la falta de ética y la falta de competencia pueden abrir la puerta a prácticas corruptas como el soborno, el nepotismo y el favoritismo.

Asimismo, SERVIR (2021), comunica a las entidades estatales que las personas que designan para determinada función deben cumplir con los requisitos fijados para el puesto disponible, incluso si se trata de cargos de confianza, ya que así se mitiga las posibilidades de un mal desempeño en la actividad pública, eludiendo el ingreso de personas que no cumplen con los perfiles necesarios para el cargo.

En este proyecto de investigación, se abordará la relación entre el perfil del personal de confianza y la eficacia en la gestión del óptimo rendimiento en dicho contexto. En una Municipalidad distrital de Jaén se constituye como una entidad de gobierno encargada de impulsar el desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y con capacidad para alcanzar sus objetivos y metas, puesto que los gobiernos locales tienen autonomía en la esfera política, administrativa y económica cuyas competencias deben ser normativizadas en armonía con la constitución política del Perú y la legislación nacional. Por consiguiente, el propósito fundamental de los gobiernos locales es ofrecer un servicio público eficaz y eficiente en beneficio de los administrados en su área de jurisdicción. Un aspecto relevante es que, de acuerdo con el artículo 42 de la Ley N° 27783.

Es fundamental que los servidores públicos comprendan el significado y la trascendencia de su trabajo, ya que su principal función es servir a los ciudadanos. Esto implica un proceso de transformación que involucra valores, ética, vocación de servicio y liderazgo, todo ello con el fin de brindar una mejor atención a la demanda de la ciudadanía u interés público de los servicios prestados. Es debido a ello que se ve por conveniente que, para lograr la visión que se pretende alcanzar en la Municipalidad se ve necesario realizar un análisis de la relación y la efectividad tanto de la gestión del rendimiento como del perfil del personal de confianza de una Municipalidad distrital de Jaén.

Por lo cual se formula la pregunta principal: ¿Cómo se relaciona el perfil del personal de confianza y gestión de rendimiento en una Municipalidad Distrital de Jaén?, y como preguntas específicas: 1. ¿Cuál es el nivel del perfil del personal en una municipalidad distrital de Jaén?, 2. ¿Cuál es el nivel de gestión de rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén?, 3. ¿Cómo se relacionan las dimensiones

del perfil del personal con la gestión de rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén?

La justificación del presente trabajo se sustenta por diversas razones. En cuanto a la justificación teórica, este estudio será de gran importancia desde una perspectiva teórica, porque contribuirá al conocimiento y comprensión de la interrelación que se configura entre el perfil de los servidores públicos de confianza y la gestión del rendimiento en una Municipalidad distrital de Jaén para mejorar el servicio brindado. Referente a la justificación práctica, la investigación se basará en teorías previas sobre la gestión pública, la calidad del servicio y la idoneidad del personal en el sector público, porque se pretende analizar y evaluar esta relación, para con ello avanzar en la teoría de la gestión pública y ofrecer una alternativa de solución en este problema social para futuras investigaciones en este campo. Desde una perspectiva metodológica, este estudio se llevará a cabo utilizando un enfoque cuantitativo porque se recopilarán datos a través de encuestas para obtener una comprensión profunda de cómo el perfil del personal impacta la gestión del rendimiento. Este enfoque cuantitativo permitirá una visión integral de la situación y proporcionará datos que faciliten el análisis; además, se aplicarán técnicas de muestreo adecuadas para garantizar la fiabilidad de la muestra y para esto se utilizarán instrumentos de medición validados para asegurar la confiabilidad de los datos. La metodología rigurosa garantizará la validez y la confiabilidad de los logros a alcanzar.

El principal objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el perfil del personal de confianza y la gestión de rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén, y como objetivos específicos se tiene: OE1; evaluar el nivel del perfil del personal de confianza en una municipalidad distrital de Jaén OE2; identificar el nivel de gestión de rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén. OE3; establecer la relación entre las dimensiones del perfil del personal con la gestión de rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén.

Se tiene como hipótesis general: existe relación directa y significativa entre el perfil del personal de confianza y la gestión de rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén y como hipótesis específicas se tiene: HE₁: existe relación directa y significativa entre las dimensiones del perfil del personal y la gestión de rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes, se cuenta con distintos trabajos, en el ámbito internacional, Basantes (2020) tuvo como finalidad establecer la asociación entre la gestión del personal y el rendimiento laboral en una empresa distribuidora, la metodología corresponde a un trabajo cuantitativo no experimental y por su finalidad correlacional, la subpoblación fue de 70 colaboradores, aplicándose como instrumento dos cuestionarios, identificándose como importantes resultados que la gestión del personal es de grado medio (54,28%), de modo parecido el rendimiento es regular (68,57%), concluyéndose que existe una asociación significativa entre la gestión del personal y el rendimiento laboral en una empresa distribuidora, según Rho Spearman de 0,766 y valor p de 0,000. Asimismo, se pudo comprobar que la gestión del talento humano se basa en un enfoque empírico lo que ha resultado en un moderado rendimiento en su personal y dificultades para alcanzar sus objetivos empresariales.

Estupiñán (2021) definió como objetivo examinar la asociación de la gestión del personal con el desempeño laboral del personal una entidad pública ecuatoriana, el estudio fue de enfoque cuantitativo no experimental de alcance correlacional, los participantes fueron 90 trabajadores y para la obtención de datos se usó el cuestionario, lográndose identificar que la gestión del personal es buena (55,55%), mientras que el desempeño presenta un grado moderado (66,66%), concluyendo que la gestión del personal se asocia positivamente con el desempeño laboral del personal una entidad pública ecuatoriana, de acuerdo a un valor estadístico de 0,544 y valor p de 0,000.

Guzmán (2019) tuvo como intención hallar la influencia entre el perfil profesional y la gestión del rendimiento en una institución educativa de Ecuador, el trabajo fue cuantitativo de diseño no experimental de nivel correlacional, la subpoblación fue de 30 profesionales, como instrumento se aplicó el cuestionario, identificándose que el perfil profesional es adecuado (73,33%), similarmente la gestión del rendimiento es buena (63,33%), concluyéndose que el perfil profesional y la gestión del rendimiento en una institución educativa de Ecuador, tienen una influencia significativa según 0,837 y valor p de 0,000.

En el ámbito nacional, Sánchez (2020) tuvo como finalidad establecer la asociación del perfil del servidor público con el rendimiento laboral en un municipio distrital de Cusco, el estudio fue de diseño no experimental de alcance correlacional, la muestra fue de 80 servidores, aplicándose el cuestionario como herramienta de medición, logrando identificar que las habilidades interpersonales del servidor público se asocia de manera significativa con el rendimiento laboral en un municipio distrital de Cusco, esto debido a que se tuvo un valor de 0,476 y significancia inferior a 0,000. Asimismo, logra mencionar que todas las habilidades interpersonales, desempeñan un papel fundamental en el éxito y la efectividad laboral. Estas habilidades involucran la capacidad de interactuar, comunicarse y relacionarse de manera efectiva con otras personas en el entorno laboral. Su importancia radica en la creación de relaciones saludables, la colaboración eficaz y la construcción de un ambiente de trabajo positivo. Además, otros elementos como la capacidad para expresar ideas claramente y comprender la información de manera efectiva es esencial para la colaboración y la resolución de problemas.

Por otro lado, Medina & Villalobos (2023) se propusieron establecer la interrelación de la gestión del talento humano y el rendimiento de los empleados públicos en la municipalidad distrital de Catilluc. La metodología utilizada fue la cuantitativa correlacional transversal en razón de que se obtuvo como muestra a 24 trabajadores de la mencionada municipalidad y se decidió utilizar una muestra equivalente en la población total es recopilación de estos datos se tuvo que auxiliarse en la técnica de encuestas que se distribuyó en forma de cuestionarios dirigidos a los trabajadores de la municipalidad el propósito de estos cuestionarios es identificar la conexión entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en efecto, los resultados de ese trabajo investigativo determinó una relación significativa con un valor de 0.800, lo que quiere decir que es una un resultado positivo. En conclusión, una gestión efectiva y eficaz del talento humano se traduce en un mejor rendimiento laboral por parte de los empleados municipales estos hallazgos subrayan la importancia de la gestión de los recursos humanos que tenga eficacia en las demás entidades gubernamentales.

Arrieta (2021) tuvo como comprobar el vínculo entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de la ciudad de Lima, de acuerdo al marco metodológico el estudio es no experimental de nivel correlacional, la subpoblación fue de 60 trabajadores, como instrumentos se aplicó el cuestionario, teniendo como principal resultado que el perfil profesional técnico se asocia positivamente con el desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de la ciudad de Lima, ya que estadísticamente se tuvo un valor de 0,687 y Sig. de 0,000 < 0,05, concluyéndose que el perfil profesional se asocia positivamente con el desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de la ciudad de Lima, ya que estadísticamente se tuvo un valor de 0,457 y Sig. de 0,000 < 0,05, además, pudo demostrar que el desempeño laboral en el perfil profesional está influenciado por diversos factores, como las competencias y habilidades de los empleados, su motivación, el ambiente de trabajo, la comunicación efectiva y los recursos disponibles. La organización debe prestar atención a estos aspectos y buscar estrategias para fomentar un alto rendimiento laboral en su personal.

Vicente (2023) en su libro titulado en pie de página señaló que el objetivo principal es establecer el impacto de la capacitación en el desempeño de los empleados administrativos de dicha entidad esta este análisis pretende brindar a las autoridades pertinentes información relevante para enfocar su atención en el desarrollo de programas de capacitación adecuada basados en resultados de investigación justamente, el estudio se clasifica como aplicado con un enfoque racional descriptivo y un diseño no experimental de tipo transversal, la población lo conformaba 83 trabajadores administrativos y se recopiló información a través de encuestas utilizando un cuestionario como instrumento los resultados de estudio indicaron que justamente el capacitar al personal de confianza generaba una incidencia positiva y significativa en el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Padre Felipe 2022, con un coeficiente correlacionar de Spearman moderado de 0.601 con un nivel de significación de 0,00 y menor que el umbral de 0,05 lo que llevo a determinar una hipótesis nula.

Comeca (2022) en su estudio realizado en la municipalidad distrital de Lonya Grande, tiene como objetivo general fijar la relación entre la gestión del talento humano y los perfiles de puesto en dicha entidad. En este caso de la misma manera

se planteó una hipótesis nula que estableció en definitiva que no existes esa circunstancia vinculante entre ambas variables y existe una hipótesis alternativa que sustenta lo contrario. El enfoque y la investigación fue descriptivo y correlacional y utiliza el diseño no experimental. Por tanto, la población estudiada consistió en 10 jefes del área de la municipalidad y lo que indudablemente de acuerdo a los resultados o a la población tomada está comprendía una correlación positiva entre el talento humano y el desempeño de 0.488 sin embargo esta correlación no es lo suficientemente fuerte para afirmar que la gestión del talento humano está directamente relacionada con el perfil del trabajador municipal. En conclusión, se determinó que ambas variables tienen deficiencia ya que la gestión de talento humano es diseñar no solo perfiles de puestos sino también seleccionar a los candidatos adecuados para que puedan cumplir adecuadamente una función al servicio de la nación.

A nivel local, Becerra (2021) tuvo como finalidad constatar la conexión entre la gestión del personal y el rendimiento laboral de los colaboradores de una entidad pública de Jaén, el enfoque del estudio fue cuantitativo y por su nivel de profundidad fue correlacional, la muestra fue de 40 trabajadores y como herramienta se consideró la encuesta, identificándose que el rendimiento laboral tiene un estado moderado (50,00%), concluyéndose que existe una conexión moderada entre la gestión del personal y el rendimiento laboral de los colaboradores de una entidad pública de Jaén, según valor Chi cuadrado de 7,965 y valor p de 0,000, por lo tanto, a mejor gestión del personal mayor será el nivel de rendimiento de los colaboradores.

Herrera (2022) desarrolló como objetivo hallar el vínculo entre la gestión del personal y el rendimiento de los trabajadores de una entidad privada en Jaén, para ello, llevó a cabo un estudio tipo no experimental de carácter correlacional, la subpoblación fue de 34 trabajadores, empleándose el cuestionario para la recogida de datos, demostrándose que la gestión del personal es considerada en un grado medio (38,2%), de manera similar el rendimiento tiene un grado medio (35,3%), concluyéndose que la gestión del personal y el rendimiento de los trabajadores de una entidad privada en Jaén, se vinculan de manera significativa según valor estadístico de 0,925 y valor p de 0,000.

Respecto a la variable perfil de personal, se cuenta con las siguientes definiciones: según Greciet (2020) es la descripción detallada de las habilidades, conocimientos, experiencia y características personales que se requieren para desempeñar un determinado puesto de trabajo, esto incluye información como la formación académica, competencias técnicas, habilidades interpersonales, capacidades de liderazgo, entre otros. Por su lado, SERVIR (2022) sostiene que se refiere a las habilidades, conocimientos y características personales que se requieren para desarrollar efectivamente un trabajo en una determinada organización. Para Snell et al. (2019) es aquel que actúa como una herramienta para evaluar a los candidatos para un puesto o determinar el entrenamiento que se le debe brindar al trabajador para cumplir con los requisitos del puesto. Chiavenato (2020) indica que son un total de características, cualidades y experiencias que una organización busca en el talento humano para ocupar determinados puestos.

Sobre el concepto del perfil del servidor público, es fundamental para comprender la dinámica de la Administración municipal y en base a la Ley Orgánica de municipalidades se determina que los empleados y obreros que prestan servicios a la comunidad también son considerados servidores públicos de tal modo que ese enfoque subraya la importancia de todos los individuos que contribuyen al funcionamiento de la municipalidad independiente de su rol específico el perfil profesional por otro lado es un concepto crucial que se refiere a las características, conocimientos, habilidades, valores y actitudes que identifican a un profesional en términos de su formación y capacidad para desempeñar su rol en la sociedad y en la comunidad. Diversos autores han opinado con respecto al tema, pero Alvarado (2022) precisa que el perfil profesional lo que enriquece nuestra comprensión.

Existen conocimientos y competencias que son parte del perfil de un profesional, sobre esto, Lluncor et al. (2022) sostiene que son las siguientes: las competencias laborales generales; son aquellas habilidades y conocimientos que no están vinculadas a una condición específica rubro económico o clase de actividad productiva ya sea comercial o industrial esas competencias proporcionan a todos sin excepción alguna las herramientas necesarias para formar parte de la población económicamente activa mantenerse en ella y aprender con las distintas carreras, oficios o instrucciones que se pueda impartir (Aguilar et al., 2020).

Competencias intelectuales: estas competencias están relacionadas con la capacidad de atención, memoria, concentración, resolución de problemas, toma de decisiones y creatividad. En una municipalidad donde, se deben abordar diversas cuestiones y desafíos, esas habilidades intelectuales son esenciales para tomar decisiones informadas y encontrar soluciones efectivas (Alam et al., 2020).

Competencias personales: estas competencias se refieren a las características individuales que permita a cada ser humano o persona desarrollarse de manera más efectiva en un entorno laboral teniendo en cuenta sus fortalezas y debilidades. Eso incluye también la inteligencia emocional que es valiosa para gestionar relaciones y conflictos de manera constructiva, así como la ética y la adaptabilidad que son cruciales en el servicio público (Al-Jedaia y Mehrez, 2020).

Competencias interpersonales: en un contexto municipal hay valores sumamente importantes a tener en cuenta como el trabajo en equipo, el liderazgo, la proactividad, la constancia y perseverancia ya que son habilidades que facilitan a través de sus miembros para que puedan ofrecer una calidad de servicio administrativos (Davidescu, 2020).

Competencias organizacionales: la gestión eficiente de recursos e información, la orientación al servicio y la capacidad de aprendizaje a través de la referencia a experiencias anteriores son fundamentales en la municipalidad. Estas competencias aseguran que los recursos y bienes públicos se utilice de manera sostenible y provechosa y de esa manera los servicios cumplan con un servicio más eficiente (Hamadamin, 2019).

Competencias Tecnológicas: en un mundo cada vez más digitalizado, las competencias tecnológicas son esenciales en una municipalidad. Esto incluye la capacidad de utilizar herramientas informáticas y la adaptación a nuevas tecnologías. Facilita la eficiencia en la gestión de procesos y la comunicación (Kelley, 2022).

Respecto a teorías asociadas al perfil del personal, está la teoría del comportamiento de Simón (1978), quien sostiene que la racionalidad limitada es el factor principal en la toma de decisiones. Esto significa que, debido a la complejidad de cualquier situación, la información disponible es insuficiente y los individuos no

tienen tiempo para analizarla de manera exhaustiva. En consecuencia, los individuos toman decisiones basadas en información parcial y reducida, y en reglas y heurísticas previas para reducir la complejidad, asimismo, se destaca la importancia de los factores emocionales y psicológicos en la toma de decisiones, donde el hombre se desarrolla como "hombres económicos" racionales que actúan únicamente en su propio interés, sino que actúan en función de sus necesidades, valores y circunstancias personales. Por otro lado, está la teoría de las relaciones humanas de Mayo (1950), quien explicó a través de esta doctrina sobre las interacciones sociales y emocionales en el entorno laboral, demostrando que los factores psicológicos y sociales influyen en la productividad de los trabajadores. Entonces, los trabajadores no son solo seres racionales motivados únicamente por incentivos económicos, sino que también tienen necesidades sociales y emocionales, destacándose la importancia de la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y el apoyo emocional entre los miembros de un grupo de trabajo.

En relación a las dimensiones utilizadas para medir el perfil profesional, se consideran las establecidas por Greciet (2020), las cuales son: Perfil profesional y técnico: es aquella que se centra en las habilidades y competencias relacionadas con el área de trabajo, mientras que el perfil técnico se enfoca en las habilidades técnicas y conocimientos específicos necesarios para desempeñar un determinado trabajo. Además, es importante porque ayuda a los empleadores a evaluar la idoneidad de un candidato para un puesto de trabajo. Según López et al. (2019) es una descripción detallada de las habilidades, competencias, conocimientos, experiencia y formación necesaria para desarrollarse en una determinada posición de trabajo en una entidad. Este perfil incluye información sobre las responsabilidades y funciones del puesto, las habilidades y conocimientos técnicos específicos, así como las habilidades transversales requeridas para tal trabajo, como habilidades de liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, habilidades de comunicación y resolución de problemas.

Habilidades interpersonales y actitud laboral; Greciet (2020) refieren que son las capacidades que una persona tiene para interactuar y comunicarse efectivamente con otros individuos, esto incluye la capacidad de escuchar activamente, expresarse claramente, y trabajar en equipo. Mientras que, la actitud

laboral es la disposición y mentalidad que una persona tiene hacia su trabajo, lo que implica ser proactivo, tener iniciativa, ser responsable, demostrar compromiso, ser flexible y adaptarse a los cambios. Por su lado, López et al. (2019) indican que es la capacidad de una persona para interactuar con los demás, comunicarse, trabajar en equipo y lidiar de manera efectiva con situaciones sociales y laborales. La actitud laboral, por otro lado, se refiere a cómo el trabajador percibe su trabajo, sus responsabilidades y su relación con la organización y sus compañeros.

Sobre la variable gestión del rendimiento, se tiene como definiciones: Villagra (2021) señala que es un mecanismo que se utiliza para medir, evaluar y mejorar el rendimiento de los individuos y equipos en una entidad, por lo tanto, tiene como finalidad mejorar la eficacia y la eficiencia en el trabajo, al mismo tiempo que se logra las metas institucionales. Según SERVIR (2022) es un sistema continuo que permite a las entidades mejorar la eficacia y eficiencia en su trabajo a través de la mejora del desempeño del personal y el trabajo en equipo, con la intención de que se cumplan las metas trazadas. Para, Ojeda (2020), es un proceso que consiste en establecer objetivos claros, definir indicadores de rendimiento, realizar evaluaciones periódicas, brindar retroalimentación constructiva y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional. Por último, MINEDU (2021) sostiene que es procedimiento integrado que implica la planificación, supervisión y evaluación del desempeño del talento humano en relación con los objetivos y metas organizacionales.

Asimismo, sobre la gestión del rendimiento a nivel municipal, en el citado Art. 195° de nuestra Constitución Política del Perú de 1993 menciona claramente la responsabilidad de los gobiernos locales, en una Municipalidad Distrital de Jaén, en la promoción del desarrollo económico local y la prestación de servicios públicos en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo. Este marco constitucional establece una base fundamental para la gestión de rendimiento en la municipalidad y su relación con la calidad de los servicios públicos ofrecidos a los ciudadanos. En el contexto de la municipal, la gestión de rendimiento se convierte en un elemento clave para cumplir con la responsabilidad de promover el desarrollo local y garantizar la prestación efectiva de servicios públicos. La gestión de rendimiento se refiere a un enfoque integral que busca medir, evaluar y

mejorar el desempeño de la entidad municipal en todas sus dimensiones. Esto implica no solo el desempeño de los servicios públicos, sino también la eficiencia, la eficacia y la satisfacción del ciudadano (Tarrillo, 2018).

La gestión del rendimiento en el sector público es un instrumento clave para mejorar la eficacia, la eficiencia y la responsabilidad en el servicio público, presentando una serie de características, sobre esto SERVIR (2022) sostiene que son: mayor énfasis en la consecución de objetivos y resultados específicos para el bienestar público; proporciona transparencia y rendición de cuentas hacia los ciudadanos, utiliza indicadores clave de desempeño para medir el rendimiento del personal y se oriente a la consecución de objetivos esperados, fomenta la inclusión de la retroalimentación y la participación ciudadana en la evaluación del desempeño, promueve la evaluación del desempeño en términos de calidad y accesibilidad de los servicios públicos, Por su lado, Abril (2018) menciona que establece planificación a largo plazo y evaluaciones periódicas de alineación con los objetivos estratégicos, promueve la capacitación y desarrollo centrados en habilidades relevantes para el sector público, fomenta la integración con el ciclo presupuestario para alinear recursos con objetivos, fomenta la capacidad para adaptarse y gestionar el cambio en el entorno gubernamental, Adhiere los principios éticos y valores del servicio público.

Entonces, según SERVIR (2022) la GdR contrae una serie de beneficios en el sector estatal, siendo estas: mejora de la eficiencia; permite establecer metas claras y medibles para los servidores del sector público, lo que ayuda a mejorar la eficiencia y la productividad en el trabajo. Transparencia y rendición de cuentas; establecer indicadores de rendimiento y evaluar regularmente el desempeño, fomenta la transparencia y la rendición de cuentas. Desarrollo profesional; proporciona oportunidades para identificar las fortalezas y debilidades del personal, lo que permite desarrollar planes de desarrollo profesional personalizados y brindar capacitación y retroalimentación constructiva. Motivación y compromiso; Al establecer objetivos desafiantes pero alcanzables y reconocer y recompensar el buen desempeño, la gestión del rendimiento puede aumentar la motivación y el compromiso de los servidores públicos.

Cabe mencionar que, sobre las teorías relacionadas a la gestión del rendimiento, se considera la teoría del establecimiento de metas de Locke (1968), esta se centra en el proceso por el cual las personas establecen y persiguen objetivos. La teoría sugiere que el establecimiento de metas es una forma efectiva de mejorar la motivación y el desempeño, ya que direcciona el esfuerzo y la atención hacia objetivos específicos y medibles, por lo tanto, las metas deben ser claras y definidas, para que los individuos sepan exactamente lo que se espera de ellos. Por otro lado, está la teoría de la gestión del rendimiento según SERVIR (2021), el cual se basa en un enfoque integral que tiene como objetivo mejorar el desempeño de los servidores públicos y promover la eficiencia en la administración pública, entonces, se realiza una evaluación periódica del desempeño de los servidores públicos, utilizando criterios objetivos y transparentes. Esta evaluación permite identificar fortalezas y áreas de mejora, así como brindar retroalimentación constructiva.

Respecto a las dimensiones para medir la GdR, se cuenta con los siguientes:

Desempeño en el trabajo: Villagra (2021), indica que se trata de cómo una persona realiza sus responsabilidades laborales, midiéndose la contribución y la efectividad de un individuo en su trabajo, haciendo referencia a la calidad de su trabajo, su efectividad para cumplir plazos, la frecuencia de sus errores, entre otros. Por su lado, Ojeda (2020), indica que es un componente crucial de la gestión de recursos humanos y se evalúa con el objetivo de medir y mejorar la contribución de los trabajadores al logro de los objetivos organizacionales.

Desarrollo y mejora continua: Villagra (2021) señala que es un proceso que busca optimizar constantemente los productos o procesos operativos de una entidad. Consiste en identificar áreas de oportunidad, establecer metas de mejora, implementar cambios y evaluar los resultados obtenidos. Para, Ojeda (2020) es un sistema que integra una entidad para buscar continuamente mejorar su desempeño y lograr resultados exitosos, lo que involucra la identificación de oportunidades de mejora, la implementación de cambios y el monitoreo constante de los resultados para evaluar el éxito del proceso.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica (CONCYTEC, 2018) la cual se centra en la búsqueda de un conocimiento más profundo y completo al tratar de comprender los aspectos esenciales de los fenómenos, eventos observables o relaciones entre entidades. En otras palabras, la investigación básica tiene como objetivo principal aumentar la comprensión y el conocimiento sobre los fundamentos subyacentes de un fenómeno sin necesariamente aplicar ese conocimiento de inmediato a situaciones prácticas o problemas específicos (Prasad, 2022). En lugar de buscar soluciones directas, la investigación básica se enfoca en la exploración y el descubrimiento de principios y conceptos fundamentales que pueden servir como base para investigaciones posteriores o aplicaciones prácticas en el futuro. Es una etapa inicial en la generación de conocimiento que a menudo precede a la investigación aplicada (Dunn, 2021).

3.1.2 Diseño de investigación

La investigación que se llevó a cabo fue de enfoque cuantitativo, lo que implica que se recopilaron datos numéricos y se analizaron estadísticamente para llegar a conclusiones (Basten, 2021). El plan de investigación fue no experimental de naturaleza correlacional, lo que significa que se buscará establecer relaciones o asociaciones entre dos o más variables sin intervenir en las mismas (Bright, 2021). En este caso, se analizó la correlación entre la gestión de rendimiento y el perfil del personal de confianza en una Municipalidad Distrital de Jaén. La investigación fue descriptiva ya que se describirán los niveles de ambas variables y correlacional porque se busca determinar cómo se relacionan entre sí. Este enfoque cuantitativo y diseño no experimental permitió obtener una comprensión más precisa y objetiva de la correlación entre la gestión de rendimiento y el perfil del personal de confianza de una Municipalidad Distrital de Jaén.

3.2. Variables y operacionalización

En esta investigación cuantitativa se analizó el perfil profesional del personal de confianza y la relación entre la gestión de rendimiento en una Municipalidad Distrital de Jaén, se logrará identificar dos variables principales:

V1: Perfil del personal de confianza

- **Definición conceptual:** según Greciet (2020), es la descripción detallada de las habilidades, conocimientos, experiencia y características personales que se requieren para desempeñar un determinado puesto de trabajo, esto incluye información como la formación académica, competencias técnicas, habilidades interpersonales, capacidades de liderazgo, entre otros.
- **Definición operacional:** Son habilidades y calificaciones del personal que se mide a través de sus dimensiones de perfil profesional y técnico y habilidades interpersonales y actitud laboral.
- **Indicadores:** Su operacionalización incluirá: “experiencia y antecedentes laborales”, “habilidades y capacidades”, “formación y capacitación”, “aptitudes interpersonales”, “motivación y actitud laboral”. Estos indicadores permitirán cuantificar y analizar la correlación entre la gestión de rendimiento y el perfil del trabajador de confianza en una Municipalidad Distrital de Jaén, brindando datos concretos para la investigación.
- **Escala de medición:** Ordinal tipo Likert.

V2: Gestión de Rendimiento

- **Definición conceptual:** Según SERVIR (2022), es un sistema continuo que permite a las entidades mejorar la eficacia y eficiencia en su trabajo a través de la mejora del desempeño del personal y el trabajo en equipo, con la intención de que se cumplan las metas trazadas.
- **Definición operacional:** Es un instrumento de promueve el rendimiento del personal el cual se mide a través de sus dimensiones gestión de rendimiento y desarrollo y mejora continua.
- **Indicadores:** Para su operacionalización, se considerarán los siguientes indicadores: “claridad de objetivos”, “evaluación del desempeño”, “Retroatimentación y comunicación”, “reconocimiento y recompensas”, “desarrollo y capacitación” “cultura de rendimiento”

- **Escala de medición:** Ordinal tipo Likert

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

La población total de este estudio estuvo compuesta por un grupo de 25 funcionarios públicos que asimismo forman parte de la muestra de investigación, ya que por ser un número de personas reducido se decidió estudiar bajo el análisis de los principales puestos funcionales estatales.

Criterios de inclusión: personal de confianza que labora en la entidad, personal de ambos sexos.

Criterios de exclusión: personal que no desea participar en el desarrollo de la investigación, personal que se encuentra con licencia laboral.

3.3.2 Muestra

La elección de la muestra se justifica por contarse con una población pequeña, por lo tanto, la misma se consideró como muestra, es decir los 25 funcionarios públicos.

3.3.3 Muestreo

La técnica de muestreo que se utilizó fue un "muestreo de censo" o "muestreo de población completa". En este enfoque, se estudiará y recopilará información de todos los elementos que conforman la población, en lugar de seleccionar una muestra representativa de la misma Elangovan (2022). En otras palabras, se examinará a cada individuo o elemento de la población para obtener datos, en lugar de recoger datos solo de una parte de la población. Esto se hace cuando la población es lo suficientemente pequeña o manejable como para estudiar a todos sus miembros en lugar de realizar una selección aleatoria.

3.3.4 Unidad de análisis

Cada funcionario público de confianza que compone la población y que ha sido seleccionado para formar parte de la muestra sería la unidad de análisis. Esta unidad de análisis se utilizó para recopilar y analizar datos con el propósito de estudiar la relación y efectividad entre las variables de interés en la investigación.

Cada uno de estos individuos o elementos será objeto de observación y medición en el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta, el cual consiste en la recopilación sistemática de información y opiniones de un grupo o población específica sobre un tema o evento determinado (Brown, 2020).

Como instrumentos se emplearon dos cuestionarios, una por cada variable, para medir la gestión del rendimiento, el cual estuvo integrado por 10 ítems, de similar modo, el cuestionario para medir el perfil profesional estuvo conformado por 10 ítems.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos utilizados, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose como resultados para el cuestionario del perfil profesional un valor de 0,832 y para el cuestionario de la gestión del rendimiento un valor de 0,884. Dichos resultados van en la parte de anexos.

Validez

La validación de los instrumentos aplicados se dio mediante el juicio de tres expertos que tienen conocimientos sobre el perfil profesional y la gestión del rendimiento en el sector público. Los resultados de las validaciones van la parte de anexos.

3.5. Procedimientos

El procedimiento que se llevó cabo fue de la siguiente manera:

El primer paso fue sacar la Autorización para luego coordinar con la Municipalidad y de esta manera obtener la autorización formal de una Municipalidad Distrital de Pucará para llevar a cabo la investigación. Una vez coordinado con las autoridades municipales y los departamentos de recursos humanos se accedió a los participantes y a la información relevante.

El segundo paso fue diseñar los instrumentos de Investigación que consta de la Elaboración de los cuestionarios necesarios: dirigidos a los 25 funcionarios de confianza.

El tercer paso fue coordinar la fecha de aplicación es decir que para poder realizar la coordinación previa con la entidad para establecer un cronograma en

donde se pueda realizar la aplicación de los instrumentos sin perjudicar el ritmo de trabajo y atención a los usuarios y múltiples actividades en los funcionarios públicos.

El cuarto paso fue la selección del personal es decir se determinó según el cronograma establecido el listado específico del personal a aplicar los instrumentos.

El quinto paso fue la recopilación de datos para poder de esta forma administrar los cuestionarios a los 25 funcionarios de confianza. Y así realizar la tabulación de datos

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó un análisis de correlación utilizando métodos estadísticos apropiados, como el coeficiente de correlación de Spearman. Este análisis permitirá determinar la fuerza y la dirección de la relación entre las variables de gestión de rendimiento y perfil del personal. Los resultados numéricos de la correlación se presentaron en forma de coeficientes y valores p. Estos números indican el grado de relación entre las variables y si esta relación es significativa desde el punto de vista estadístico.

3.7. Aspectos éticos

En presente estudio fue crucial abordar sobre los aspectos éticos para garantizar la integridad y el bienestar de todos los involucrados. A continuación, se describen los aspectos éticos y los principios que se aplicaron:

Aspectos Éticos: Confidencialidad: Se garantizó que la información recopilada de los empleados y la municipalidad se mantenga confidencial y no se divulgue públicamente ni se comparta con terceros sin el consentimiento adecuado.

Consentimiento Informado: Antes de recopilar datos de los empleados, se obtuvo el consentimiento informado de cada participante. Se les explicó el propósito de la investigación, los procedimientos y cómo se utilizarán los datos.

No Maleficencia: Se tomaron medidas para garantizar que la investigación no cause daño a los participantes ni a la municipalidad. Los procedimientos fueron diseñados para minimizar cualquier impacto negativo. Beneficencia: La investigación se ejecutó con el propósito de mejorar la gestión del personal en una

municipalidad, lo que potencialmente puede beneficiar a los empleados y la institución en general. Autonomía: Se respetó la autonomía de los participantes, lo que significa que tienen derecho a participar voluntariamente en la investigación y retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Justicia: Los procedimientos de selección de participantes fueron justos y equitativos. No hubo discriminación en función de características personales.

Criterios Nacionales e Internacionales: Declaración de Helsinki: Este documento establece principios éticos para la investigación médica con seres humanos. Aunque no es específico para este tipo de investigación, proporciona pautas generales sobre consentimiento informado, beneficencia y no maleficencia.

Código de Nuremberg: Este código es fundamental en la ética de la investigación médica y enfatiza la importancia del consentimiento voluntario e informado y la no maleficencia. Normas Éticas Internacionales para la Investigación Relacionada con Seres Humanos (CIOMS): Ofrecen directrices detalladas sobre ética en la investigación. Incluyen principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia, Normas Éticas para la Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades CONCYTEC (2018), estas normas son específicas para investigaciones en Perú y brindan orientación sobre ética en investigación social, que es relevante para este estudio.

La aplicación de estos principios éticos garantizó que la investigación se realice de manera responsable y respetuosa con los derechos y la dignidad de los participantes y la municipalidad.

IV. RESULTADOS

Para fijar la distribución de los datos y conocer que coeficiente de correlación a utilizar, se llevó a cabo la siguiente prueba:

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Shapiro -Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.
Perfil profesional	0.144	25	0.000
Gestión de rendimiento	0.036	25	0.000
Perfil profesional y técnico	0.156	25	0.000
Habilidades interpersonales y actitud laboral	0.586	25	0.000

Nota: Resultados de la prueba de normalidad.

Se utilizó el estadístico Shapiro -Wilk, debido a que la muestra es menor a 50 ($n < 50$), se comprueba que todas las dimensiones y variables de estudio no se ajustan a una distribución normal (Sig. < 0.05), por ello, la prueba a usar para la prueba de hipótesis es no paramétrica: Rho de Spearman.

Tabla 2*Correlación entre perfil del profesional y gestión de rendimiento*

			Gestión del rendimiento	Perfil del personal
Rho de Spearman	Gestión del rendimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,778
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Perfil del personal	Coeficiente de correlación	,778	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

Nota: Resultado de ambas variables.

Con el fin de cumplir con el objetivo general se determinó la relación entre la gestión de rendimiento y el perfil del personal de confianza en una municipalidad distrital de Jaén. La tabla presentó los resultados de una correlación de Spearman entre dos variables: Gestión del rendimiento y Perfil del personal. El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) entre estas dos variables es de ,778, lo cual indicó una correlación positiva fuerte. Dado que el valor de significancia (Sig. bilateral) fue de ,000, esta correlación es estadísticamente significativa. Esto implicó que a medida que el nivel de gestión del rendimiento aumenta, también tiende a aumentar el nivel del perfil del personal, y viceversa. El número de observaciones (N) para cada variable fue de 25, lo que proporcionó una base adecuada para la fiabilidad de este resultado. La fuerte correlación positiva sugirió una relación estrecha entre la gestión del rendimiento y el perfil del profesional, indicando que estos aspectos pueden estar interrelacionados o influenciarse mutuamente en el contexto estudiado.

Tabla 3*Niveles de gestión del rendimiento*

Niveles	N	%
Regular	6	24,0%
Bajo	15	60,0%
Alto	4	16,0%

Nota: Resultado de los niveles de gestión del rendimiento

Con el objetivo específico de identificar el nivel de gestión de rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén, se proporcionó la tabla 1 que presentó una distribución en tres categorías: Regular, Bajo y Alto. Se observó que la mayoría de los casos (60%, 15 individuos) se encontraron en el nivel Bajo de gestión del rendimiento, lo que indicó una prevalencia significativa de bajo rendimiento en el grupo estudiado. Por otro lado, un 24% (6 individuos) se clasificó como Regular, sugiriendo un rendimiento moderado. Finalmente, un menor porcentaje, 16% (4 individuos), alcanzó un nivel de Alto de rendimiento. Esta distribución sugirió que hay una tendencia hacia el bajo rendimiento en el grupo analizado, planteando posibles interrogantes sobre las causas subyacentes y las estrategias de mejora que podrían implementarse.

Tabla 4*Niveles de perfil de personal*

Niveles	N	%
Bajo	8	32,0%
Regular	6	24,0%
Alto	11	44,0%

Nota: Resultados de los niveles del perfil personal.

Con el objetivo específico de evaluar el nivel del perfil del personal de confianza en una municipalidad distrital de Jaén, la tabla proporcionó una visión general de los niveles, clasificados en tres categorías: Bajo, Regular y Alto. Se destacó que la categoría con mayor representación es la de Alto nivel de perfil, con un 44% (11 individuos), lo que sugirió que una proporción significativa del personal posee atributos o competencias consideradas de alta calidad. En contraste, un 32% (8 individuos) se encontró en el nivel Bajo, indicando una porción considerable de personal con atributos o competencias menos desarrolladas. Por último, un 24% (6 individuos) se clasificó en el nivel Regular, lo que implicó un desempeño o capacidad intermedia. Esta distribución reflejó una tendencia positiva hacia perfiles de personal de alto nivel, lo cual fue un indicativo favorable para la organización, aunque también señala áreas donde podría ser necesario el desarrollo o la capacitación adicional.

Tabla 5*Correlación entre las dimensiones del perfil del personal y la gestión del rendimiento*

Dimensiones del perfil del personal		Gestión del rendimiento	
Rho de Spearman	Perfil profesional y técnico	Coefficiente de correlación	,644
		Sig. (bilateral)	,001
	N		25
	Relaciones interpersonales y actitud laboral	Coefficiente de correlación	,765
Sig. (bilateral)		,000	
N		25	

Nota: Resultado entre las dimensiones del perfil del personal y la gestión del rendimiento

Con el objetivo específico de determinar la relación entre las dimensiones del perfil de personal y la gestión de rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén. La tabla presentó los resultados de una correlación de Spearman realizada entre las dos dimensiones y una variable. Según los datos, el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) entre el perfil profesional y técnico y la gestión del rendimiento fue de 0,644 y el valor de significancia de ,001. Mientras que la correlación de dimensión relaciones interpersonales y actitud laboral y la gestión del rendimiento fue de ,765 y una significancia de ,000.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, se determinó que existe relación entre la gestión de rendimiento y el perfil del personal de confianza en una municipalidad distrital de Jaén, al tenerse un coeficiente de correlación de 0,778 y valor p igual a $0,000 < 0,05$, dicho hallazgo guarda similitud con el resultado de Sánchez (2020), quien logró identificar que el perfil del servidor público se asocia de manera significativa con el rendimiento laboral en un municipio distrital de Cusco, esto debido a que se tuvo un valor de 0,986 y significancia inferior a 0,000, asimismo, comprobó que el rendimiento laboral en el perfil de personal es un aspecto crucial para el éxito de la organización, por ello, es importante que los colaboradores cuenten con las competencias y habilidades necesarias para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva. Esto implica tanto conocimientos técnicos como habilidades blandas, como la comunicación y el trabajo en equipo. Por otro lado, Medida y Villalobos (2023), se enfocaron en establecer la interrelación de la gestión del talento humano y el rendimiento de los empleados públicos en la municipalidad distrital de Catilluc, teniendo como resultado que existe una relación con un valor de 0.800, lo que quiere decir que es una un resultado positivo, logrando concluir que una gestión efectiva y eficaz del talento humano se traduce en un mejor rendimiento laboral por parte de los empleados municipales estos hallazgos subrayan la importancia de la gestión de los recursos humanos que tenga eficacia en las demás entidades gubernamentales. Asimismo, existe similitud con Arrieta (2021), quien logró corroborar que el perfil profesional se asocia positivamente con el desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de la ciudad de Lima, ya que estadísticamente se tuvo un valor de 0,457 y Sig. de $0,000 < 0,05$, además, pudo demostrar que el desempeño laboral en el perfil profesional está influenciado por diversos factores, como las competencias y habilidades de los empleados, su motivación, el ambiente de trabajo, la comunicación efectiva y los recursos disponibles. La organización debe prestar atención a estos aspectos y buscar estrategias para fomentar un alto rendimiento laboral en su personal. Por último, Vicente (2023), pudo comprobar la relación de la capacitación en el desempeño de los empleados administrativos de una municipalidad distrital, al tenerse un coeficiente moderado de 0.601 con un nivel de significación de 0,00, logrando concluir que de acuerdo lo percibido por los colaboradores municipales la

capacitación tiene un impacto moderado en su rendimiento laboral. Sin embargo, también señala que las capacitaciones son insuficientes lo que limita el crecimiento del conocimiento y, por ende, la productividad de la Municipalidad.

La investigación aporta evidencia sólida que el perfil profesional y la gestión del rendimiento están interconectados. Un perfil profesional sólido facilita la gestión del rendimiento efectiva, mientras que la gestión del rendimiento contribuye al desarrollo y mejora del perfil profesional.

Sobre el primer objetivo específico, que fue identificar el nivel de gestión de rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén, se pudo comprobar que el grado es bajo según el 60% de los encuestados, evidenciándose que dentro del municipio no siempre se fijan metas claras para estudiar el desempeño del personal, los criterios que suelen fijarse pocas veces son comprensibles y transparentes, la entidad rara vez reconoce el buen trabajo y lo recompensa. Además, no existe una comunicación muy abierta entre todos los niveles jerárquicos, por lo tanto, no existe un mecanismo establecido que permita la evaluación y análisis de los objetivos. Este hallazgo, guarda similitud con Sánchez (2020), quien corroboró que el rendimiento laboral del personal de un municipio es moderado según (55%), de los participantes, evidenciándose que el personal suele no estar equipados con las habilidades o capacitación necesarias para desempeñarse correctamente en sus trabajos. Es importante que los colaboradores estén debidamente preparados y entrenados para su trabajo, además, pueden sentirse desmotivados o desvinculados si no reciben retroalimentación sobre su desempeño. La retroalimentación regular es importante para asegurarse de que los empleados estén en el camino correcto y se sientan valorados. Por otro lado, se coincide con Arrieta (2021), quien constató que el desempeño laboral es de grado regular, ya que así lo manifestó el 50% de los encuestados, indicándose que la falta de habilidades necesarias para realizar el trabajo o la falta de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional puede contribuir al moderado desempeño, además, una gestión ineficaz, liderazgo deficiente y falta de dirección contribuyen al descontento y al bajo desempeño entre los colaboradores.

El resultado obtenido servirá de aporte para los próximos estudios que contribuirán a la comprensión de la variable gestión del rendimiento. Entendiéndose la gestión del rendimiento como el proceso de establecer metas y expectativas

claras, para medir el desempeño del personal, proporcionar retroalimentación y evaluar los resultados.

De acuerdo al segundo objetivo específico, que fue evaluar el nivel del perfil del personal de confianza en una municipalidad distrital de Jaén, se pudo comprobar que el grado es alto según el 44% de los encuestados, evidenciándose que no todo el personal de confianza cuenta con las habilidades y competencias precisas para ejecutar sus actividades, solo algunos cuentan con la experiencia y formación necesaria para cumplir con sus funciones. Este hallazgo, se asemeja al obtenido por Sánchez (2020), quien corroboró que el perfil profesional de los servidores públicos es regular (60%), evidenciándose que existen carencias en habilidades técnicas específicas necesarias para realizar tareas relacionadas con el trabajo, incluyendo competencias en el uso de herramientas, software y maquinaria específicas. Falta de habilidades interpersonales, como la capacidad de trabajar en equipo, comunicarse efectivamente, resolver conflictos y colaborar con colegas. Además, la falta de habilidades para organizar tareas, establecer prioridades y gestionar eficientemente el tiempo puede llevar a retrasos y una menor productividad. Por otro lado, Arrieta (2021), también constató que el perfil profesional es de grado regular, ya que así lo manifestó el 45% de los encuestados, evidenciándose que existen carencias en el perfil profesional debido a una falta de experiencia en el campo de trabajo específico que están realizando, el personal no ha recibido capacitación y tampoco ha tenido la oportunidad de actualizarse en sus conocimientos y habilidades, debilitando su perfil profesional, otro factor identificado es la incapacidad para adaptarse a cambios en el entorno laboral o para ser flexible en la ejecución de tareas.

El resultado obtenido servirá de aporte para los próximos estudios que contribuirán a la comprensión de la variable perfil del personal. Entendiéndose que el perfil de personal se refiere a las características, habilidades y competencias que se buscan en los colaboradores de una organización, el cual puede variar dependiendo del puesto y las necesidades específicas de la entidad.

Respecto al tercer objetivo, se determinó la relación entre las dimensiones del perfil del personal y la gestión de rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén, al tenerse un coeficiente de correlación de 0,644 y valor p igual a 0,000 < 0,05, para la dimensión perfil profesional y técnico, dicho hallazgo guarda similitud

con el resultado de Sánchez (2020), quien logró identificar que el perfil profesional del servidor público se asocia de manera significativa con el rendimiento laboral en un municipio distrital de Cusco, esto debido a que se tuvo un valor de 0,556 y significancia inferior a 0,000, asimismo, menciona que el perfil profesional y técnico de un colaborador ayuda a tener un impacto significativo en su rendimiento laboral. Por ello, es fundamental que los trabajadores estén capacitados y posean las habilidades necesarias para realizar sus tareas de manera efectiva, y que su perfil profesional esté en línea con las necesidades de la institución. Por otro lado, si el perfil profesional y técnico del trabajador está alineado con las necesidades y requisitos de su puesto laboral, es más probable que tenga éxito en su trabajo. Un colaborador que posee las habilidades adecuadas para su trabajo puede realizarlo de manera efectiva y eficiente, lo que a su vez puede mejorar la calidad del trabajo y la satisfacción del usuario. Similarmente, se coincide con con Arrieta (2021), quien logró corroborar que el perfil profesional técnico se asocia positivamente con el desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de la ciudad de Lima, ya que estadísticamente se tuvo un valor de 0,687 y Sig. de $0,000 < 0,05$, además, pudo demostrar que el perfil profesional y técnico de un trabajador tiene un impacto significativo en su rendimiento laboral y en el éxito de la organización. Es importante que los colaboradores se esfuercen por mantener actualizado su perfil profesional y técnico, y que la institución se asegure de que el talento humano tenga las habilidades y conocimientos adecuados para realizar su trabajo de manera efectiva. Entonces, si un trabajador no está capacitado en el uso de una determinada herramienta o software, es menos probable que pueda desempeñarse de manera efectiva en su trabajo. De igual modo, si no tiene el nivel apropiado de educación para el trabajo específico, también puede haber dificultades en su desempeño, y esto puede afectar negativamente la productividad de su puesto. Por último, se coincide con León (2019), quien pudo demostrar que el perfil profesional y técnico se asocia de manera significativa con el desempeño del personal de un centro de salud de la ciudad de Lima, según Rho Spearman de 0,690 y valor p de 0,000, asimismo, menciona que la combinación de habilidades profesionales y técnicas permite un enfoque holístico para lograr resultados y fomentar la colaboración efectiva dentro de la organización. En roles de liderazgo, la integración de habilidades de liderazgo con conocimientos técnicos sólidos es valiosa para guiar

equipos de manera efectiva. Entonces, la mezcla equilibrada de habilidades y conocimientos profesionales y técnicos crea un perfil laboral sólido y contribuye a un desempeño laboral efectivo y a la consecución de metas organizativas.

Los resultados aportan evidencia sólida que la gestión del rendimiento y el perfil profesional y técnico están relacionados. Un perfil profesional sólido facilita la gestión del rendimiento efectiva, mientras que la gestión del rendimiento contribuye al desarrollo y mejora del perfil profesional. Entonces, el proceso de gestión de rendimiento se basa en las habilidades y capacidades del trabajador, y a su vez, la gestión de rendimiento ayuda a mejorar y desarrollar el perfil profesional y técnico del colaborador.

De acuerdo a la relación entre las habilidades interpersonales y actitud laboral y la gestión del rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén, al tenerse un coeficiente de correlación de 0,765 y valor p igual a $0,000 < 0,05$, dicho hallazgo guarda similitud con el resultado de Sánchez (2020), quien logró identificar que las habilidades interpersonales del servidor público se asocia de manera significativa con el rendimiento laboral en un municipio distrital de Cusco, esto debido a que se tuvo un valor de 0,476 y significancia inferior a 0,000, asimismo, menciona que las habilidades interpersonales, desempeñan un papel fundamental en el éxito y la efectividad laboral. Estas habilidades involucran la capacidad de interactuar, comunicarse y relacionarse de manera efectiva con otras personas en el entorno laboral. Su importancia radica en la creación de relaciones saludables, la colaboración eficaz y la construcción de un ambiente de trabajo positivo. Además, otros elementos como la capacidad para expresar ideas claramente y comprender la información de manera efectiva es esencial para la colaboración y la resolución de problemas. Similarmente, se coincide con con Arrieta (2021), quien logró corroborar que las habilidades interpersonales se asocian positivamente con el desempeño laboral de los enfermeros de un hospital de la ciudad de Lima, ya que estadísticamente se tuvo un valor de 0,444 y Sig. de $0,000 < 0,05$, además, pudo demostrar que las habilidades interpersonales tienen un impacto significativo en el rendimiento laboral y en la dinámica general del entorno de trabajo ya que facilitan la transmisión clara de información, evita malentendidos y mejora la colaboración, fortalece la eficiencia en la ejecución de tareas, la toma de decisiones y la resolución de problemas, fomenta la cooperación, la coordinación y el logro de

metas comunes. Contribuye al éxito de proyectos, promueve un ambiente de trabajo positivo y aumenta la productividad, ayuda a la comprensión de las necesidades y perspectivas de los demás, facilita relaciones más sólidas, reduce conflictos y promueve un ambiente de trabajo más inclusivo, permite abordar desacuerdos de manera constructiva y llegar a soluciones mutuamente beneficiosas y reduce tensiones, mantiene la armonía en el equipo y evita obstáculos en la consecución de objetivos. Por último, se coincide con León (2019), quien pudo demostrar que las habilidades interpersonales se asocian de manera significativa con el desempeño del personal de un centro de salud de la ciudad de Lima, según Rho Spearman de 0,702 y valor p de 0,000, asimismo, menciona que las habilidades interpersonales influyen de manera positiva en el desempeño laboral al facilitar la comunicación, la colaboración y la construcción de relaciones sólidas en el entorno de trabajo. Estas habilidades son esenciales para el éxito individual y colectivo en el ámbito laboral, asimismo, ayuda a construir la capacidad de adaptación a cambios en el entorno laboral, entonces, los trabajadores y equipos que pueden adaptarse fácilmente a nuevas circunstancias tienden a ser más resistentes y eficientes. Por otro lado, las habilidades interpersonales sólidas son fundamentales para un liderazgo efectivo, que implica inspirar y motivar a otros, los líderes fuertes tienden a guiar equipos de manera más efectiva hacia el logro de metas organizativas. Permite construir y mantener redes profesionales abriendo oportunidades de colaboración y desarrollo, como también, facilita el intercambio de conocimientos, la identificación de oportunidades y el avance profesional. En conclusión, las habilidades interpersonales afectan directamente la dinámica del equipo, la cultura organizativa y, en última instancia, el rendimiento laboral individual y colectivo. Los profesionales que poseen fuertes habilidades interpersonales tienden a ser más efectivos en la gestión de relaciones, resolución de problemas y logro de metas, lo que contribuye al éxito general de la organización.

Los resultados aportan evidencia sólida que la gestión del rendimiento y las habilidades interpersonales y actitud laboral están relacionados. Al enfocarse en el desarrollo de habilidades y fomentar una actitud positiva, la entidad pueda mejorar el desempeño general de su personal.

VI. CONCLUSIONES

1. - La investigación revela una fuerte correlación positiva ($Rho = ,778$) entre el perfil del personal de confianza y la gestión del rendimiento, con una significancia estadística (Sig. bilateral) de ,000. Este resultado, basado en 25 observaciones, indica que mejoras en la gestión del rendimiento están asociadas con mejoras en el perfil del personal. La significancia estadística de esta correlación sugiere que estos hallazgos no son casuales, sino que reflejan una tendencia clara y definida en el entorno municipal estudiado.
2. - Se evaluó el perfil del personal de confianza muestra que el 44% tiene un perfil alto, el 32% un perfil bajo, y el 24% un perfil regular. Esta distribución indica que, aunque una proporción significativa del personal tiene competencias de alta calidad, existe también un segmento considerable con necesidades de mejora en habilidades y competencias.
3. - Se identificó que la gestión del rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén revela una preocupante tendencia hacia el bajo rendimiento, con un 60% (15 individuos) de los casos en esta categoría. Solo un 16% (4 individuos) alcanza un nivel alto de rendimiento y un 24% (6 individuos) se sitúa en un nivel regular. Estos resultados, derivados de un total de 25 individuos evaluados, sugieren que la eficacia en la gestión del rendimiento es predominantemente baja, planteando serias preocupaciones sobre la eficiencia operativa y la calidad del servicio en la municipalidad.
4. - Se determinó que existe correlación directa y significativa entre las dimensiones del perfil del profesional y la gestión de rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén, según valores estadísticos de cada dimensión: Perfil profesional y técnico ($Rho = 0,644$) y valor p de 0,001; Relaciones interpersonales y actitud laboral ($Rho = 0,765$) y valor p de 0,000. Este resultado, basado en 25 observaciones, sugiere que mejoras en la gestión del rendimiento tienden a estar asociadas con mejoras en el perfil profesional y técnico y habilidades interpersonales sólidas y una actitud laboral positiva.

VII. RECOMENDACIONES

1. - Dirigida al gerente municipal, se recomienda enfocar esfuerzos en mejorar el perfil del personal de confianza, enfatizando en las competencias y habilidades requeridas para una gestión efectiva. Esto se relaciona con la conclusión de que existe una fuerte correlación positiva entre el perfil del personal y la gestión del rendimiento. Mejorar el perfil del personal puede, por lo tanto, conducir a un incremento en la eficiencia y efectividad de la gestión municipal.

2. - Al departamento de recursos humanos de la municipalidad distrital de Jaén, se sugiere implementar programas de capacitación y desarrollo enfocados en mejorar las habilidades y competencias del personal, particularmente aquellos en el segmento de bajo rendimiento. Esto está directamente vinculado con la observación de un predominante bajo rendimiento en la gestión, lo que resalta la necesidad de fortalecer las capacidades del personal para mejorar la calidad del servicio.

3. - A los supervisores de cada departamento: Es recomendable realizar evaluaciones periódicas del personal de confianza, identificando áreas específicas para el desarrollo de habilidades. Esta recomendación se basa en el hecho de que, aunque existe un porcentaje significativo de personal con un perfil alto, hay también un segmento considerable que necesita mejorar sus competencias.

4. - Para el equipo de gestión de talento humano: Se aconseja diseñar estrategias que fomenten la mejora continua del perfil profesional y técnico del personal. Esto se asocia con la conclusión de que hay una correlación moderada y significativa entre el perfil profesional y técnico y la gestión del rendimiento, lo que implica que fortalecer estas áreas puede contribuir positivamente a la eficiencia general. Asimismo, al área de desarrollo organizacional: se recomienda priorizar la formación y el refuerzo de habilidades interpersonales y actitudes laborales positivas entre los empleados. Esta recomendación está en línea con el hallazgo de una fuerte correlación positiva entre estas habilidades y la gestión del rendimiento, sugiriendo que un enfoque en estas áreas puede ser fundamental para mejorar la eficacia en la gestión del rendimiento.

REFERENCIAS

- Abril, M. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Editorial MEGAGRAF – Ambato. <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-tecnica-de-ambato/gestion-social-gerencial/diseprocgesttthh-diseno-deprocesos-degestion-deltalentohumano/32129620>
- Aguiar, J., Araujo, Y. & Park, S. (2020). *The sequential relationships of hotel employees' perceived justice, commitment, and organizational citizenship behaviour in a high unemployment context*. <http://hdl.handle.net/10553/72758>
- Ahmed, A. (2023). *The mediating role of perceptions of municipal government performance on the relationship between good governance and citizens' trust in municipal government*. *Global Public Policy and Governance*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s43508-023-00073-2>
- Al-Jedaia, Y. & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 10(9), 2077-2088.
- Alvarado, J. (2022). *Administración y gestión municipal*. Jurista Editores.
- Arrieta, H. (2021). *Perfil Profesional y Desempeño Laboral de los enfermeros especialistas del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76981>
- Basantes, R. & Shilquigua, E. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018*.

- Tesis de maestría, Universidad Nacional de Chimborazo.
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7008>
- Basten, G. (2021). *Introduction to Scientific Research Projects*. Publisher Bookboon.
<https://www.ntnu.edu/documents/140096/1285696359/introduction-to-scientific-research-projects.pdf/26f41c4d-43ea-4c6e-847b-f7a93897c13f>
- Becerra, A. (2021). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Pucará – Jaén, 2021*. Tesis de maestría, Universidad Particular de Chiclayo.
<http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/1594>
- Bright, W. (2021). *An Introduction to Scientific Research*. Publisher Perlego.
<https://www.pearsonhighered.com/assets/samplechapter/0/2/0/5/0205701655.pdf>
- Brown, E. (2020). *Research techniques*. Publisher Perlego.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- CHIB, D. (2019). *Facilitating Employee Retention through Employee Engagement and Organization Commitment*. *Journal of Information and Computational Science*, 9(9).
https://www.researchgate.net/publication/335911527_Facilitating_Employee_Retention_through_Employee_Engagement_and_Organization_Commitment
- Comeca, K. (2022). *Gestión del talento humano y los perfiles de puestos en la municipalidad distrital de Lonya Grande, 2020*. Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán.

[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9554/Comeca
%20Yomona,%20Keila%20Johanny.pdf?sequence=1](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9554/Comeca%20Yomona,%20Keila%20Johanny.pdf?sequence=1)

Concyted (2018). *Glosario de términos.*

<https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>

Contraloría General de la República. (2023). *Más de 1.500 funcionarios de confianza no cumplen con requisitos mínimos de sus puestos.*

[https://www.infobae.com/peru/2023/10/01/mas-de-1500-funcionarios-de-
confianza-no-cumplen-con-requisitos-minimos-de-sus-puestos/](https://www.infobae.com/peru/2023/10/01/mas-de-1500-funcionarios-de-confianza-no-cumplen-con-requisitos-minimos-de-sus-puestos/)

Davidescu, A. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 60-86.

Dunn, P. (2021). *An introduction to quantitative research and statistics in science, engineering and health.* Publisher Scientific.

Elangovan, P. (2022). *Research Developments in Science and Technology.*

Associate Professor & HOD

Estupiñan, M. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón*

Muisne, periodo 2019. Pontificia Universidad Católica de Ecuador.

<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2791>

García, Y., Vera, R. & Ronquillo, C. (2023). El perfil profesional y el desempeño

laboral de los trabajadores administrativos del centro de salud del Cantón

Pedernales. *Revista Científica Arbitrada De Investigación En Comunicación,*

Marketing Y Empresa REICOMUNICAR. ISSN 2737-6354., 6(12), 280-300.

<https://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/147/267>

- Greciet, P. (2020). *Metodología para la elaboración de los perfiles profesionales del catálogo de perfiles profesionales*. Editorial GIZ. <https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/11/Metodolgia-CPP-24-09-2020.pdf>
- Gudi, K. (2021). *Peer-Reviewed Scientific Research Book*. Publisher Force Science
- Guzmán Chimbo, L. (2019). *Perfil Profesional y gestión del rendimiento docente en la escuela Ángel Villamarín Ortiz. Cantón Baba – Ecuador*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41877>
- Hamadamin, H. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*, 11(20), 5782.
- Herrera, L. (2022). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Boticas Arcángel, Jaén, 2022*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109097/Herrera_CLD-Olano_MY-SD.pdf?sequence=1
- Kelley, K. (2022). Why are Employability Skills Important. *Management and knowledge magazine*, 3(12).
- Lluncor, M., Cacho, A., Carranza, R., Feria, M., & Carrasco, Y. (2022). *Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público*. Savez Editorial. <https://doi.org/10.53887/se.vi.105>
- Locke, E. (1968). *Theory of establishing goals or objectives*. McGraw-Hill
- López, A., Pasamar, S, & Valle, R. (2019). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Editorial UOC.

- Marthe, H. (2023). Citizen Participation: Linking Government Efforts, Actual Participation, and Trust in Local Politicians. *International Journal of Public Administration* 46 (13) 915-925.
- Mayo, E. (1950). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Routledge
- Medina, W. & Villalobos, M. (2023). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Catilluc, 2022*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11650/Medina_Hernandez_Wilson_Iv%C3%A1n%20y%20Villalobos_Cayatopa_Maryseli.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MINEDU. (2021). *Guía práctica para la Implementación del proceso de la gestión del rendimiento*. Editorial Ministerio de Educación. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7681/Gu%C3%ada%20pr%C3%a1ctica%20para%20la%20implementaci%C3%B3n%20del%20proceso%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20del%20rendimiento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nielsen, A., & Christian, J. (2018). Zone of Acceptance under Performance Measurement: Does Performance Information Affect Employee Acceptance of Management Authority?. *Public Administration Review* 78 (5), 684–693. doi:10.1111/puar.12947.
- Ojeda, H. (2020). *Gestión del desempeño*. Editorial TEMAS.
- Prasad, V. (2022). *Methods for Scientific Research*. Publisher De Gruyter. <https://www.degruyter.com/document/isbn/9783110625301/html>

- Rajevic, M., Goya, F. & Pardo, C. (2020). *Los puestos directivos en el estado chileno*. https://www.cepchile.cl/wp-content/uploads/2022/09/refor2_01_rajevic.pdf
- Sánchez, F. (2020). *Perfil del servidor público y rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de San Sebastián – Cusco 2019*. Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44171>
- Santap, M. & Mohammed, M. (2020) Is Citizens' Trust Escalating the Effect of Sound Governance on Citizens' Satisfaction in Ethiopia?. *International Journal of Public Administration* 43 (1), 84-93.
- SERVIR. (2021). *Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento*. https://storage.servir.gob.pe/gdr/archivos/Res_076-2021-SERVIR-PE_GUIA.pdf
- SERVIR. (2021). *Puestos de confianza también deben cumplir con los requisitos establecidos*. <https://elperuano.pe/noticia/126132-servir-puestos-de-confianza-tambien-deben-cumplir-con-los-requisitos-establecidos>
- SERVIR. (2022). *Elaboración del Manual de Perfiles de Puestos*. Biblioteca Nacional del Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3159944/Elaboraci%C3%B3n%20del%20Manual%20de%20Perfiles%20de%20Puestos.pdf>
- SERVIR. (2022). *Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación*. Editorial Biblioteca Nacional del Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3492239/Herramientas%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%3A%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20capacitaci%C3%B3n.pdf>

20del%20rendimiento%20y%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20capacitaci
%C3%B3n.pdf?v=1660222061

Simón, H. (1978). *The Proverbs of Administration*. Public Administration Review

Snell, S., Bohlander, G., Rodríguez, M. & Consuelo, M. (2019). *Administración de recursos humanos*. Editorial Cengage Learning.

Tarrillo, C. (2018). *Gestión del rendimiento en el contexto laboral*. Editorial Pegasus.

UCV. (2023). *Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos*.

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-
VI-UCV

Vicente, T. (2023). *La capacitación y el rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Padre Felipe Luyando, 2022*.

[Tesis de maestría, Universidad Nacional Agraria de la Selva].

https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2464/TS_VG

[TJ_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2464/TS_VG_TJ_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villagra, J. (2021). *Gestión del desempeño: un enfoque práctico*. Editorial Top

Publications. https://ptp.pe/wp-content/uploads/2022/08/Muestra_Libro.pdf

ANEXOS

Anexo 01: Tabla de operacionalización de variables o Tabla de categorización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
VI: Perfil del personal	Declaración que identifica a una profesión en función de su formación, desempeño, presencia ciudadana y contribución a la comunidad y la sociedad en general. (Hawes, 2001)	El perfil del personal se encuentra referido al perfil profesional y técnico con sus habilidades interpersonales y actitud laboral, identificado en el cuestionario de percepción del perfil del personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil profesional y técnico • Habilidades interpersonales y actitud laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia y antecedentes laborales • Habilidades y capacidades • Formación y capacitación • Aptitudes interpersonales • Adaptabilidad • Concordancia con el puesto • Motivación y actitud laboral 	Ordinal
VD: Gestión de rendimiento	La gestión de rendimiento se refiere a un enfoque integral que busca medir, evaluar y mejorar el desempeño de la entidad municipal en todas sus dimensiones. Esto implica no solo el desempeño de los servicios públicos, sino también la eficiencia, la eficacia y la satisfacción del ciudadano (Tarrillo, 2018)	La gestión de rendimiento está referido a la gestión propiamente dicha y al desarrollo y mejora continua, medidas a través del cuestionario de Percepción de la gestión de rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño en el trabajo • Desarrollo y mejora continua 	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de objetivos • Evaluación del desempeño • Retroalimentación y comunicación • Reconocimiento y recompensas • Metodología de evaluación • Desarrollo y capacitación • Coaching y apoyo • Cultura de rendimiento • Documentación y seguimiento • Plan de mejora 	Ordinal

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario N° 1 para medir la gestión del rendimiento

INSTRUCCIONES: En las siguientes proposiciones, marque con un aspa (X), la alternativa que Ud. considere correcta tomando en cuenta la siguiente tabla de valoración:

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

	Dimensiones/Ítems	Respuestas				
	Desempeño en el trabajo	1	2	3	4	5
1	En mi departamento, se establecen metas claras y medibles para evaluar mi desempeño laboral.					
2	Siento que las evaluaciones de mi desempeño se realizan de manera justa y objetiva.					
3	Los criterios de evaluación de desempeño son transparentes y comprensibles.					
4	Se promueve el reconocimiento y la recompensa por el buen desempeño.					
5	Se fomenta la retroalimentación y comunicación abierta y constructiva en relación con el desempeño.					
	Desarrollo y mejora continua	1	2	3	4	5
6	La gestión de rendimiento se utiliza para identificar áreas de mejora y desarrollo.					
7	Existe un proceso establecido para la planificación y revisión de objetivos.					
8	Mi supervisor/a brinda el apoyo necesario para que pueda alcanzar mis metas laborales.					
9	Recibo retroalimentación regular sobre mi desempeño laboral.					
10	Creo que la gestión de rendimiento contribuye al crecimiento y desarrollo de los empleados.					

Cuestionario N° 2 para medir el perfil del personal

INSTRUCCIONES: En las siguientes proposiciones, marque con un aspa (X), la alternativa que Ud. considere correcta tomando en cuenta la siguiente tabla de valoración:

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

	Dimensiones/Ítems	Respuestas				
	Perfil profesional y técnico	1	2	3	4	5
1	Mi perfil profesional se ajusta a las responsabilidades de mi puesto de trabajo.					
2	Siento que cuento con las habilidades y competencias necesarias para desempeñar eficazmente mi rol.					
3	La descripción de mi puesto de trabajo es clara y precisa en cuanto a las responsabilidades y expectativas.					
4	Recibo la capacitación adecuada para desarrollar las habilidades requeridas por mi puesto.					
5	Mi experiencia y formación se valoran y se utilizan de manera efectiva en mi puesto de trabajo.					
	Habilidades interpersonales y actitud laboral	1	2	3	4	5
6	El perfil del personal se actualiza de acuerdo a las necesidades cambiantes de la organización.					
7	Las demandas de mi trabajo son coherentes con mis conocimientos y experiencia.					
8	Se realizan evaluaciones periódicas para asegurar que el perfil del personal esté alineado con las necesidades organizacionales.					
9	Se motiva y mantiene la mejor actitud laboral para dar solución a los problemas laborales.					
10	Creo que mi perfil y el de mis colegas contribuyen al logro de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Pucará.					

Anexo 03. Confiabilidad del instrumento

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad del instrumento perfil del profesional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,832	10

Nota. El cuestionario empleado para medir la variable perfil profesional es muy fiable al obtenerse un valor (Alfa de Cronbach = 0.832 > 0.8).

Tabla 7

Estadísticos de fiabilidad del instrumento gestión del rendimiento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,884	10

Nota. El cuestionario empleado para medir la variable gestión del rendimiento es muy fiable al obtenerse un valor (Alfa de Cronbach = 0.884 > 0.8).

Anexo 04: Matriz de Evaluación por juicio de expertos, formato UCV



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del rendimiento y perfil del personal de confianza en una municipalidad distrital de Jaén" la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. MARYCRUZ PEÑA ABARCA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión del potencial humano
Institución donde labora:	GH Consulting EIRL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión del rendimiento y perfil del personal de confianza en una municipalidad distrital de Jaén.
Autora:	Ana Jarvil Quiroz Reyes
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Física
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Pucará
Significación:	La escala que se emplea es de Likert en valores del 1 al 5 distribuidos de menor a mayor con un indicador de: 1 Nunca (N), 2 Casi nunca (CN), 3 A veces (AV), 4 Casi Siempre (CS) y 5 Siempre (S)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del rendimiento	Gestión del rendimiento Desarrollo y mejora continua	La gestión de rendimiento se refiere a un enfoque integral que busca medir, evaluar y mejorar el desempeño de la entidad municipal en todas sus dimensiones. Esto implica no solo el desempeño de los servicios públicos, sino también la eficiencia, la eficacia y la satisfacción del ciudadano (Tarrillo, 2018)
Perfil de personal	Perfil profesional y técnico Habilidades interpersonales y actitud laboral	Declaración que identifica a una profesión en función de su formación, desempeño, presencia ciudadana y contribución a la comunidad y la sociedad en general. (Hawes, 2001)

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión del rendimiento y perfil del personal de confianza en una municipalidad distrital de Jaén”, elaborado por Ana Jarvil Quiroz Reyes en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

Dimensiones del instrumento: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

- Primera dimensión: Gestión del rendimiento
- Objetivo: Medir el nivel de la gestión del rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de objetivos	En mi departamento, se establecen metas claras y medibles para evaluar mi desempeño laboral.	4	4	4	
Evaluación del desempeño	Siento que las evaluaciones de mi desempeño se realizan de manera justa y objetiva.	4	4	4	
Feedback y comunicación	Se fomenta la comunicación abierta y constructiva en relación con el desempeño.	4	4	4	
Reconocimiento y recompensas	Se promueve el reconocimiento y la recompensa por el buen desempeño.	4	4	4	
Metodología de evaluación	Los criterios de evaluación de desempeño son transparentes y comprensibles.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo y mejora continua
- Objetivo: Medir el nivel de desarrollo y mejora continua en una municipalidad distrital de Jaén.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo y capacitación	Recibo retroalimentación regular sobre mi desempeño laboral.	4	4	4	
Coaching y apoyo	Mi supervisor/a brinda el apoyo necesario para que pueda alcanzar mis metas laborales.	4	4	4	
Cultura de rendimiento	Creo que la gestión de rendimiento contribuye al crecimiento y desarrollo de los empleados.	4	4	4	
Documentación y seguimiento	Existe un proceso establecido para la planificación y revisión de objetivos.	4	4	4	
Plan de mejora	La gestión de rendimiento se utiliza para identificar áreas de mejora y desarrollo.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: PERFIL DEL PERSONAL

- Primera dimensión: Perfil profesional y técnico
- Objetivo: Medir el nivel de perfil profesional y técnico en una municipalidad distrital de Jaén.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia y antecedentes laborales	Mi experiencia y formación se valoran y se utilizan de manera efectiva en mi puesto de trabajo.	4	4	4	
	Mi perfil profesional se ajusta a las responsabilidades de mi puesto de trabajo.	4	4	4	
	La descripción de mi puesto de trabajo es clara y precisa en cuanto a las responsabilidades y expectativas.	4	4	4	
Habilidades y capacidades	Siento que cuento con las habilidades y competencias necesarias para desempeñar eficazmente mi rol.	4	4	4	
Formación y capacitación	Recibo la capacitación adecuada para desarrollar las habilidades requeridas por mi puesto.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades interpersonales y actitud laboral
- Objetivo: Medir el nivel de habilidades interpersonales y actitud laboral en una municipalidad distrital de Jaén.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aptitudes interpersonales	Creo que mi perfil y el de mis colegas contribuyen al logro de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Pucará.	4	4	4	
Adaptabilidad	El perfil del personal se actualiza de acuerdo a las necesidades cambiantes de la organización.	4	4	4	
Concordancia con el puesto	Las demandas de mi trabajo son coherentes con mis conocimientos y experiencia.	4	4	4	
	Se realizan evaluaciones periódicas para asegurar que el perfil del personal esté alineado con las necesidades organizacionales.	4	4	4	
Motivación y actitud laboral	Se motiva y mantiene la mejor actitud laboral para dar solución a los problemas laborales.	4	4	4	


MARYCRUZ PEÑA ABARCA
 DNI 45990099
 Mg. C.P.C. Mary Cruz Peña Abarca
 MAT. N° 04-5968



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PEÑA ABARCA**
Nombres **MARYCRUZ**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **45890093**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**
Rector **ESCALANTE ZUMAETA SEGUNDO BERARDO**
Secretaria General **BARRANTES MEDINA DELIA ESPERANZA**
Directora De La Escuela De Posgrado **ZVALETA GONZALES LETICIA NOEMÍ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**
Fecha de Expedición **06/06/23**
Resolución/Acta **1550-2023-UNC**
Diploma **UNC 0008116**
Fecha Matrícula **01/10/2020**
Fecha Egreso **25/10/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001614355

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del rendimiento y perfil del personal de confianza en una municipalidad distrital de Jaén" la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. CARLOS VIDAL MONTENEGRO SEGOVIA		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión del potencial humano		
Institución donde labora:	GH Consulting EIRL		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años	()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión del rendimiento y perfil del personal de confianza en una municipalidad distrital de Jaén.
Autora:	Ana Jarvil Quiroz Reyes
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Física
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Pucará
Significación:	La escala que se emplea es de Likert en valores del 1 al 5 distribuidos de menor a mayor con un indicador de: 1 Nunca (N), 2 Casi nunca (CN), 3 A veces (AV), 4 Casi Siempre (CS) y 5 Siempre (S)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del rendimiento	Gestión del rendimiento Desarrollo y mejora continua	La gestión de rendimiento se refiere a un enfoque integral que busca medir, evaluar y mejorar el desempeño de la entidad municipal en todas sus dimensiones. Esto implica no solo el desempeño de los servicios públicos, sino también la eficiencia, la eficacia y la satisfacción del ciudadano (Tarrillo, 2018)
Perfil de personal	Perfil profesional y técnico Habilidades interpersonales y actitud laboral	Declaración que identifica a una profesión en función de su formación, desempeño, presencia ciudadana y contribución a la comunidad y la sociedad en general. (Hawes, 2001)

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión del rendimiento y perfil del personal de confianza en una municipalidad distrital de Jaén”, elaborado por Ana Jarvil Quiroz Reyes en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

Dimensiones del instrumento: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

- Primera dimensión: Gestión del rendimiento
- Objetivo: Medir el nivel de la gestión del rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de objetivos	En mi departamento, se establecen metas claras y medibles para evaluar mi desempeño laboral.	4	4	4	
Evaluación del desempeño	Siento que las evaluaciones de mi desempeño se realizan de manera justa y objetiva.	4	4	4	
Feedback y comunicación	Se fomenta la comunicación abierta y constructiva en relación con el desempeño.	4	4	4	
Reconocimiento y recompensas	Se promueve el reconocimiento y la recompensa por el buen desempeño.	4	4	4	
Metodología de evaluación	Los criterios de evaluación de desempeño son transparentes y comprensibles.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo y mejora continua
- Objetivo: Medir el nivel de desarrollo y mejora continua en una municipalidad distrital de Jaén.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo y capacitación	Recibo retroalimentación regular sobre mi desempeño laboral.	4	4	4	
Coaching y apoyo	Mi supervisor/a brinda el apoyo necesario para que pueda alcanzar mis metas laborales.	4	4	4	
Cultura de rendimiento	Creo que la gestión de rendimiento contribuye al crecimiento y desarrollo de los empleados.	4	4	4	
Documentación y seguimiento	Existe un proceso establecido para la planificación y revisión de objetivos.	4	4	4	
Plan de mejora	La gestión de rendimiento se utiliza para identificar áreas de mejora y desarrollo.	4	4	4	



Dimensiones del instrumento: PERFIL DEL PERSONAL

- Primera dimensión: Perfil profesional y técnico
- Objetivo: Medir el nivel de perfil profesional y técnico en una municipalidad distrital de Jaén.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia y antecedentes laborales	Mi experiencia y formación se valoran y se utilizan de manera efectiva en mi puesto de trabajo.	4	4	4	
	Mi perfil profesional se ajusta a las responsabilidades de mi puesto de trabajo.	4	4	4	
	La descripción de mi puesto de trabajo es clara y precisa en cuanto a las responsabilidades y expectativas.	4	4	4	
Habilidades y capacidades	Siento que cuento con las habilidades y competencias necesarias para desempeñar eficazmente mi rol.	4	4	4	
Formación y capacitación	Recibo la capacitación adecuada para desarrollar las habilidades requeridas por mi puesto.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades interpersonales y actitud laboral
- Objetivo: Medir el nivel de habilidades interpersonales y actitud laboral en una municipalidad distrital de Jaén.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aptitudes interpersonales	Creo que mi perfil y el de mis colegas contribuyen al logro de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Pucará.	4	4	4	
Adaptabilidad	El perfil del personal se actualiza de acuerdo a las necesidades cambiantes de la organización.	4	4	4	
Concordancia con el puesto	Las demandas de mi trabajo son coherentes con mis conocimientos y experiencia.	4	4	4	
	Se realizan evaluaciones periódicas para asegurar que el perfil del personal esté alineado con las necesidades organizacionales.	4	4	4	
Motivación y actitud laboral	Se motiva y mantiene la mejor actitud laboral para dar solución a los problemas laborales.	4	4	4	


CARLOS VIDAL MORALES NEGRO SEGOVIA
Carriel - Villa de Mercedes - Arequipa
 Mg. Sc. Pedagogía y Psicología
 Reg. Unic. de Coleg. N° 25930



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MONTENEGRO SEGOVIA
Nombres	CARLOS VIDAL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	70094430

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
Rector	ESCALANTE ZUMAETA SEGUNDO BERARDO
Secretaria General	BARRANTES MEDINA DELIA ESPERANZA
Directora De La Escuela De Posgrado	ZAVALETA GONZALES LETICIA NOEMÍ

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA
Fecha de Expedición	06/06/23
Resolución/Acta	1549-2023-UNC
Diploma	UNC 0008115
Fecha Matrícula	01/10/2020
Fecha Egreso	26/10/2022

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001614348

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del rendimiento y perfil del personal de confianza en una municipalidad distrital de Jaén" la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. JUANITA RUIZ REATEGUI
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión del potencial humano
Institución donde labora:	: GH Consulting EIRL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión del rendimiento y perfil del personal de confianza en una municipalidad distrital de Jaén.
Autora:	Ana Jarvil Quiroz Reyes
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	: Física
Tiempo de aplicación:	: 10 minutos
Ámbito de aplicación:	: Municipalidad distrital de Pucará
Significación:	La escala que se emplea es de Likert en valores del 1 al 5 distribuidos de menor a mayor con un indicador de: 1 Nunca (N), 2 Casi nunca (CN), 3 A veces (AV), 4 Casi Siempre (CS) y 5 Siempre (S)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del rendimiento	Gestión del rendimiento Desarrollo y mejora continua	La gestión de rendimiento se refiere a un enfoque integral que busca medir, evaluar y mejorar el desempeño de la entidad municipal en todas sus dimensiones. Esto implica no solo el desempeño de los servicios públicos, sino también la eficiencia, la eficacia y la satisfacción del ciudadano (Tarrillo, 2018)
Perfil de personal	Perfil profesional y técnico Habilidades interpersonales y actitud laboral	Declaración que identifica a una profesión en función de su formación, desempeño, presencia ciudadana y contribución a la comunidad y la sociedad en general. (Hawes, 2001)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión del rendimiento y perfil del personal de confianza en una municipalidad distrital de Jaén”, elaborado por Ana Jarvil Quiroz Reyes en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

Dimensiones del instrumento: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

- Primera dimensión: Gestión del rendimiento
- Objetivo: Medir el nivel de la gestión del rendimiento en una municipalidad distrital de Jaén.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad de objetivos	En mi departamento, se establecen metas claras y medibles para evaluar mi desempeño laboral.	4	4	4	
Evaluación del desempeño	Siento que las evaluaciones de mi desempeño se realizan de manera justa y objetiva.	4	4	4	
Feedback y comunicación	Se fomenta la comunicación abierta y constructiva en relación con el desempeño.	4	4	4	
Reconocimiento y recompensas	Se promueve el reconocimiento y la recompensa por el buen desempeño.	4	4	4	
Metodología de evaluación	Los criterios de evaluación de desempeño son transparentes y comprensibles.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo y mejora continua
- Objetivo: Medir el nivel de desarrollo y mejora continua en una municipalidad distrital de Jaén.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo y capacitación	Recibo retroalimentación regular sobre mi desempeño laboral.	4	4	4	
Coaching y apoyo	Mi supervisor/a brinda el apoyo necesario para que pueda alcanzar mis metas laborales.	4	4	4	
Cultura de rendimiento	Creo que la gestión de rendimiento contribuye al crecimiento y desarrollo de los empleados.	4	4	4	
Documentación y seguimiento	Existe un proceso establecido para la planificación y revisión de objetivos.	4	4	4	
Plan de mejora	La gestión de rendimiento se utiliza para identificar áreas de mejora y desarrollo.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: PERFIL DEL PERSONAL

- Primera dimensión: Perfil profesional y técnico
- Objetivo: Medir el nivel de perfil profesional y técnico en una municipalidad distrital de Jaén.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia y antecedentes laborales	Mi experiencia y formación se valoran y se utilizan de manera efectiva en mi puesto de trabajo.	4	4	4	
	Mi perfil profesional se ajusta a las responsabilidades de mi puesto de trabajo.	4	4	4	
	La descripción de mi puesto de trabajo es clara y precisa en cuanto a las responsabilidades y expectativas.	4	4	4	
Habilidades y capacidades	Siento que cuento con las habilidades y competencias necesarias para desempeñar eficazmente mi rol.	4	4	4	
Formación y capacitación	Recibo la capacitación adecuada para desarrollar las habilidades requeridas por mi puesto.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades interpersonales y actitud laboral
- Objetivo: Medir el nivel de habilidades interpersonales y actitud laboral en una municipalidad distrital de Jaén.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aptitudes interpersonales	Creo que mi perfil y el de mis colegas contribuyen al logro de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Pucará.	4	4	4	
Adaptabilidad	El perfil del personal se actualiza de acuerdo a las necesidades cambiantes de la organización.	4	4	4	
Concordancia con el puesto	Las demandas de mi trabajo son coherentes con mis conocimientos y experiencia.	4	4	4	
	Se realizan evaluaciones periódicas para asegurar que el perfil del personal esté alineado con las necesidades organizacionales.	4	4	4	
Motivación y actitud laboral	Se motiva y mantiene la mejor actitud laboral para dar solución a los problemas laborales.	4	4	4	



JUANITA RUIZ REATEGUI
DNI 27662965



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RUIZ REATEGUI
Nombres	JUANA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27662965

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	MOYA RONDO RAFAEL MARTIN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Fecha de Expedición	19/12/2014
Resolución/Acta	1190-2014-UCV
Diploma	A1863928
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001614365

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Anexo 05: Autorización para realizar la investigación

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Pimentel, 13 de octubre del 2023

Señor Segundo Adrian Hernandez Mondragon
Alcalde de la Municipalidad Distrital Pucara
Pucara, Jaen, Cajamarca.

ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual Usted representa.

La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo ofrece los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor, a cuyo efecto deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación científica (Tesis), cuyos resultados benefician tanto al estudiante investigador como a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, solicito a usted tenga a bien autorizar la realización de la investigación que se detalla en la institución que dignamente dirige.

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Quiroz Reyes, Ana Jarvil
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Gestion Publica
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Perfil del personal de confianza y Gestion de rendimiento en una Municipalidad Distrital de Jaen.
- 6) Asesor : Dr. Wilhelm Bustamante Coronel

Le anticipo mi agradecimiento por su gentil colaboración.

Atentamente,



H/AL

Dr. Juan Pablo Muro Moreno
Jefe de la Escuela de Posgrado - Chiclayo



Anexo 06: Carta de autorización para realizar la investigación, respuesta de la institución municipal.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARÁ
JAÉN – CAJAMARCA
R.U.C. N° 20203936029
“Juntos por el Cambio con Transparencia y Compromiso”
ALCALDÍA



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Pucará, 27 de noviembre de 2023

CARTA N° 0088-2023-MDP/A

Señor:
Dr. Juan Pablo Muro Moreno.
Jefe de la Escuela de Posgrado – Chiclayo.

ASUNTO : Se autoriza realizar trabajo de investigación.

REFERENCIA : Solicitud S/N, de fecha 24.NOV.2023

De mi consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Municipalidad Distrital de Pucará y en el mío propio, y a la vez en virtud al documento de la referencia, se le hace de conocimiento que, se le **AUTORIZA** a la estudiante de Posgrado ANA JARVIL QUIROZ REYES a realizar su proyecto de investigación titulado: *“Perfil del personal de Confianza y Gestión de rendimiento en una Municipalidad Distrital de Jaén”*, en esta Municipalidad.

Sin otro particular, me despido de usted reiterándole las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCARA

Segundo A. Hernández Mondragón
ALCALDE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BUSTAMANTE CORONEL WILHELM, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Perfil del personal de confianza y gestión de rendimiento en una Municipalidad Distrital de Jaén", cuyo autor es QUIROZ REYES ANA JARVIL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 02 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BUSTAMANTE CORONEL WILHELM DNI: 41022757 ORCID: 0000-0001-9204-4147	Firmado electrónicamente por: BUSTAMANTECO el 02-01-2024 18:35:27

Código documento Trilce: TRI - 0715440