



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Perfil profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de
la municipalidad distrital de Yaután, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Escalante Paredes, Angie Miluska (orcid.org/0000-0002-5199-7854)

ASESORES:

Dr. Alvarez Carrillo, Nicolas (orcid.org/0000-0002-9794-0423)

Dr. Ruiz Gomez, Andres Alberto (orcid.org/0000-0003-0817-0875)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y la fortaleza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseado.

A mis queridos padres, por su amor trabajo y sacrificio en todos estos años, a mi querido hermano mis queridos abuelos, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

Agradecimiento

Agradezco s a Dios por su infinito amor y por ser la fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

Agradecemos a nuestros docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de nuestra preparación y en especial, al Dr. Nicolás Álvarez Carrillo por ser nuestro asesor de tesis, quien supo guiarnos con sus conocimientos, paciencia y rectitud.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variable y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV.RESULTADOS	19
V.DISCUSIÓN	31
VI.CONCLUSIONES	37
VII.RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1: Muestra de los colaboradores de la Municipalidad de Yaután	15
Tabla 2: Prueba de normalización de Shapiro Wilk	19
Tabla 3: Correlación de perfil profesional y desempeño laboral.	20
Tabla 4: Distribución de frecuencias de nivel del perfil profesional	21
Tabla 5: Distribución de frecuencias del perfil profesional	22
Tabla 6: Distribución de frecuencias del nivel del desempeño laboral	24
Tabla 7: Distribución de frecuencias del desempeño laboral	25
Tabla 8: Relación de las funciones y desempeño laboral	27
Tabla 9: Relación de los requisitos de conocimiento y desempeño laboral	28
Tabla 10: Relación de la experiencia laboral y desempeño laboral	29
Tabla 11: Relación de la formación profesional y desempeño laboral	30

Índice de figuras

Figura 1: Nivel correlacional

13

Resumen

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el perfil profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2023 y se trabajó con una muestra censal de 40 colaboradores. La metodología empleada fue cuantitativa, el diseño utilizado fue correlacional, se utilizó la encuesta y dos cuestionarios de preguntas cerradas. La confiabilidad se determinó por medio de la prueba de Alfa de Crombach ($\alpha_1=0.664$) para el instrumento de perfil profesional y ($\alpha_2=0.890$) para el desempeño laboral. Los datos se analizaron con la prueba de Spearman y para el tratamiento estadístico de los datos el estadístico IBM SPSS. Luego de discutir los datos, se obtuvieron como conclusiones: Si existe una correlación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral ($\rho=0,501$) y es significativa ($p=0,001 < \alpha=0,05$) esto porque a mejor perfil profesional mejor será el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Yaután, De esta forma, se establece una gestión transparente que busca el beneficio de los colaboradores, lo cual es fundamental para lograr el éxito de la entidad u organización.

Palabras clave: Perfil profesional, desempeño profesional, evaluación de desempeño, experiencia laboral, formación profesional.

Abstract

This research work aimed to determine the relationship that exists between the professional profile and job performance in the employees of the District municipality of Yaután, 2023 and worked with a census sample of 40 employees. The methodology used was quantitative, the design used was correlational, the survey and two questionnaires with closed questions were used. Reliability was determined through the Cronbach's Alpha test ($\alpha_1=0.661$) for the professional profile instrument and ($\alpha_2=0.895$) for job performance. The data was analyzed with the Spearman test and for the statistical treatment of the data the IBM SPSS statistic. After discussing the data, the following conclusions were obtained: If there is a correlation between the variables administrative management and work performance ($\rho=0.501$) and it is significant ($p=0.001<\alpha=0.05$), this is because the better the professional profile, the better the work performance of the employees of the district municipality of Yaután, In this way, a transparent management is established that seeks the benefit of the collaborators, which is essential to achieve the success of the entity or organization.

Keywords: Professional profile, professional performance, performance evaluation, work experience, professional training.

I. INTRODUCCIÓN

El proceso de globalización representa un desafío constante para las entidades públicas, quienes se ven obligadas adaptarse y mantener ventajas competitivas. Para lograr alcanzar sus objetivos y metas en este contexto, es crucial que busquen colaboradores altamente calificados y eficaces. Sin embargo, a menudo, al acudir a una entidad pública en busca de servicios tramites, nos encontramos con expectativa de recibir una atención satisfactoria. Lamentablemente, la calidad de dicha atención puede ser cuestionada debido a la falta de requisitos cumplidos por algunos funcionarios para ocupar ciertos puestos.

El ministerio de trabajo de Colombia (2016) con el objetivo de impulsar el desempeño laboral, se han propuestos mecanismos que buscan mejorar la empleabilidad de sus ciudadanos la vinculación formativa del sector público con las condiciones reales del mercado laboral y las ocupaciones existentes. De esta manera se fortalece y fomenta el desarrollo de competencias laborales en la población, asegurando que estén mejor preparados para enfrentar los retos del mundo laboral y contribuir al crecimiento y desarrollo del país.

En el país de Chile, el gobierno municipal de Talcahuano ha ganado el reconocimiento debido a la presencia de profesionales altamente competitivos. Este hecho se refleja claramente en la excelente gestión municipal que se ha llevado a cabo en la ciudad, destacando principalmente por su eficiencia en la consecución de objetivos. La administración municipal ha demostrado una capacidad sobresaliente para lograr resultados notables gracias a un uso eficaz y responsable de los recursos disponibles, impactando positivamente en la calidad de vida de sus ciudadanos y posicionando a su gobierno municipal como un ejemplo a seguir dentro del país (Chiang y Neira, 2018).

En Madrid los funcionarios que no cumplan con las metas proyectadas serán removidos de su cargo, el Consejo Ministro, planteó que el desempeño

debe de valorarse y esto se dará a través de la motivación, trabajo en equipo y adquiriendo nuevas habilidades profesionales (Femmine, 2022).

Las competencias desarrolladas por cada especialista representan las habilidades requeridas para que una persona lleve a cabo las tareas asignadas. (González, 2022). El perfil profesional puede incluir información sobre la formación académica, logros profesionales, habilidades técnicas, habilidades interpersonales y cualquier otra información que sea relevante para la carrera o el campo laboral en el que se encuentra la persona. (Sistema Nacional de Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, 2023).

Los últimos años, nuestro país ha sido consciente de esta realidad, en la cual varios gobernantes han designado personal sin el perfil adecuado para los puestos, lo que han llevado a un desempeño ineficaz y, como resultado, una atención deficiente a los usuarios. La Ley 24041 (1985) establece que los colaboradores municipales se acogen a esta ley si demuestran su permanencia mediante un año de trabajo interrumpido y están registrados en la planilla de pago de la entidad.

Esta situación es preocupante, ya que el nombramiento del personal sin la debida capacitación y experiencia puede afectar negativamente la eficacia y calidad de los servos públicos que se ofrecen a los ciudadanos. Es fundamental que los gobernantes se esfuercen por asegurar que los funcionarios designados cuenten con habilidades y competencias necesarias para desempeñen eficazmente sus funciones y satisfacer las necesidades de la población, promoviendo políticas y procesos de selección más riguroso y transparente, que garanticen que los candidatos seleccionados

En la Municipalidad distrital de Yaután se evidencia una problemática relacionada con la contratación del personal y el desempeño de sus colaboradores. Actualmente, en el área administrativa trabajan un total de 40 personas, incluyendo jefes y asistentes. Lamentablemente, en la mayoría de los casos, el proceso de convocatoria carece de rigurosidad en la evaluación del

perfil profesional y no se proporcionan bases claras para los postulantes. Esto ha llevado a situaciones en las que el personal de gestión del talento humana parece valorar más la afinidad que la idoneidad, lo que ha resultado en la contratación de personas que no cumplen adecuadamente con sus funciones asignadas. Como resultado de esta situación, la eficacia en el desempeño del personal contratado se ve afectada, lo que tiene consecuencias negativas en la calidad de la atención ofrecida y genera incomodidad entre los usuarios. Es fundamental que la Municipalidad revise y mejore sus procesos de selección, promoviendo la transparencia, la objetividad y el enfoque en el mérito profesional para asegurar un servicio de calidad y una mejor satisfacción de la comunidad.

De proseguir con esta latente situación, como país estamos condenados a sufrir pésimos servicios y atenciones por parte de los servidores públicos. Ante esta problemática nos planteamos la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre el perfil profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2023?

Este estudio se justifica considerando los criterios de conveniencia, relevancia social y el de utilidad metodológica. Por conveniencia, esta investigación servirá para mejorar la aplicación y el cumplimiento de evaluación de perfiles profesionales para un buen desempeño con los trabajadores. Socialmente, los grandes beneficiados serán los pobladores del Distrito de Yaután, porque gracias a la investigación tendrán una mejor atención con respecto a los servicios y trámites que puedan requerir. Metodológicamente, porque se aplicará como técnicas e instrumentos de investigación el cuestionario-encuestas dirigidas a los colaboradores de la Municipalidad, los cuales demostrarán la validez y confiabilidad en su aplicación, ya que serán utilizados para futuras investigaciones.

Como objetivos de investigación, tenemos como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el perfil profesional y el desempeño en

los colaboradores de la Municipalidad distrital de Yaután, 2023; y, como objetivos específicos descriptivos, tenemos: Describir el nivel de perfil profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Yaután, 2023. objetivos correlacionales, se tiene: Determinar la relación que existe entre las funciones y el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Yaután, 2023. Determinar la relación que existe entre los requisitos de conocimientos y el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Yaután, 2023; Determinar la relación que existe entre la experiencia laboral y el desempeño en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Yaután, 2023; Determinar la relación que existe en la formación profesional y el desempeño de los colaboradores en de la Municipalidad distrital de Yaután, 2023.

De las hipótesis de investigación, planteamos como hipótesis general: Ha Existe relación significativa entre el perfil profesional y desempeño en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2023. Y, de las hipótesis específicas correlacionales, tenemos: Ha1 Existe relación significativa entre las funciones y el desempeño de los colaboradores; Ha2 Existe relación entre los requisitos de conocimientos y el desempeño de los colaboradores; Ha3 Existe relación significativa entre la experiencia laboral y el desempeño en los colaboradores; Ha4 Existe relación en la formación profesional y el desempeño de los colaboradores

II. MARCO TEÓRICO

Se presenta los antecedentes y revistas internacionales.

Alonso (2019) en su artículo científico planteo como objetivo identificar el buen perfil y cualidades de los docentes universitarios, como método se usó el diseño no experimental, correlacional, con una muestra de 269 docentes, utilizo el cuestionario como instrumento, como resultado obtuvo un nivel de 98% en la dimensión de cualidades personales, concluyendo que el perfil de un buen docente universitario se destaca desde apoyar la mejora de la formación de nuevos profesionales, afrontando las condiciones reales como una metodología unificada enfocada al aprendizaje.

Clavelina y González (2018) planteo como objetivo general construir el perfil profesional de método familiar mexicano, aplico el cuestionario a una muestra censal, donde se designó a 71 participantes, al procesar los datos se obtuvo un nivel de 47.9%, revelan una correspondencia entre las características y atributos profesionales del médico, sus competencias generales y específicas, y las tareas que se espera que desempeñen en diversos entornos laborales.

García y Pírela (2021) en su artículo científico planteo como objetivo examinar los factores del desempeño laboral del personal administrativo, como método tuvo el diseño no experimental, con una población de 137 administrativos, el instrumento fue el cuestionario, obteniendo como resultado un nivel de 88.33%, esto refleja que el desempeño laboral en sus trabajadores, se ve reflejado en las conductas de comportamiento que asumen, fomentando el desempeño destacado de sus funciones.

Licona (2019) planteo como objetivo identificar la agrupación del desempeño percibido a la salud del trabajador con el uso del móvil, tuvo como participantes a 114 trabajadores, aplicó un cuestionario para medir ambas variables, obteniendo una correlación $Rho = 0.267$, mostrando esto un factor de conflictos, concluyo que existe una correlación positiva baja entre el uso

excesivo de los teléfonos móviles y la percepción del desempeño laboral en los trabajadores de la industria del calzado y servicios.

Seguidamente se presenta los siguientes antecedentes y revistas nacionales.

Blass (2017), llevo a cabo una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre los perfiles de puesto y el desempeño laboral, para ellos, empleo un estudio no experimental de nivel correlacional, el instrumento utilizado fue una encuesta que se aplicó a 56 administrativos. Los resultados obtenidos revelaron una relación modernamente baja entre ambas variables con un $Rho = 0,363$, $p < 0,00$, concluyó que la institución no cuenta con un manual que describa claramente los puestos de trabajo, lo que lleva a que los colaboradores no conozcan adecuadamente sus funciones y los compromisos asociados a cada posición. Esto afecta negativamente el desempeño de los trabajadores.

Cuba y Fernando (2021) llevaron a cabo un estudio con el propósito de medir el nivel de desempeño laboral en docentes de educación inicial. La metodología se basó a un enfoque cuantitativo, no experimental, para ello emplearon una encuesta que fue aplicada a 25 docentes. El resultado obtenido fue significativo, con un coeficiente de $\alpha =$ de 0.896, al concluir la investigación, determinaron que un 92% de los docentes evaluados mostraron un alto nivel de desempeño en sus funciones, estos resultados reflejan la eficiencia y competencia del personal docente en el nivel de educación inicial, lo que sugiere que están cumpliendo de manera satisfactoria con sus responsabilidades laborales.

En la ciudad de Chimbote, Domínguez (2021) se llevó a cabo un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el perfil y desempeño laboral en los servicios asistenciales. Su estudio fue tipo cuantitativo no experimental, la muestra está conformando por 130 profesionales asistenciales, aplicando un

cuestionario y los resultados revelaron una correlación moderada, $Rho=0.485$, $p= 0.01$, Además, el 85.4% de las enfermeras indicaron que el nivel de profesionalismo dentro del hospital es muy bueno, este hallazgo apuntan a la importancia del perfil profesional en el desempeño laboral y a la relevancia la prestación de servicios asistenciales de calidad en el entorno hospitalario.

Flores (2021) llevo a cabo un estudio para analizar la influencia entre el perfil del puesto y compensaciones remunerativas, tuvo como muestra a 62 trabajadores municipales, su metodología fue experimental correlacional, aplico un cuestionario que le permitió tener como resultado el perfil del puesto y compensaciones remunerativas, tienen una correlación relevante, proyectando un Rho Spearman de 0,744, $p < 0.00$, por otra parte, se encontró que el 45% de trabajadores municipales presentan niveles moderados, lo que sugiere que no se han tenido en cuenta adecuadamente las bases para ejercer el puesto, En cuanto la segunda variable, el 52% de los funcionarios, expresaron insatisfacción con las compensaciones remunerativas, lo que significa un problema interno sin resolver que genera inquietud entre los empleados, estos resultados ponen de manifiesto la importancia de considerar el perfil del puesto al establecer las compensaciones remunerativas, ya que una relación adecuada entre ambas variables puede contribuir a mejorar la satisfacción y el rendimiento.

León (2018) planteo como objetivo de su investigación determinar la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral, para ello trabajo con una muestra de 20 trabajadores del hospital, su enfoque de investigación fue descriptiva cualitativa, utilizo un cuestionario compuesto por 16 ítems significativa, $Rho= 0,710$, gracias a este resultado, se pudo concluir en cuanto más se ajusten los trabajadores al perfil requerido, mejor será su rendimiento en sus funciones.

En la región de Cusco, Simaraura (2022) el objetivo propuesto consiste en determinar la relación entre las variables que conforman el perfil del

trabajador público y el perfil, su enfoque fue diseño no experimental cuantitativo, tuvo una población de 50 trabajadores, uso como instrumento dos cuestionarios para ambas variables, llegó a obtener una correlación alta y significativa con un $r=0.865$, concluyó que, mientras mejor sea el perfil del funcionario, mejor será el desempeño.

Para una mejor comprensión de las variables dependiente e independiente en el perfil profesional, se han propuesto teorías fundamentales. Arnaz (1981), citado por Moreno y Marcaccio (2014) sostienen que el perfil profesional se refiere a un conjunto de rasgos que un individuo debe poseer para ocupar un puesto específico. En su teoría, destaca, la importancia de las evaluaciones psicométricas y habilidades técnicas en las cuales evalúan las habilidades, cognitivas como las funciones y tareas, conocimientos, aptitudes, experiencia laboral y formación profesional, que debe manejar un profesional.

La aprobación del Reglamento de la Ley N° 31419 ha sido confirmada. Esta ley tiene como objetivo garantizar la adecuada preparación y capacidad de aquellos que acceden y desempeñan cargos públicos como funcionarios y directivos de libre designación y remoción (Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, 2022)

Martelo et al (2018), argumenta que un perfil profesional se refiere a la habilidad en que el individuo de manera integrada, centrada en habilidades y actitudes, con una visión humanística, científica y social. Sánchez et al (2019) el concepto de perfil profesional está ganando popularidad en los campos de las organizaciones y la educación, y un profesional idóneo es capaz de abordar y resolver diversas necesidades. Los resultados obtenidos por Aguado et al. (2019) revelan la presencia de componentes principales dentro del perfil profesional, que incluyen la experiencia laboral, la actualización de conocimientos y conocimientos complementarios. Estos estudios destacan la importancia de contar con un perfil profesional bien definido y actualizado, que

permita a los profesionales enfrentar con éxito las demandas cambiantes del entorno laboral y educativo.

La medición del nivel del perfil profesional brinda a empleadores y profesionales tener una comprensión clara y precisa de las capacidades y competencias de un individuo en relación con las exigencias del trabajo. Esta evaluación proporciona información objetiva sobre el grado de dominio de habilidades técnicas, conocimientos especializados y competencias profesionales que son relevantes para un puesto o campo laboral específico (Poquis, et al., 2020).

Es importante destacar que la primera variable cuenta con cuatro dimensiones: La descripción de las funciones como primera dimensión, Amasifuen et al., (2021) menciona que el perfil profesional comprende de una agrupación de destrezas, conocimientos y habilidades donde el personal pueda desempeñar funciones generales y específicas de manera relativa dentro de una institución. (p.34). Por otro lado, Facs (2019) menciona la importancia de los roles dentro de una organización, esto comprende las responsabilidades y comportamientos aprendidos entre valores y experiencia acumulada.

Molina (2017) asevera que los trabajadores deben tener un perfil ideal para ocupar un puesto, estos contarán con requisitos y conocimientos, para que cumplan a cabalidad sus funciones, el personal contratado debe de tener en cuenta los requisitos de contratación, conocimientos técnicos y a la vez realizar programas de especialización. (p.14).

La experiencia laboral como tercera dimensión, Romero y Cortes (2022) lo definen como un punto clave en el reclutamiento del personal, a la vez esto debe venir acompañado de información sobre las actividades y logros que obtuvo el postulante, mientras más experiencia laboral cuente el individuo tiene más oportunidad de seguir en línea de carrera. Por último, la dimensión formación profesional, (Martínez et al., 2019) define que una de las dimensiones

más importantes al momento de contratar a un personal, esto refiere al conjunto de actividades que proporciona habilidades y necesarios para ejercer la profesión y la consiguiente incorporación al mundo laboral

Para continuar con la segunda variable, optamos a Chiavenato (2014), quien afirma que el desempeño son las acciones de un empleado para lograr las metas establecidas y utilizar estrategia personal, los gerentes actualmente están plenamente interesado en aspectos que permitan mejor el desempeño dentro de la organización. En este contexto, la eficiencia se refiere a las actividades o comportamientos que los empleados realizan, son pertinentes para el beneficio de competencia y contribución individual a la empresa. Además, se menciona que la evaluación del desempeño implica que los empleados accedan voluntariamente a someterse a un proceso de evaluación para comparar sus conocimientos, habilidades y actitudes con las unidades de competencias de un perfil ocupacional específico. De esto podemos concluir que el desempeño del trabajo dentro de una organización es la calidad del trabajo que se realiza a diario y tiene un impacto positivo en el desempeño organizacional (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019).

Álvarez et al (2018) define que la evaluación que realizan a sus trabajadores es una fundamental para el desarrollo, mejorando la eficiencia y eficacia. El gerente está en la obligación de promover un ambiente de trabajo armónico donde las habilidades del colaborador se relacionen con las funciones del puesto, lo cual se logra en parte a través de la comunicación constante entre jefes y subordinados. proporcionando retroalimentación constante, brindando orientación sobre cómo llevar a cabo sus tareas y ofreciendo direcciones claras para lograr los objetivos de la empresa. Esto permite promover la eficiencia en el cumplimiento de las funciones de cada empleado. (Sanchez et al., 2023).

La evaluación del desempeño entiende su implementación y desarrollo como un medio para medir la realización de logros y metas en las organizaciones. Lo interesante de este trabajo es la idea que generalmente se

ha desarrollado la evaluación del desempeño en las organizaciones privadas cuando se aplica, lo que permite un diagnóstico ambiental más efectivo en términos de competitividad frente a otras organizaciones (Rodríguez et al., 2021).

Para nuestra segunda variable tenemos las siguientes dimensiones o aspectos que comprenden el estudio de nuestra variable desempeño laboral. Abricot y Marchant et al (2023) destaca en su estudio una de las dimensiones esenciales, la evaluación de desempeño, la cual no solo evalúa, sino también influye en los comportamientos del personal. A través de este proceso, se puede determinar en medida los empleados son productivos y si su rendimiento tiene potencial de mejora a largo plazo. Específicamente las evaluaciones de 360° y 180°.

Fukuhara (2022) resalta otro factor influyente en la evaluación del desempeño: la motivación proporcionada al personal. Es fundamental reconocer que, si los empleados no disponen de las herramientas y materiales necesarios, su desempeño se verá afectado negativamente. Todos estos elementos mencionados son esenciales para que el trabajador pueda contribuir a la calidad de su trabajo y realizar sus tareas diarias de manera efectiva a lo largo del tiempo establecido.

Según la cual la pirámide de la motivación de Maslow, pirámide de necesidades, se pueden clasificar en orden de importancia e influencia en el comportamiento de las personas. Presentando las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidad de autorrealización (Bohórquez et al., 2020).

Las competencias laborales constituyen un conjunto de capacidades y atributos que debe poseer un profesional, y se encuentran estrechamente vinculadas con sus habilidades, experiencias, emociones y actitudes desarrolladas durante su trayectoria laboral. Estas competencias juegan un

papel fundamental en el desempeño efectivo de sus funciones y contribuyen significativamente al éxito y desarrollo en el ámbito laboral (Schery, 2018).

La competencia permite una manera de predecir el desempeño de manera efectiva, es de vital importancia observar a los individuos en su horario, contrastando las características de los que tienen un alto rendimiento con las de los que tienen un desempeño promedio. Por lo tanto, las competencias parecen tener más que ver con cómo evaluar lo que realmente conduce a un mejor desempeño laboral que con "evaluar factores" que describan de manera confiable todos los rasgos de un individuo (Nahum et al., 2021).

Por último, tenemos como dimensión al rendimiento del personal, por lo cual Mancilla y Vera (2018), La evaluación del rendimiento resulta fundamental al analizar las labores asignadas al colaborador en sus áreas de desarrollo, así como las metas personales e institucionales relacionadas con la calidad, según lo observado tanto cuantitativa como cualitativamente. Esta evaluación proporciona información valiosa para mejorar el desempeño individual y colectivo, permitiendo un ajuste eficiente de objetivos y estrategias para el crecimiento y éxito institucional.

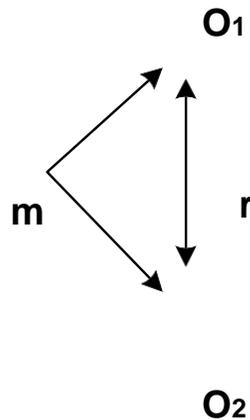
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es de enfoque cuantitativa, el cual consiste en asignar valores numéricos a los datos recopilados. Además, el tipo de investigación utilizado fue básico, transaccional y cuantitativo, según lo señalado por Garzón (2022) describe este enfoque como una metodología estructurada que implica la recopilación y análisis de información proveniente de diversas fuentes, utilizando métodos estadísticos y matemáticos (Flores, 2019).

El diseño es de naturaleza descriptiva correlacional, específicamente de tipo simple y bivariado. Determinar el grado de asociación existente entre variables de estudio, tal como planteado por Cvetkovic (2021). Se busca establecer la correlación estadística entre ambas variables, lo cual se representa gráficamente.

Figura. 1: Nivel correlacional



Dónde:

m: Colaboradores de la Municipalidad distrital de Yaután

O1: Medición de la variable: Perfil profesional

O2: Medición de la variable: Desempeño laboral

r: relación entre las variables

3.2. Variable y operacionalización

V1: Perfil profesional

Definición conceptual: Se define como la suma total del conocimiento, las habilidades y la experiencia de un individuo que son relevantes para su carrera (Pirela et al.2021).

Definición operacional: Esta es la capacidad de una persona para asumir la responsabilidad de su trabajo. Se mide mediante cuestionarios estructurados en aspectos como las funciones, requisitos y competencias, experiencia laboral y formación profesional.

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Se da a partir del rendimiento de un colaborador al momento de realizar las actividades designadas (Guzmán et al., 2022).

Definición operacional: Es el comportamiento y desenvolvimiento de un individuo en el campo laboral y profesional, este será medido por un cuestionario que se encuentra estructurado por dimensiones: evaluaciones, motivación, competencias, rendimiento.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Se trabajó con una muestra de 40 colaboradores administrativos segmentadas por 5 áreas estrategias de la Municipalidad Distrital de Yaután. Cabe señalar que en este caso no se realizó un muestreo, ya que no se seleccionó una muestra representativa de toda la población. La población se refiere al conjunto completo de individuos, elementos o fenómenos que poseen ciertas características y que son objeto de estudio (Ventura, 2017).

Tabla 1: Muestra de los colaboradores de la Municipalidad de Yaután

Areas de estudio	Cantidad
Gerencia Municipal	4
Sub Gerencia de Infraestructura, Desarrollo Urbano y Rural	10
Sub Gerencia de Administración y Finanzas	10
Sub Gerencia de Desarrollo Económico e Inclusión Social	12
Oficina de Presupuesto y Planificación y Cooperación Técnica Internacional	4
TOTAL	40

Fuente: Elaboración Propia

Criterios de inclusión: Se conformó por todo el personal administrativo de la Municipalidad distrital de Yaután.

Criterios de exclusión: No incluir al personal ajeno al área administrativa de la Municipalidad distrital de Yaután.

Unidad de análisis: Un colaborador administrativo de la Municipalidad distrital de Yaután.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Como técnica se empleó la encuesta. Que es una técnica ágil y rápida para recoger información (Cabello et al., 2021).

Se empleó como instrumento un cuestionario diseñado para medir ambas variables, las respuestas en el cuestionario se recogieron utilizando una escala Likert, donde los componentes debían indicar su nivel o frecuencia con cada afirmación. La escala Likert utilizada

consistió en cinco opciones de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

El primer instrumento, destinado a medir la variable perfil profesional, constaba de 20 ítems, preguntas cerradas y ordenadas, tienen el propósito de recopilar información relacionada con el perfil profesional. Por otro lado, el segundo cuestionario, utilizado para medir la variable desempeño laboral, constaba de 17 preguntas. estas preguntas también son cerradas y ordenadas, y estaban diseñadas para evaluar el desempeño de los participantes. Pedrero et al. (2020), quienes desarrollaron el instrumento utilizando estas características y formatos de respuesta para recopilar información sobre las variables.

La validez, se mantuvo sujeta gracias al juicio de expertos, la validez es de vital importancia al consistir en la revisión exigida por especialistas temáticos y metodólogos de la asignatura (López Fernández et al., 2019).

La confiabilidad del instrumento se realizó bajo la prueba piloto lo conformo 15 trabajadores administrativos, puede usar para conocer qué tan consistentemente reproduce los resultados usados en diferentes contextos, y también representa una de las propiedades de medición más importantes que se deben evaluar al desarrollar una nueva medida e informa la necesidad de mejora. en un instrumento existente (Saldarriaga Sandoval et al., 2021). Luego del proceso estadístico, se obtuvo un $\alpha=0,664$ lo que indica que el primer instrumento es muy bueno, y un $\alpha=0,890$ para el segundo instrumento, indicando que podemos aplicarlo porque es de confiabilidad muy buena.

3.5. Procedimientos

Inicialmente, la Escuela de Posgrado envió una carta de recomendación al alcalde de Yaután para obtener el permiso para poder hacer uso de información. Luego se creó un cuestionario para el personal administrativo. Las herramientas se construyen sobre matrices de operacionalización y su efectividad se determina utilizando criterios de juicio de expertos, los cuestionarios se desarrollan a través de la plataforma Google Forms. Estos valores recuperados fueron finalmente asociados a los elementos numéricos del instrumento, y luego de integrar la base de datos, se da inicio a procesar dichos datos en el paquete estadístico IBM SPSS Statistics 25.

3.6. Métodos de análisis de datos

Estadística Descriptiva: El programa estadístico SPSS es útil para crear tablas y gráficos de porcentajes y para determinar la relación de las variables. Las estadísticas descriptivas resumen la investigación en cuadros, tablas, gráficos y diagramas para ayudarlo a comprender la estructura de sus datos (Moromi et al., 2022).

Estadística Inferencial: Se utilizó el software SPSS para analizar e interpretar las variables. Se realizaron pruebas de hipótesis utilizando los coeficientes de correlación rho de Spearman, con el propósito de medir el grado de relación entre las dos variables que fueron medidas en categorías ordinales. La inferencia estadística se empleó para realizar conclusiones sobre el comportamiento de toda la población con base en los resultados obtenidos a partir de la muestra. Esto implica utilizar los datos recopilados de manera representativa en la muestra para realizar inferencias o generalizaciones sobre las características o relaciones de interés en toda la población. El enfoque estadístico utilizado, a través del uso de pruebas de hipótesis y análisis inferencial, permitió examinar la relación entre las

variables de interés y sacar conclusiones más allá de los datos observados en la muestra. Esta metodología se basa en la investigación realizada por Leyva Ato et al. (2022), quienes utilizaron estrategias similares para el análisis estadístico e inferencia en su estudio.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo con la Resolución de Consejo Universitario N° 0340-2021/UCV, en el artículo N° 11 se establece que el plagio consiste en presentar un trabajo de investigación como propio, suplantando al autor legítimo. La UCV valora y respeta los derechos del autor y, en consecuencia, aplica sanciones a los investigadores que incurran en actos de plagio (Universidad César Vallejo, 2021).

Es crucial destacar la importancia de los aspectos éticos al recopilar información, especialmente cuando esta se obtiene únicamente con la autorización explícita de la institución o personas involucradas, quienes manifiestan su conformidad con el proceso (Espinoza Freire et al., 2020).

IV. RESULTADOS

Se presenta la prueba de normalización

Tabla 2.

Prueba de normalización de Shapiro Wilk

	Estadístico	gl	P
V ₁ : Perfil profesional	0,576	40	0,000
V ₂ : Desempeño laboral	0,680	40	0,000

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla 1, al obtener un $p=0,000 < 0,05$, rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , los datos no tienen una distribución normal, no paramétricas, por lo que nos indica que el estadístico utilizado es el Rho (Spearman).

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el perfil profesional y el desempeño en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Yaután, 2023.

Tabla 3.

Correlación de perfil profesional y desempeño laboral.

	Estadístico	p	N
Perfil profesional	,501**	0,001	40
Desempeño laboral			

Fuente: Anexo 4 prueba de confiabilidad

Interpretación:

De la tabla 2, se obtuvo una $\rho = 0,501$, siendo una correlación positiva moderada entre el perfil profesional y desempeño laboral, mantuvo una significancia de $p = 0,001$, los siguientes resultados evidenciaron que la variable perfil profesional y desempeño laboral, se relacionaron directamente, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Objetivo específico 1: Describir el nivel de perfil profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Yaután, 2023.

Tabla 4.

Distribución de frecuencias del nivel del perfil profesional en los colaboradores.

Nivel del perfil profesional	Colaboradores encuestados	
	N	%
Malo	4	10%
Bueno	34	85%
Muy bueno	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Anexo 4, prueba de confiabilidad

Interpretación:

De la tabla 3 y figura 3, se mostró un nivel bueno, en el cumplimiento un buen perfil profesional es de 85%, continuando el nivel malo en un 10 % y por último el nivel Muy bueno con 5%, tras procesar los datos se puede evidenciar que no se encontró niveles bajos en los colaboradores.

Tabla 5*Distribución de frecuencias del perfil profesional.***Gerencia Municipal**

Dimensiones Niveles	Funciones		Requisitos y conocimientos		Experiencia laboral		Formación profesional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Malo	0	0%	1	25%	2	50%	2	50%
Bueno	4	100%	2	50%	2	50%	2	50%
Muy Bueno	0	0%	1	25%	0	0%	0	0%
Total	4	100%	4	100%	4	100%	4	100%

Sub Gerencia de Infraestructura, Desarrollo Urbano Rural

Dimensiones Niveles	Funciones		Requisitos y conocimientos		Experiencia laboral		Formación profesional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Malo	0	0%	0	0%	5	50%	5	50%
Bueno	9	90%	10	100%	5	50%	4	40%
Muy Bueno	1	10%	0	0%	0	0%	1	10%
Total	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%

Sub Gerencia de Administración y Finanzas

Dimensiones Niveles	Funciones		Requisitos y conocimientos		Experiencia laboral		Formación profesional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%	1	10%
Malo	2	20%	1	10%	5	50%	1	10%
Bueno	8	80%	8	80%	5	50%	6	60%
Muy Bueno	0	0%	1	10%	0	0%	2	20%
Total	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%

Sub Gerencia de Desarrollo Económico e Inclusión Social

Dimensiones Niveles	Funciones		Requisitos y conocimientos		Experiencia laboral		Formación profesional	
------------------------	-----------	--	-------------------------------	--	------------------------	--	--------------------------	--

	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	1	8%	1	8%	8	67%	3	25%
Bueno	10	83%	10	83%	4	33%	7	58%
Muy Bueno	1	8%	1	8%	0	0%	2	17%
Total	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%

Oficina de Presupuesto y Planificación y Cooperación Técnica Internacional

Dimensiones Niveles	Funciones		Requisitos y conocimientos		Experiencia laboral		Formación profesional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	0	0	0	0	0	0	0	0
Malo	1	25%	0	0%	3	75%	1	25%
Bueno	3	75%	4	100%	1	25%	2	50%
Muy Bueno	0	0%	0	0%	0	0%	1	25%
Total	4	100%	4	100%	4	100%	4	100%

Fuente: Anexo 4, prueba de confiabilidad

Interpretación:

De la tabla 4 y figura 4 de la muestra estudiada, se observa que el 100% de la gerencia municipal, manifiestan que las realizaciones de sus funciones son buenas y se rigen netamente acorde a su perfil. En la SGIDUR el 100 % de sus colaboradores cuentan con buen nivel, esto a que en trabajos posteriores prestaron dichos servicios, en el la OPPCTI, los colaboradores muestran un nivel malo en lo que respecta experiencia laboral con un porcentaje de 75% mientras que un 25% de los colaboradores muestran un nivel bueno; y finalmente en la SGAF, los colaboradores muestran que la formación profesional está en un 10% considerándolo malo, un 60% consideran que es bueno y un 20% consideran que es muy bueno, cabe recalcar que este indicador hace énfasis que dentro de la entidad no se les brinda un seguimiento e inducción.

Describir el nivel del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Yaután, 2023.

Tabla 6.

Distribución de frecuencias del nivel del desempeño laboral.

Nivel del desempeño laboral	Colaboradores encuestados	
	N	%
Malo	6	15%
Bueno	30	75%
Muy bueno	4	10%
Total	40	100%

Fuente: Anexo 4

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 5, se mostró un nivel bueno en desempeño laboral, destacando con un nivel de bueno un 75%, seguidamente el nivel malo de un 15 % y por último el nivel muy bueno con el 10%, tras procesar los datos se puede evidenciar que se encontró niveles moderados en el desempeño.

Tabla 7.*Distribución de frecuencias del desempeño laboral***Gerencia Municipal**

Dimensiones Niveles	Evaluación		Motivación		Competencias		Rendimiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	0	0%	1	25%	0	0%	0	0%
Malo	1	25%	2	50%	0	0%	0	0%
Bueno	3	75%	1	25%	0	0%	0	0%
Muy Bueno	0	0%	0	0%	4	100%	4	100%
Total	4	100%	4	100%	4	100%	4	100%

Sub Gerencia de Infraestructura, Desarrollo Urbano Rural

Dimensiones Niveles	Evaluación		Motivación		Competencias		Rendimiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	0	0%	4	40%	1	10%	0	0%
Malo	3	30%	2	20%	0	0%	1	10%
Bueno	5	50%	3	30%	0	0%	2	20%
Muy Bueno	2	20%	1	10%	9	90%	7	70%
Total	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%

Sub Gerencia de Administración y Finanzas

Dimensiones Niveles	Evaluación		Motivación		Competencias		Rendimiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	5	50%	4	40%	0	0%	0	0%
Malo	4	40%	1	10%	0	0%	1	10%
Bueno	0	0%	5	50%	4	40%	4	40%
Muy Bueno	1	10%	0	0%	6	60%	5	50%
Total	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%

Sub Gerencia de Desarrollo Económico e Inclusión Social

Dimensiones Niveles	Evaluación		Motivación		Competencias		Rendimiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	0	0%	5	42%	0	0%	0	0%

Malo	2	17%	3	25%	1	8%	0	0%
Bueno	9	75%	3	25%	3	25%	5	42%
Muy Bueno	1	8%	1	8%	8	67%	7	58%
Total	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%

Oficina de Presupuesto y Planificación y Cooperación Técnica Internacional

Dimensiones Niveles	Evaluación		Motivación		Competencias		Rendimiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Malo	1	25%	0	0%	3	75%	1	25%
Bueno	3	75%	4	100%	1	25%	2	50%
Muy Bueno	0	0%	0	0%	0	0%	1	25%
Total	4	100%	4	100%	4	100%	4	100%

Fuente: Anexo 4, prueba de confiabilidad

Interpretación:

De la tabla 6 y figura 6 de la muestra estudiada, se observa que el 75% de la Gerencia Municipal y OPPCTI manifiestan que se encuentran con buen desempeño y un 25% manifiestan cuentan con mal desempeño, mientras que la OPPCIT manifiesta que los colaboradores muestran una buena motivación al 100%, la GM manifiestan que están al 100% considerándolo como muy bueno en la atención a los usuarios en los servicios de calidad y mientras que al 100% de los colaboradores manifiestan que sus actividades proyectadas en metas mensuales es muy bueno como parte de su rendimiento profesional, con el fin lograr los objetivos municipales.

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre las funciones y el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Yaután, 2023.

Tabla 8.

Relación de las funciones y desempeño laboral.

	Estadístico	p	n
Funciones	,251	0,118	40
Desempeño laboral			

Fuente: Anexo 4 prueba de confiabilidad

Interpretación:

De la tabla 7, como $p = 0,118 \geq 0,005$, no existe una relación significativa entre las funciones y desempeño laboral, además la relación de $\rho = 0,251$, es una correlación positiva baja, se puede interpretar que los colaboradores no tienen en claro las funciones generales y específicas que deben de realizar dentro de la entidad, afectando a su desempeño.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre los requisitos de conocimientos y el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Yaután, 2023.

Tabla 9.

Relación de los requisitos de conocimiento y desempeño laboral

	Estadístico	p	n
Requisitos de conocimiento			
Desempeño laboral	,285	0,075	40

Fuente: Anexo 4 prueba de confiabilidad

Interpretación:

De la tabla 8, el coeficiente de Rho Spearman = 0,285, habiendo una correlación positiva baja entre los requisitos del conocimiento y desempeño, con un $p=0,075 > 0,005$, no se correlacionan significativamente, por lo que se rechaza la hipótesis alterna, (H_a), se puede interpretar que dentro de sus labores no buscan capacitarse y la misma entidad no los capacita para el cargo.

Objetivos específicos 4: Determinar la relación que existe entre la experiencia laboral y el desempeño en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Yaután, 2023

Tabla 10.

Relación de la experiencia laboral y desempeño laboral.

	Estadístico	p	n
Experiencia laboral	,363**	0,026	40
Desempeño laboral			

Fuente: Anexo 4, prueba de confiabilidad.

Interpretación:

De la table 9, se percibió una rho = 0,353, existiendo una correlación positiva baja entre la experiencia laboral y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de p: 0,026, siendo el valor ($p \leq 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), se concluye que dentro de la entidad hay colaboradores que saben a rasgos el manejo de sus funciones al haber prestado servicios en otras entidades.

Objetivo específico 5: Determinar la relación que existe en la formación profesional y el desempeño de los colaboradores en de la Municipalidad distrital de Yaután, 2023.

Tabla 11.

Relación de la formación profesional y desempeño laboral.

	Estadístico	P	n
Formación profesional	,211	0,192	40
Desempeño laboral			

Fuente: Anexo 4 prueba de confiabilidad

Interpretación:

De la tabla 10, el Rho Spearman de 0,211, indica una correlación positiva baja entre la formación profesional y el desempeño laboral. Sin embargo, el sig. $p=0,192 > 0,05$, lo cual indica que esta correlación no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna (H_a), se interpreta que los colaboradores no cuentan con la formación profesional adecuada para poder desempeñarse en el cargo, ni buscan especializarse, es por ello que influye de una manera baja en el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En el mundo laboral actual, tanto para los empleadores como para los profesionales, es fundamental contar con un perfil profesional sólido y demostrar un desempeño laboral destacado. Esto permite a los empleadores evaluar de manera objetiva las competencias y aptitudes de un candidato para desempeñar tareas específicas o roles dentro de una organización. Un buen desempeño laboral no solo beneficia al individuo, sino que también contribuye a alcanzar los objetivos y resultados deseados, respaldado por antecedentes y teorías pertinentes.

El objetivo general del estudio se basó en determinar la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Yaután en el año 2023. Para alcanzar este objetivo, se realizaron cálculos de ambas variables, presentados en la tabla y figura 2. Los resultados revelaron que $p=0,001$, lo cual es menor que $\alpha=0,05$, indicando una relación significativa. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula. Se encontró que la relación moderada ($\rho=0,501$) y directa. Respaldada por Martelo et al. (2018), quienes argumentan que el perfil profesional implica el desarrollo integrado de conocimientos, habilidades, actitudes y valores en un individuo. Asimismo, Chiavenato (2014) define el desempeño como las acciones de un empleado para alcanzar metas establecidas y utilizar estrategias personales. Los gerentes actualmente están interesados en mejorar el desempeño dentro de la organización. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Domínguez (2021), quien encontró una relación directa entre las variables ($\rho=0,01$; $p=0,1 < \alpha=0,05$), lo que implica que un buen perfil profesional de los colaboradores se traduce en un mayor nivel de desempeño. Además, estos resultados concuerdan con lo encontrado por León (2018), quien obtuvo una relación significativa ($\rho=0,710$) entre el perfil profesional y el desempeño laboral. Por lo tanto, podemos inferir que existe una correlación moderada y significativa entre

las variables estudiadas. Tras analizar y comparar las opiniones de los autores y estudios, se puede concluir que, a pesar de que la entidad establece requisitos generales en su convocatoria para encontrar personal cualificado, estos no son lo suficientemente específicos. Como resultado, los candidatos no se esfuerzan por adquirir habilidades especializadas para ocupar el puesto, lo que conlleva a un desconocimiento de ciertas funciones y, por ende, a un mayor esfuerzo por parte de los empleados. Para mejorar el desempeño laboral y garantizar un perfil profesional sólido, es importante que la entidad considere establecer requisitos más detallados y alentadores para que los candidatos se preparen adecuadamente y puedan contribuir de manera más efectiva al desarrollo y éxito de la Municipalidad Distrital de Yaután.

El primer objetivo específico del estudio fue identificar el nivel del perfil profesional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Yaután 2023. Los resultados obtenidos en la tabla 3 mostraron que 85% de colaboradores considera que cuentan con un buen perfil profesional para los puestos que ocupan, mientras que solo el 10% afirmó contar con un perfil muy bueno. De la tabla 4 y figura 4 de la muestra estudiada, se observa que el 100% de la gerencia municipal, manifiestan que las realizaciones de sus funciones son buenas y se rigen netamente acorde a su perfil. Seguidamente en la SGIDUR el 100 % de sus colaboradores cuentan con buen nivel, esto a que en trabajos posteriores prestaron dichos servicios, en el la OPPCTI, los colaboradores muestran un nivel malo en lo que respecta experiencia laboral con un porcentaje de 75% mientras que un 25% de los colaboradores muestran un nivel bueno; y finalmente en la SGAF, los colaboradores muestran que la formación profesional está en un 10% considerándolo malo, un 60% consideran que es bueno y un 20% consideran que es muy bueno, cabe recalcar que este indicador hace énfasis que dentro de la entidad no se les brinda un seguimiento e inducción. Asimismo, de la tabla 6 y figura 6 de la muestra estudiada, se observa que el 75% de la Gerencia Municipal y OPPCTI manifiestan que se encuentran con buen

desempeño y un 25% manifiestan cuentan con mal desempeño, mientras que la OPPCIT manifiesta que los colaboradores muestran una buena motivación al 100%, la GM manifiestan que están al 100% considerándolo como muy bueno en la atención a los usuarios en los servicios de calidad y mientras que al 100% de los colaboradores manifiestan que sus actividades proyectadas en metas mensuales es muy bueno como parte de su rendimiento profesional, con el fin lograr los objetivos municipales, podemos observar que estos resultados concuerdan con los antecedentes nacionales presentados por Molina (2017), quien indica que los trabajadores deben tener un nivel de perfil óptimo para ocupar cargos de confianza, ya que estos requisitos y conocimientos son vitales para su desarrollo dentro de la entidad. Por otro lado, el antecedente de Alonso (2019) mostró que el 98.00% de los docentes universitarios contaban con un perfil óptimo. Comparando este resultado con el nuestro, observamos que el nivel del perfil profesional en nuestro estudio es del 88.5%, lo cual indica que hay margen de mejora. Poquis, (2020) es fundamental medir el nivel profesional, esto permite a los empleadores verificar las capacidades y competencias que debe de tener el trabajador dentro de la entidad en relación con las exigencias del trabajo, esto ayuda a brindar información sobre el grado de dominio de habilidades técnicas. Se considera que el personal contratado en la Municipalidad está siendo capacitado para desempeñar adecuadamente sus funciones. Sin embargo, como la entidad está en el inicio de una nueva gestión, se requiere reforzar la capacitación y seguimiento del personal para lograr un mayor nivel de perfil profesional y, por ende, un mejor desempeño laboral.

En relación al objetivo específico 2, que consistía en determinar la relación entre las funciones y el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Yaután en el año 2023, se trabajó con una muestra de 40 administrativos. Según los resultados generales presentados en la tabla 4, se encontró que el coeficiente de correlación entre la dimensión de funciones y el desempeño laboral es de Rho: 0.251, con un valor de significancia (p) de 0.118,

el cual es inferior al nivel de significancia establecido ($p \leq 0.05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, lo que indica que no existe una relación significativa entre las funciones y el desempeño laboral de los colaboradores. Estos resultados se contrastan con Domínguez (2021), en su investigación obtuvo una $r = 0,485$, esto no concuerda con nuestro resultado, porque en el análisis realizado se aplicó en un centro médico, por lo que es una entidad donde son más rigurosos y el personal sabe a cabalidad cuáles son sus funciones generales y específicas, por otro lado tenemos la teoría de Amasifuen et al. (2021), quienes sostienen que el perfil profesional incluye un conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas mediante las cuales el personal puede desempeñar funciones generales y específicas de manera relativa dentro de una institución. Sin embargo, no se halló relación significativa entre las funciones y el desempeño laboral de los colaboradores. Cuba y Fernando (2021) en su investigación halló un resultado de 92% de docentes que se desempeñan de manera excelente, esto hace referencia a que al momento de la contratación se cumplió con lo requerido y que por cuenta propia y por parte de la institución se capacitan ampliando sus conocimientos, por el bien de los estudiantes y recibir una educación de calidad. Es importante tener en cuenta que los resultados obtenidos pueden estar influenciados por diversos factores contextuales y específicos de la muestra estudiada. Sería recomendable realizar investigaciones adicionales para profundizar en la comprensión de la relación entre las funciones y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Yaután, se puede concluir el cumplimiento de las funciones garantiza el flujo eficiente de trabajo dentro de la organización. Cada tarea tiene un propósito y contribuye al funcionamiento global de los procesos y proyectos. Al realizar las funciones asignadas de manera efectiva, se evitan retrasos, se optimiza la productividad y se asegura la continuidad de las operaciones.

Seguidamente tenemos el objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre los requisitos de conocimientos y el desempeño de los colaboradores

en la Municipalidad distrital de Yaután, 2023. La muestra estuvo conformada por 40 maestros, conforme a la tabla 4, se determinó que entre la dimensión funciones y desempeño laboral, el coeficiente de correlación es un Rho: 0,285 con un $(p=0.075)$, por lo que se acepta la hipótesis nula, esto se relaciona participación de 62 participantes, obtuvo un Rho de 0,744, con un nivel de sig $(0,000)$, Flores (2021) menciona la importancia de los roles dentro de una organización, esto comprende las responsabilidades y comportamientos aprendidos entre valores y experiencia acumulada.

Seguidamente tenemos el objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre los requisitos de conocimientos y el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Yaután, 2023. Se percibió que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es $(0,285)$, existiendo una correlación positiva moderada con un nivel de significancia de $p: 0,075$, siendo mayor que el valor $(p\leq 0,05)$, Molina (2017) asevera que los trabajadores deben tener un perfil ideal para ocupar un puesto, estos contarán con requisitos y conocimientos, para que cumplan a cabalidad sus funciones, el personal contratado debe de tener en cuenta los requisitos de contratación, conocimientos técnicos y a la vez realizar programas de especialización.

Seguidamente tenemos el objetivo específico 5 determinar la relación que existe entre la experiencia laboral y el desempeño en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Yaután, 2023, Se percibió que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es $(0,353)$, existiendo una correlación positiva moderada con un nivel de significancia de $p: 0,026$, siendo el valor $(p\leq 0,05)$ esto conecta con Romero y Cortes (2022) lo definen como un punto clave en el reclutamiento del personal, a la vez esto debe venir acompañado de información sobre las actividades y logros que obtuvo el postulante, mientras más experiencia laboral cuente el individuo tiene más oportunidad de seguir en línea de carrera,

por ultimo tenemos objetivo específico 5: Determinar la relación que existe en la formación profesional y el desempeño de los colaboradores en de la Municipalidad distrital de Yaután, 2023, Se percibió que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es (0,211), existiendo una correlación positiva baja con un nivel de significancia de p: 0,192, siendo mayor que el valor ($p \leq 0,05$). Por último, la dimensión formación profesional, (Martínez et al., 2019) define que una de las dimensiones más importantes al momento de contratar a un personal, esto refiere al conjunto de actividades que proporciona conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para el ejercicio de una profesión y la consiguiente incorporación al mundo del trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Si existe una correlación positiva moderada entre las variables perfil profesional y desempeño laboral ($\rho=0,501^{**}$), significativa ($p=0,001$) esto porque no se está evaluando adecuadamente el perfil profesional al momento de contratar al personal repercutiendo negativamente en el desempeño por lo que los trabajadores no realizan de manera satisfactoria sus funciones y actividades asignadas.

Segunda: El 85% que representan al 34 de trabajadores, afirmando que cuentan con un perfil profesional bueno, el 10 %, indican que cuentan con un perfil malo y el otro 5%, mencionan que tiene un perfil muy bueno; estos resultados se deben a que no se está cumpliendo al 100% con las funciones que demandan en el puesto.

Tercera: Si existe correlación positiva baja entre las funciones y el desempeño laboral, ($Rho=0.251$) con significancia ($p= 0,118$), lo que evidencia que se deberá tomar acciones en las funciones por lo que de acuerdo a eso se podrá obtener mejor desempeño durante la gestión municipal.

Cuarta: Si existe una correlación positiva con un ($Rho= 0.285$) con significancia ($p=0.075$), entre la segunda dimensión conocimientos y el desempeño laboral, evidenciando que se deberá tener énfasis en capacitar a los colaboradores y brindar inducciones para obtener mejor desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

A las autoridades de la Municipalidad distrital de Yaután, se recomienda:

Primera: Realizar convenios con centros de estudios, universidades, permitiendo que su personal pueda acceder a capacitaciones, segundas especialidades, seminarios. Estos convenios son fundamentales para el desarrollo profesional de los trabajadores municipales, que les brindara la oportunidad de adquirir conocimientos y habilidades actualizadas. Con personal cada vez más capacitados, la entidad contará con profesionales sobresalientes, lo que beneficiará significativamente el desarrollo y progreso del distrito.

Segunda: Aconsejar a las autoridades de la Municipalidad distrital de Yaután, que se debe implementar un área encargada de promover capacitaciones en desarrollo de habilidades técnicas, cursos de software, programas que fomente el desarrollo de habilidades de liderazgo toma de decisiones, y gestión de equipos.

Tercera: Promover un programa que impulse el desarrollo de habilidades para analizar situaciones complejas y que facilite la adaptación del personal a los cambios y desafíos del entorno laboral. Este programa será fundamental para mejorar la agilidad y flexibilidad ante las transformaciones que puedan surgir en el ámbito laboral.

Cuarta: Promover una cultura de aprendizaje continuo entre su personal, brindándoles el aliento necesario para adquirir nuevas habilidades y conocimientos de forma constante. Esta iniciativa contribuirá significativamente a impulsar un crecimiento y mejora constante en el perfil profesional de los empleados. Al fomentar el desarrollo profesional de manera sostenida, se garantiza un equipo más competente y preparado para enfrentar los retos del entorno laboral en constante evolución.

REFERENCIAS

- Abricot et al. (2023). Evaluar el pensamiento social: Desarrollo de un instrumento de evaluación de desempeño en el aula. *Revista mexicana de investigación educativa*, 28(96), 187-222. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S140566662023000100187&script=sci_abstract
- Aguado, D., Andrés, J, García, A. L., y Rodríguez, J. (2019). LinkedIn “Big Four”: Job Performance Validation in the ICT Sector. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 53-64. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a7>
- Alonso, P. (2019). El perfil del buen docente universitario desde una perspectiva del alumnado. *Educação e Pesquisa*, 45, e196029. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634201945196029>
- Álvarez, B. (2018). Labor performance: a social problem of science. *Didasc@lia: Didáctica y Educacion*, 9(147-158. file:///C:/Users/HOME/Downloads/Dialnet-ElDesempenoLaboral-6596591%20(2).pdf
- Amasifuen, E. (2021). Competency profile of the professional who performs monitoring, evaluation and evidence management functions of development programs and projects: a contribution to evidence-based decisions. *Annals of the Faculty of Medicine*, 76,67-76. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10974>
- Blass, M. (2017) *Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8814/Blas_JMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bohórquez, E. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218362020200003005

- Cabello, E. (2021). Validación de una encuesta para medir la satisfacción de los médicos residentes sobre el programa de especialización en Lima, Perú. *Revista médica herediana*, 32(1), 12-19.
<https://doi.org/10.20453/rmh.v32i1.3943>
- Chiang, M y Neira, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Clavelina, G. (2018). Construction of the professional profile of the family physician in Mexico. *Investigación en educación médica*, 7(26), 24-34.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v7n26/2007-5057-iem-7-26-24.pdf>
- Cortez, Y. y Romero, H. (2022). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: Una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62, 87-95.
<https://doi.org/10.21149/10247>
- Cuba, L. y Franco, H. (2021) *Nivel de Desempeño Laboral en los Docentes de Educación Inicial en la I.E. 1562 Nuevo Horizonte* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103594/Cuba_LFRanco_LHD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cvetkovic, A., et al (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
- Decreto Supremo N° 053-2022-PCM. (2022). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones.

- Domínguez, J. (2021) *Perfil profesional y desempeño laboral en los servicios asistenciales del Hospital III Chimbote del Seguro Social de Salud* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91187/Dominguez_CJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza F, et al. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000400333
- Facs, P. (2019). Organization and operation of work teams. *Revista Colombia de Cirugía*, 34(3), 224-225. <https://doi.org/10.30944/20117582.432>.
- Femmine, L. (20 de diciembre de 2022). *Los funcionarios que suspendan la evaluación de su desempeño podrán ser apartados de su puesto*. El País. <https://elpais.com/economia/2022-12-21/los-funcionarios-que-suspendan-la-evaluacion-de-su-desempeno-podran-ser-apartados-de-su-puesto.html>
- Flores, D. (2019) *Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31288/Flores_CD_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, S., y Anselmo, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Fukuhara, M. (2022). Notes on well-being, motivation and job satisfaction of the college professor. *Revista Estomatológica Herediana*, 32(4), 435-437.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/reh/v32n4/1019-4355-reh-32-04-435.pdf>

- García, W. y Pírela, R. (2021). Factors of the labor performance of the administrative personnel in experimental national universities. *Pensamiento & Gestión*, 51, 54-74. <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/html/>
- Garzón, J. E. C. (2022). Perspectivas epistémicas de la investigación posdoctoral en el campo de la educación. *Delectus*, 5(1).
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/390/3902822005/html/>
- Gonzales, V. (2022). ¿Qué significa ser un profesional competente reflexiones desde una perspectiva psicológica? *Revista Cubana de Educación Superior*, 1, 45-53.
<https://rieoei.org/historico/deloslectores/Maura.PDF>
- León, H. (2019) *Relación entre el Perfil Profesional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39669/Le%c3%b3n_EHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ley 24041 de 1985. Régimen laboral del personal municipal.
<https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/clproley2001.nsf/pley/6A59F95D4B614A5105256D25005D32A5?opendocument>
- Leyva, A. (2022). Nivel inferencial de la comprensión lectora y su relación con la producción de textos argumentativos. *Boletín de la Academia Peruana de la Lengua*, 71(71), 399 - 429.
<https://doi.org/10.46744/bapl.202201.013>
- Licon, N., Aguirre, M., Anguino, N y Guizar, M. (2019). Work performance according to the work health status and use of the mobile in laboral organizations. *Nova scientia*, 10(21), 423-440.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203359541023>
- López, F. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(1).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S013865572019000500011&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Lopez, J (2019). Perception of the professional profile of the physiotherapist of a public university. *Revista Salud Uis*, 51(2), 130-135.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6950758>

Mancilla, C. y Vara, K. (2018) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26339/mancilla_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martelo, R y Jiménez, I. (2018). Determination of the Professional Profile of Undergraduate Students Applying the Benchmarking Technique. *Información tecnológica*, 29(2), 29-40. <https://scielo.cl/pdf/infotec/v29n2/0718-0764-infotec-29-02-00029.pdf>

Martínez, M., Rueda, M., Lema, L. y Andrade, L. (2019). *Training by competences: Challenge of higher education*. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(1).

<https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/html/>

Ministerio del trabajo. (2016.). *Perfil profesional*.

https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/empleo-y-pensiones/movilidad-y-formacion/perfilesocupacionales//document_library/npRjkneUAgq1/view_file/265125?_com_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_npRjkneUAgq1_redirect=https%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fweb%2Fguest%2Fempleo-y-pensiones%2Fmovilidad-y-formacion%2Fperfiles-ocupacionales%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_npRjkneUAgq1%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Evaluación de Competencias Laborales*. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen->

form-cap-lab/normalizacion-y-certificacion/evaluacion-de-competencias-laborales/

Moreno, E y Marcaccio, A. (2014). Professional profiles and work values. *Ciencias Psicológicas*, 8(2),129-138.

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S168842212014000200003

Molina, S. G., y Berenguer, J. N. (2017).Análisis de puestos de trabajo y selección del personal.

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4425/3/TFG%20Garc%C3%ADa%20Molina%20C%20Sergio.pdf>

Nahum, J. (2021). Professional skills required by employers from confinement. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 14(42), 18.

<https://doi.org/10.35588/gpt.v14i42.5283>

Pedrero, V. (2020). Un instrumento de medición y diferentes grupos: ¿Cuándo podemos hacer comparaciones válidas? *Revista médica de Chile*, 148(10), 1518-1519. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872020001001518>

Pirela J., Salazar, M. (2021). Perfiles de los profesionales de la información: Entre lo tradicional y lo emergente. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 44(3).

<https://doi.org/10.17533/udea.rib.v44n3e344766>

Poquis, E. (2020). Analysis of the professional profile in the employability of Nursing students of a Public Higher Technological Institute. *Propósitos y Representaciones*, 8(3).

<https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.785>

Rodríguez, L. (2021). *Performance evaluation, a new tool for the culture of transparency applied to the public sector in Mexico. Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18), 28-40. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.126>

- Saldarriaga, S. (2021). Confiabilidad del instrumento Seguridad del Paciente en Administración de Medicamentos en Pediatría-Versión española. *Enfermería Global*, 20(63), 330-361. <https://doi.org/10.6018/eglobal.442261>
- Sánchez F y Cuellar, D. (2019). The management of the academic unit and the professional profile in higher education. its correlation in a peruvian public university. *Investigación y postgrado*, 34(1), 121-134. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6931370>
- Sánchez K., Rojas, W y Terrones, M (2023). Service leadership and work performance: an analysis from the perception of public sector employees in the context of COVID-19. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 32(1), 45-53. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S11326255202300010005
- Schery, C. (2018). *Competencias laborales: Consideraciones para los ingenieros industriales*. *EduSol*, 18(65), 116-121. <https://www.redalyc.org/journal/4757/475756935011/475756935011.pdf>
- Simaraura, S. (2022) *El perfil del trabajador público y el perfil del puesto en la Municipalidad distrital de Zurite* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94536/Simaraura_SS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Sistema Nacional de Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2023). *Anteproyecto del Reglamento de la Ley 28740 del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE*. <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/AnteproyectoRegSINEACE.php>
- Universidad César Vallejo. (2021, mayo 10). Resolución de consejo universitario N° 0126- 2017/UCV. <https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/09/RCUN%C2%B003402021>

-UCV-ApruebaModificacion-Codigo-Etica-en-Investigacion.pdf

Ventura, J. (2017). Population or sample? A necessary difference. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21453378014>

Zapata, J. (2021). Characterization of performance evaluation methods for software development teams. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 29(1), 129-140.

<https://doi.org/10.4067/S0718-33052021000100129>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de las variables

Título: Perfil profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Yaután, 2023.

VARIABLES EN ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: PERFIL PROFESIONAL	perfil profesional es la habilidad en que el individuo desarrolla de manera integrada centrada en conocimientos, habilidades, actitudes y valores, con una visión humanística, científica y social. Sánchez et al (2019, p.23)	Esta es la capacidad de una persona para asumir la responsabilidad de su trabajo. Se mide mediante cuestionarios estructurados en aspectos como características, requisitos y competencias, experiencia laboral y formación profesional.	FUNCIONES. Amasifuen et al., (2021) menciona que el perfil profesional comprende de una agrupación de destrezas, conocimientos y habilidades donde el personal pueda desempeñar funciones generales y específicas de manera relativa dentro de una institución. (p.10)	General	1-2	Escala: Ordinal Tipo de respuesta: Escala de Likert Siempre (5) Casi Siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)
				Específicas	3-4	
			REQUISITOS Y CONOCIMIENTOS. Naranjo (2017), asevera que los trabajadores deben tener un perfil ideal para ocupar un puesto, estos contarán con requisitos y conocimientos, para que cumplan a cabalidad sus funciones, el personal contratado debe de tener en cuenta los requisitos de contratación, conocimientos técnicos y a la vez realizar programas de especialización. (p.14).	Requisitos de contratación	5	
				Conocimientos técnicos	6-7	
				Programa de especialización	8-9	
			EXPERIENCIA LABORAL. la experiencia laboral como tercera dimensión, Romero y Cortes (2022) lo definen como un punto clave en el reclutamiento del personal, a la vez esto debe venir acompañado de información sobre las actividades y logros que obtuvo el postulante, mientras más experiencia laboral cuente el individuo tiene más oportunidad de seguir en línea de carrera.	Trabajos previos	10-11	
				Conocimientos adquiridos	12-13-14	
			EXPERIENCIA PROFESIONAL. Martínez et al (2019) define que una de las dimensiones más importantes al momento de contratar a un personal, esto refiere al conjunto de actividades que proporciona conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para el ejercicio de una profesión y la consiguiente incorporación al mundo del trabajo.	Grado académico	15-16-17	
				Capacitaciones	18-19-20	

V2: DESEMPEÑO LABORAL	Se da a partir del rendimiento de un colaborador al momento de realizar las actividades designadas (Guzmán et al., 2022)	Es el comportamiento y desenvolvimiento de un individuo en el campo laboral y profesional, este será medido por un cuestionario que se encuentra estructurado por dimensiones: evaluaciones, motivación, competencias, rendimiento.	EVALUACIÓN: Abricot Marchant et al (2023) menciona como una de sus dimensiones la evaluación de desempeño, esto evalúa e influye sobre los comportamientos con el fin de descubrir en qué medida es productivo el personal y si su rendimiento mejorara a futuro gracias a las evaluaciones de 360° y 180°. (p.23)	Capacidad Académica	1-2-3
			Puntualidad	4-5	
			MOTIVACIÓN Fukuhara (2022) Otro factor que influye dentro de la evaluación del desempeño es la motivación que se le brinda al personal, se tiene en claro que si no cuenta con las herramientas y materiales necesarias no se podrá desempeñar adecuadamente, todo lo mencionado es preciso para que el trabajador aporte a sus calidades tareas diarias, durante un determinado periodo de tiempo (p.3).	Necesidad Económica	6-7
			COMPETENCIAS (Schery, 2018) Las competencias laborales es un conjunto de capacidades y rasgos que debe poseer un profesional, esto va de la mano con sus habilidades, experiencias, sentimientos y actitudes que desarrollo durante su experiencia laboral	Auto realización	8-9
			RENDIMIENTO Vera (2018), dicen que la evaluación del rendimiento es una parte importante, por lo que está orientada a mirar las actividades encomendadas al colaborador en las áreas a desarrollar, así como las metas personales e individuales y las metas institucionales relacionadas con la calidad, según el momento. apreciado Cuantitativamente o cualitativamente.	Conocimientos	10-11
				Aptitudes	12-13
			Logro de metas individuales	14-15	
			Logro de objetivos	16-17	

Anexo 02: Instrumentos de recojo de información.

ANEXO 02: INSTRUMENTOS PARA EL RECOJO DE LA INFORMACIÓN

CUESTIONARIO 1: PERFIL PROFESIONAL

Estimado(a) colaborador de la Municipalidad Distrital de Yaután, con el presente cuestionario pretendemos recoger información académica, solicitamos su colaboración marcando con una (x) solo una de las alternativas propuestas. De la información que proporciones nos permitirá realizar algunas sugerencias para mejorar el perfil profesional.

¡Gracias por tu colaboración!

N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
FUNCIONES						
01	Las funciones generales que usted desempeña dentro de la institución están conforme a su perfil.					
02	Usted se registró a desempeñar sus funciones según el MOF de la entidad (Manual de Organización y funciones)					
03	Las funciones específicas que desarrolla están conforme a su perfil.					
04	Las funciones que desempeña le demandan de un esfuerzo mayor al de otros puestos que podría realizar.					
REQUISITOS Y CONOCIMIENTOS						
05	A lo largo de su trabajo ha ido aprendiendo como debe desempeñar el puesto que ocupa.					
06	Las competencias y conocimientos de mi profesión van acorde al puesto que desempeña.					
07	Por iniciativa propia busca información y capacitación para obtener conocimientos sobre la gestión pública.					
08	Considera que recibe o ha tenido capacitaciones necesarias para poder					

	desempeñarse adecuadamente en el puesto.					
EXPERIENCIA LABORAL						
09	Antes de ingresar a trabajar ha prestado servicios en otras entidades.					
10	Ha tenido experiencias exitosas en el desempeño de sus funciones.					
11	Ha trabajado en otras entidades similares cuyo campo se alinea al puesto que viene ocupando actualmente.					
12	Ha presentado un currículum vitae documentado que acrediten su experiencia laboral relacionado al cargo que ocupa.					
13	Considera que existe un área que evalúa y realice seguimiento a su personal para identificar sus capacidades en el cargo que ocupa.					
14	Considera que los conocimientos adquiridos en su formación profesional son suficientes para realizar las funciones en el área que se desempeña.					
FORMACIÓN PROFESIONAL						
15	Cree que el nivel de estudios con el que cuenta es competente para el puesto que desempeña.					
16	Se encuentra cursando estudios de especialidad en el puesto que desempeña actualmente.					
17	Posee la especialización correspondiente para realizar las tareas de su puesto de trabajo.					
18	Se prepara continuamente y expande su conocimiento y destrezas mejorando su desempeño.					
19	Ha recibido capacitación en cultura organizacional.					
20	Ha recibido algún programa de inducción.					

GRACIAS POR SU TIEMPO.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre:	Cuestionario de preguntas cerradas		
Autor de la investigación	Elaboración Propia		
Dimensiones:	Funciones, requisitos y conocimiento, experiencia laboral, formación profesional		
N° de ítems	24		
Escala de valoración de ítems:	Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1		
Ámbito de aplicación:	Local de la Municipalidad distrital de Yaután, provincia del Casma – Región Ancash		
Administración:	Mediante la aplicación del cuestionario		
Duración:	15 minutos (Aproximadamente)		
Objetivo:	Describir el nivel del perfil profesional en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Yaután, 2023		
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de expertos, Un experto con grado de magister en Psicología Organizacional, dos Magister en administración de negocios MBA, dos Magister en Gestión Pública. administración de negocios-MBA y uno en magister de gestión pública.		
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un nivel de confiabilidad alta ($\alpha_1 = 0,664$)		
Unidades de información:	Colaboradores de la Municipalidad distrital de Yaután, 2023.		
Organización:	Dimensión	N° de ítem	
	Funciones	1-4	
	Requisitos	5-8	
	Experiencia laboral	9-14	
	Formación profesional	15-20	
Niveles /Valores finales de la variable	Muy bueno: [87-107] Bueno: [66-86] Malo: [45-65] Muy malo [24,44]		

CUESTIONARIO 2: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) colaborador de la Municipalidad Distrital de Yaután, con el presente cuestionario pretendemos recoger información académica, solicitamos su colaboración marcando con una (x) solo una de las alternativas propuestas. De la información que proporciones nos permitirá realizar algunas sugerencias para mejorar el **Desempeño Laboral** de los colaboradores.

¡Gracias por tu colaboración!

N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
EVALUACIÓN						
01	Su jefe inmediato considera que ha realizado aportes relevantes para el cumplimiento de los resultados.					
02	Su jefe inmediato considera que conoce y aplica nuevas técnicas y herramientas para realizar sus metas.					
03	Se le ha reconocido como funcionario destacado dentro de la organización.					
04	Cumple puntualmente con su horario de trabajo.					
05	Considera que la entidad respeta sus horarios establecidos.					
MOTIVACIÓN						
06	Considera que la remuneración este acuerdo a sus expectativas salariales.					
07	Considera que sus capacidades profesionales son remuneradas en su centro laboral.					
08	Dentro de la entidad existe un área que estimula su desarrollo.					
09	La entidad se organizan seminarios especializados y motivacionales.					
COMPETENCIAS						
10	Considera qué está preparado para asumir delegación de funciones y cumplir dicha tarea con el resultado esperado.					
11	Considera que dentro de sus labores diarias mantiene el profesionalismo.					

12	Considera qué aplica ideas innovadoras sin transgredir la norma para lograr eficiencia.					
13	Usted considera que el personal produce servicios de calidad y rendimiento requerido.					
RENDIMIENTO						
14	Conoce las funciones, metas, procesos a seguir en el área y en la entidad.					
15	Cuenta con los materiales y el equipo necesario para desarrollarse adecuadamente.					
16	Asume y realiza sus actividades con responsabilidad para lograr los objetivos de la entidad.					
17	Tiene claro que se esperan de usted en el trabajo.					

GRACIAS POR SU TIEMPO.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre:	Cuestionario de preguntas cerradas		
Autor de la investigación	Elaboración Propia		
Dimensiones:	Evaluación, motivación, competencias, rendimiento		
N° de ítems	17		
Escala de valoración de ítems:	Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1		
Ámbito de aplicación:	Local de la Municipalidad distrital de Yaután, provincia del Casma – Región Ancash		
Administración:	Mediante la aplicación del cuestionario		
Duración:	15 minutos (Aproximadamente)		
Objetivo:	Describir el nivel del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Yaután, 2023		
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de expertos, Un experto con grado de magister en Psicología Organizacional, dos Magister en administración de negocios MBA, dos Magister en Gestión Pública. administración de negocios-MBA y uno en magister de gestión pública.		
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un nivel de confiabilidad alta ($\alpha_1 = 0,890$)		
Unidades de información:	Colaboradores de la Municipalidad distrital de Yaután, 2023.		
Organización:	Dimensión	N° de ítem	
	Evaluación	1-5	
	Motivación	6-9	
	Competencias	10-13	
	Rendimiento	14-17	
Niveles /Valores finales de la variable	Muy bueno: [71-87[Bueno: [53-70] Malo: [35-52] Muy malo [17,34]		

Anexo 03: Matriz de validación de instrumentos

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	Ítems	Niveles o rangos
Perfil profesional	Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • General • Específicas 	Siempre- 5 Casi siempre - 4 A veces – 3 Casi nunca - 2 Nunca- 1
	Requisitos y conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Requisitos de contratación • Conocimientos técnicos • Programa de especialización 	
	Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos previos • Conocimientos adquiridos 	
	Formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Grado académico • Capacitaciones 	

Variable	Dimensiones	Ítems	Niveles o rangos
Desempeño laboral	Evaluaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad Académica • Puntualidad 	Siempre- 5 Casi siempre - 4 A veces – 3 Casi nunca - 2 Nunca- 1
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad Económica • Auto realización 	
	Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Aptitudes 	
	Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de mestas individuales • Logro de objetivos 	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PERFIL PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FUNCIONES								
1	Las funciones generales que usted desempeña dentro de la institución están conforme a su perfil.	x		x		x		
2	Conoce cuales son las funciones que debe realizar según el cargo que desempeña	x		x		x		
3	Las funciones específicas que desarrolla están conforme a su perfil.	x		x		x		
4	Las funciones que desempeña le demandan de un esfuerzo mayor al de otros puestos que podría realizar.	x		x		x		
REQUISITOS Y CONOCIMIENTOS								
5	A lo largo de su trabajo ha ido aprendiendo como debe desempeñar el puesto que ocupa.	x		x		x		
6	Las competencias y conocimientos de mi profesión van a demandar al puesto que desempeña.	x		x		x		
7	Por iniciativa propia busca información y capacitación para obtener conocimientos sobre la gestión pública.	X		X		X		
8	Considera que recibe o ha tenido capacitaciones necesarias para poder desempeñarse adecuadamente en el puesto.	X		x		x		
EXPERIENCIA LABORAL								
9	Antes de ingresar a trabajar ha prestado servicios en otras entidades.	X		X		X		
10	Ha tenido experiencias exitosas en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
11	Ha trabajado en otras entidades similares cuyo campo se alinea al puesto que viene ocupando actualmente.	X		X		X		
12	Ha presentado un currículum vitae documentado que acrediten su experiencia laboral relacionado al cargo que ocupa.	X		X		X		

13	Considera que existe un área que evalúa y realice seguimiento a su personal para identificar sus capacidades en el cargo que ocupa.	x		X		x		
14	Considera que los conocimientos adquiridos en su formación profesional son suficientes para realizar las funciones en el área que se desempeña.	x		X		x		
FORMACIÓN PROFESIONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	Cree que el nivel de estudios con el que cuenta es competente para el puesto que desempeña.	x		x		x		
16	Se encuentra cursando estudios de especialidad en el puesto que desempeña actualmente.	x		x		x		
17	Posee la especialización correspondiente para realizar las tareas de su puesto de trabajo.	x		x		x		
18	Se prepara continuamente y expande su conocimiento y destrezas mejorando su desempeño.	x		x		x		
19	Ha recibido capacitación en cultura organizacional.	x		x		x		
20	El programa de inducción que recibió fue interactivo e interesante.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Ademar Vargas Díaz Sánchez **DNI:** 45476251

Especialidad del validador: Magister en psicología organizacional

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

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

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

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

28 de mayo del 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
EVALUACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Su jefe inmediato considera que ha realizado aportes relevantes para el cumplimiento de los resultados esperados.	X		x		X		
2	Su jefe inmediato considera que conoce y aplica nuevas técnicas y herramientas para realizar sus metas.	x		x		X		
3	Considera que se le ha reconocido como funcionario destacado dentro de la organización.	x		X		X		
4	Considera que cumple puntualmente con su horario de trabajo	X		X		X		
5	Considera que la entidad respeta sus horarios establecidos	X		x		X		
MOTIVACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Considera que la remuneración esta acuerdo a sus expectativas salariales	X		X		X		
7	Considera que sus capacidades profesionales son remuneradas en su centro laboral	X		X		X		
8	Dentro de la entidad existe un área que estimula su desarrollo	X		X		X		
9	Dentro de la entidad se organizan seminarios especializados y motivacionales.	x		x		X		
COMPETENCIAS		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Considera que está preparado para asumir delegación de funciones y cumplir dicha tarea con el resultado esperado por la Municipalidad	x		x		X		
11	Considera que dentro de sus labores diarias mantiene el profesionalismo	x		x		X		

12	Considera qué aplica ideas innovadoras sin transgredir la norma para lograr eficiencia en el desempeño del cargo que ocupa en la entidad.	X		x		x	
13	Considera que el personal produce servicios de calidad y rendimiento requerido por la Municipalidad	x		x		X	
RENDIMIENTO		SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	Conoce las funciones, metas, procesos a seguir en el área y en la entidad	x		x		X	
15	Cuenta con los materiales y el equipo necesario para desarrollarse adecuadamente	X		x		x	
16	Asume y realiza sus actividades con responsabilidad para lograr los objetivos de la entidad	x		x		X	
17	Tengo claro que se esperan de mí en el trabajo	X		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg: Ademar Vargas Díaz Sánchez** **DNI: 45476251**

Especialidad del validador: **Magister en psicología organizacional**

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

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

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

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

28 de mayo del 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PERFIL PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FUNCIONES		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Las funciones generales que usted desempeña dentro de la institución están conforme a su perfil.	x		x		x		
2	Conoce cuales son las funciones que debe realizar según el cargo que desempeña	x		x		x		
3	Las funciones específicas que desarrolla están conforme a su perfil.	x		x		x		
4	Las funciones que desempeña le demandan de un esfuerzo mayor al de otros puestos que podría realizar.	x		x		x		
REQUISITOS Y CONOCIMIENTOS		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	A lo largo de su trabajo ha ido aprendiendo como debe desempeñar el puesto que ocupa.	x		x		x		
6	Las competencias y conocimientos de mi profesión van a demandan al puesto que desempeña.	x		x		x		
7	Por iniciativa propia busca información y capacitación para obtener conocimientos sobre la gestión pública.	X		X		X		
8	Considera que recibe o ha tenido capacitaciones necesarias para poder desempeñarse adecuadamente en el puesto.	X		x		x		
EXPERIENCIA LABORAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Antes de ingresar a trabajar ha prestado servicios en otras entidades.	X		X		X		
10	Ha tenido experiencias exitosas en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
11	Ha trabajado en otras entidades similares cuyo campo se alinea al puesto que viene ocupando actualmente.	X		X		X		

12	Ha presentado un currículum vitae documentado que acrediten su experiencia laboral relacionado al cargo que ocupa.	X		X		X	
13	Considera que existe un área que evalúa y realice seguimiento a su personal para identificar sus capacidades en el cargo que ocupa.	x		X		x	
14	Considera que los conocimientos adquiridos en su formación profesional son suficientes para realizar las funciones en el área que se desempeña.	x		X		x	
FORMACIÓN PROFESIONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO
15	Cree que el nivel de estudios con el que cuenta es competente para el puesto que desempeña.	x		x		x	
16	Se encuentra cursando estudios de especialidad en el puesto que desempeña actualmente.	x		x		x	
17	Posee la especialización correspondiente para realizar las tareas de su puesto de trabajo.	x		x		x	
18	Se prepara continuamente y expande su conocimiento y destrezas mejorando su desempeño.	x		x		x	
19	Ha recibido capacitación en cultura organizacional.	x		x		x	
20	El programa de inducción que recibió fue interactivo e interesante.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Iveth Mariella, Flores Flores** **DNI: 43567856**

Especialidad del validador: **Psicóloga organizacional, MBA, Doctorado en Psicología y especialista en auditoría, acreditación universitaria.**

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

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

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

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

28 de mayo del 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1	NO	SI	NO	SI	NO	
EVALUACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Su jefe inmediato considera que ha realizado aportes relevantes para el cumplimiento de los resultados esperados.	X		x		X		
2	Su jefe inmediato considera que conoce y aplica nuevas técnicas y herramientas para realizar sus metas.	X		x		X		
3	Considera que se le ha reconocido como funcionario destacado dentro de la organización.	X		X		X		
4	Considera que cumple puntualmente con su horario de trabajo	X		X		X		
5	Considera que la entidad respeta sus horarios establecidos	X		x		X		
MOTIVACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Considera que la remuneración esta acuerdo a sus expectativas salariales	X		X		X		
7	Considera que sus capacidades profesionales son remuneradas en su centro laboral	X		X		X		
8	Dentro de la entidad existe un área que estimula su desarrollo	X		X		X		
9	Dentro de la entidad se organizan seminarios especializados y motivacionales.	X		x		X		
COMPETENCIAS		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Considera que está preparado para asumir delegación de funciones y cumplir dicha tarea con el resultado esperado por la Municipalidad	X		x		X		
11	Considera que dentro de sus labores diarias mantiene el profesionalismo	X		x		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PERFIL PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FUNCIONES		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Las funciones generales que usted desempeña dentro de la institución están conforme a su perfil.	x		x		x		
2	Conoce cuales son las funciones que debe realizar según el cargo que desempeña	x		x		x		
3	Las funciones específicas que desarrolla están conforme a su perfil.	x		x		x		
4	Las funciones que desempeña le demandan de un esfuerzo mayor al de otros puestos que podría realizar.	x		x		x		
REQUISITOS Y CONOCIMIENTOS		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	A lo largo de su trabajo ha ido aprendiendo como debe desempeñar el puesto que ocupa.	x		x		x		
6	Las competencias y conocimientos de mi profesión van a demandan al puesto que desempeña.	x		x		x		
7	Por iniciativa propia busca información y capacitación para obtener conocimientos sobre la gestión pública.	X		X		X		
8	Considera que recibe o ha tenido capacitaciones necesarias para poder desempeñarse adecuadamente en el puesto.	X		x		x		
EXPERIENCIA LABORAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Antes de ingresar a trabajar ha prestado servicios en otras entidades.	X		X		X		
10	Ha tenido experiencias exitosas en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
11	Ha trabajado en otras entidades similares cuyo campo se alinea al puesto que viene ocupando actualmente.	X		X		X		
12	Ha presentado un currículo vitae documentado que acrediten su experiencia laboral relacionado al cargo que ocupa.	X		X		X		

13	Considera que existe un área que evalúa y realice seguimiento a su personal para identificar sus capacidades en el cargo que ocupa.	x		X		x		
14	Considera que los conocimientos adquiridos en su formación profesional son suficientes para realizar las funciones en el área que se desempeña.	x		X		x		
FORMACIÓN PROFESIONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	Cree que el nivel de estudios con el que cuenta es competente para el puesto que desempeña.	x		x		x		
16	Se encuentra cursando estudios de especialidad en el puesto que desempeña actualmente.	x		x		x		
17	Posee la especialización correspondiente para realizar las tareas de su puesto de trabajo.	x		x		x		
18	Se prepara continuamente y expande su conocimiento y destrezas mejorando su desempeño.	x		x		x		
19	Ha recibido capacitación en cultura organizacional.	x		x		x		
20	El programa de inducción que recibió fue interactivo e interesante.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mirelly Sonia Aguilar Sánchez **DNI:** 32969014

Especialidad del validador: MBA, Doctora en Administración de negocios.

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

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

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

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

28 de mayo del 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
EVALUACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Su jefe inmediato considera que ha realizado aportes relevantes para el cumplimiento de los resultados esperados.	X		x		X		
2	Su jefe inmediato considera que conoce y aplica nuevas técnicas y herramientas para realizar sus metas.	x		x		X		
3	Considera que se le ha reconocido como funcionario destacado dentro de la organización.	x		X		X		
4	Considera que cumple puntualmente con su horario de trabajo	X		X		X		
5	Considera que la entidad respeta sus horarios establecidos	X		x		X		
MOTIVACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Considera que la remuneración esta acuerdo a sus expectativas salariales	X		X		X		
7	Considera que sus capacidades profesionales son remuneradas en su centro laboral	X		X		X		
8	Dentro de la entidad existe un área que estimula su desarrollo	X		X		X		
9	Dentro de la entidad se organizan seminarios especializados y motivacionales.	x		x		X		
COMPETENCIAS		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Considera que está preparado para asumir delegación de funciones y cumplir dicha tarea con el resultado esperado por la Municipalidad	x		x		X		
11	Considera que dentro de sus labores diarias mantiene el profesionalismo	x		x		X		

12	Considera qué aplica ideas innovadoras sin transgredir la norma para lograr eficiencia en el desempeño del cargo que ocupa en la entidad.	X		x		x	
13	Considera que el personal produce servicios de calidad y rendimiento requerido por la Municipalidad	x		x		X	
RENDIMIENTO		SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	Conoce las funciones, metas, procesos a seguir en el área y en la entidad	x		x		X	
15	Cuenta con los materiales y el equipo necesario para desarrollarse adecuadamente	X		x		x	
16	Asume y realiza sus actividades con responsabilidad para lograr los objetivos de la entidad	x		x		X	
17	Tengo claro que se esperan de mí en el trabajo	X		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mirelly Sonia Aguilar Sánchez **DNI: 32969014**

Especialidad del validador: MBA, Doctora en Administración de negocios.

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

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

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

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

28 de mayo del 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PERFIL PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FUNCIONES								
1	Las funciones generales que usted desempeña dentro de la institución están conforme a su perfil.	x		x		x		
2	Conoce cuales son las funciones que debe realizar según el cargo que desempeña	x		x		x		
3	Las funciones específicas que desarrolla están conforme a su perfil.	x		x		x		
4	Las funciones que desempeña le demandan de un esfuerzo mayor al de otros puestos que podría realizar.	x		x		x		
REQUISITOS Y CONOCIMIENTOS								
5	A lo largo de su trabajo ha ido aprendiendo como debe desempeñar el puesto que ocupa.	x		x		x		
6	Las competencias y conocimientos de mi profesión van a demandan al puesto que desempeña.	x		x		x		
7	Por iniciativa propia busca información y capacitación para obtener conocimientos sobre la gestión pública.	X		X		X		
8	Considera que recibe o ha tenido capacitaciones necesarias para poder desempeñarse adecuadamente en el puesto.	X		x		x		
EXPERIENCIA LABORAL								
9	Antes de ingresar a trabajar ha prestado servicios en otras entidades.	X		X		X		
10	Ha tenido experiencias exitosas en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
11	Ha trabajado en otras entidades similares cuyo campo se alinea al puesto que viene ocupando actualmente.	X		X		X		
12	Ha presentado un currículo vitae documentado que acrediten su experiencia laboral relacionado al cargo que ocupa.	X		X		X		

13	Considera que existe un área que evalúa y realice seguimiento a su personal para identificar sus capacidades en el cargo que ocupa.	x		X		x	
14	Considera que los conocimientos adquiridos en su formación profesional son suficientes para realizar las funciones en el área que se desempeña.	x		X		x	
FORMACIÓN PROFESIONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO
15	Cree que el nivel de estudios con el que cuenta es competente para el puesto que desempeña.	x		x		x	
16	Se encuentra cursando estudios de especialidad en el puesto que desempeña actualmente.	x		x		x	
17	Posee la especialización correspondiente para realizar las tareas de su puesto de trabajo.	x		x		x	
18	Se prepara continuamente y expande su conocimiento y destrezas mejorando su desempeño.	x		x		x	
19	Ha recibido capacitación en cultura organizacional.	x		x		x	
20	El programa de inducción que recibió fue interactivo e interesante.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Tabita Vásquez Olano DNI: 70891200

Especialidad del validador: Magister en Gestión pública

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

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

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

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

28 de mayo del 2023

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
EVALUACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Su jefe inmediato considera que ha realizado aportes relevantes para el cumplimiento de los resultados esperados.	X		x		X		
2	Su jefe inmediato considera que conoce y aplica nuevas técnicas y herramientas para realizar sus metas.	X		x		X		
3	Considera que se le ha reconocido como funcionario destacado dentro de la organización.	X		X		X		
4	Considera que cumple puntualmente con su horario de trabajo	X		X		X		
5	Considera que la entidad respeta sus horarios establecidos	X		x		X		
MOTIVACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Considera que la remuneración esta acuerdo a sus expectativas salariales	X		X		X		
7	Considera que sus capacidades profesionales son remuneradas en su centro laboral	X		X		X		
8	Dentro de la entidad existe un área que estimula su desarrollo	X		X		X		
9	Dentro de la entidad se organizan seminarios especializados y motivacionales.	X		x		X		
COMPETENCIAS		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Considera que está preparado para asumir delegación de funciones y cumplir dicha tarea con el resultado esperado por la Municipalidad	X		x		X		
11	Considera que dentro de sus labores diarias mantiene el profesionalismo	X		x		X		

12	Considera qué aplica ideas innovadoras sin transgredir la norma para lograr eficiencia en el desempeño del cargo que ocupa en la entidad.	X		x		x	
13	Considera que el personal produce servicios de calidad y rendimiento requerido por la Municipalidad	X		x		X	
RENDIMIENTO		SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	Conoce las funciones, metas, procesos a seguir en el área y en la entidad	X		x		X	
15	Cuenta con los materiales y el equipo necesario para desarrollarse adecuadamente	X		x		x	
16	Asume y realiza sus actividades con responsabilidad para lograr los objetivos de la entidad	X		x		X	
17	Tengo claro que se esperan de mí en el trabajo	X		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Tabita Vásquez Olano **DNI:** 70891200

Especialidad del validador: Magister en Gestión pública

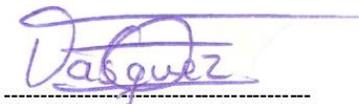
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

28 de mayo del 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PERFIL PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FUNCIONES								
1	Las funciones generales que usted desempeña dentro de la institución están conforme a su perfil.	x		x		x		
2	Conoce cuales son las funciones que debe realizar según el cargo que desempeña	x		x		x		
3	Las funciones específicas que desarrolla están conforme a su perfil.	x		x		x		
4	Las funciones que desempeña le demandan de un esfuerzo mayor al de otros puestos que podría realizar.	x		x		x		
REQUISITOS Y CONOCIMIENTOS								
5	A lo largo de su trabajo ha ido aprendiendo como debe desempeñar el puesto que ocupa.	x		x		x		
6	Las competencias y conocimientos de mi profesión van a demandar al puesto que desempeña.	x		x		x		
7	Por iniciativa propia busca información y capacitación para obtener conocimientos sobre la gestión pública.	X		X		X		
8	Considera que recibe o ha tenido capacitaciones necesarias para poder desempeñarse adecuadamente en el puesto.	X		x		x		
EXPERIENCIA LABORAL								
9	Antes de ingresar a trabajar ha prestado servicios en otras entidades.	X		X		X		
10	Ha tenido experiencias exitosas en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
11	Ha trabajado en otras entidades similares cuyo campo se alinea al puesto que viene ocupando actualmente.	X		X		X		
12	Ha presentado un currículum vitae documentado que acrediten su experiencia laboral relacionado al cargo que ocupa.	X		X		X		

13	Considera que existe un área que evalúa y realice seguimiento a su personal para identificar sus capacidades en el cargo que ocupa.	x		X		x		
14	Considera que los conocimientos adquiridos en su formación profesional son suficientes para realizar las funciones en el área que se desempeña.	x		X		x		
FORMACIÓN PROFESIONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	Cree que el nivel de estudios con el que cuenta es competente para el puesto que desempeña.	x		x		x		
16	Se encuentra cursando estudios de especialidad en el puesto que desempeña actualmente.	x		x		x		
17	Posee la especialización correspondiente para realizar las tareas de su puesto de trabajo.	x		x		x		
18	Se prepara continuamente y expande su conocimiento y destrezas mejorando su desempeño.	x		x		x		
19	Ha recibido capacitación en cultura organizacional.	x		x		x		
20	El programa de inducción que recibió fue interactivo e interesante.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg GP. Wilfredo Pitman Melendez** **DNI: 32966216**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública.**

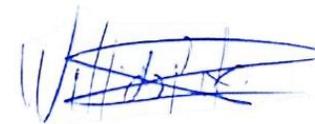
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

28 de mayo del 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1	NO	2	NO	3	NO	
EVALUACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Su jefe inmediato considera que ha realizado aportes relevantes para el cumplimiento de los resultados esperados.	X		x		X		
2	Su jefe inmediato considera que conoce y aplica nuevas técnicas y herramientas para realizar sus metas.	X		x		X		
3	Considera que se le ha reconocido como funcionario destacado dentro de la organización.	X		X		X		
4	Considera que cumple puntualmente con su horario de trabajo	X		X		X		
5	Considera que la entidad respeta sus horarios establecidos	X		x		X		
MOTIVACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Considera que la remuneración esta acuerdo a sus expectativas salariales	X		X		X		
7	Considera que sus capacidades profesionales son remuneradas en su centro laboral	X		X		X		
8	Dentro de la entidad existe un área que estimula su desarrollo	X		X		X		
9	Dentro de la entidad se organizan seminarios especializados y motivacionales.	X		x		X		
COMPETENCIAS		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Considera que está preparado para asumir delegación de funciones y cumplir dicha tarea con el resultado esperado por la Municipalidad	X		x		X		
11	Considera que dentro de sus labores diarias mantiene el profesionalismo	X		x		X		

12	Considera qué aplica ideas innovadoras sin transgredir la norma para lograr eficiencia en el desempeño del cargo que ocupa en la entidad.	X		x		x	
13	Considera que el personal produce servicios de calidad y rendimiento requerido por la Municipalidad	X		x		X	
RENDIMIENTO		SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	Conoce las funciones, metas, procesos a seguir en el área y en la entidad	X		x		X	
15	Cuenta con los materiales y el equipo necesario para desarrollarse adecuadamente	X		x		x	
16	Asume y realiza sus actividades con responsabilidad para lograr los objetivos de la entidad	X		x		X	
17	Tengo claro que se esperan de mí en el trabajo	X		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg GP. Wilfredo Pitman Melendez** **DNI: 32966216**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública.**

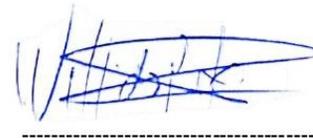
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

28 de mayo del 2023



Firma del Experto Informante.

Anexo 04: Determinación de la confiabilidad del instrumento

VARIABLE 01: “PERFIL PROFESIONAL”

BASE DE DATOS DE LA MUESTRA PILOTO: n = 15

FUNCIONES				REQUISITOS Y CONOCIMIENTOS				EXPERIENCIA LABORAL						FORMACIÓN PROFESIONAL					
ITE M 1	ITE M 2	ITE M 3	ITE M 4	ITE M 5	ITE M 6	ITE M 7	ITE M 8	ITE M 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20
4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	1	1	5	1	4
5	5	5	3	5	5	3	3	5	4	4	4	2	4	5	3	2	5	2	3
5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2
5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	2
5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	1	5	5	1	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	1	5	5	4	5	5	5	5	3	3
4	4	5	4	5	5	5	2	4	3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	2
4	4	5	3	5	4	4	3	4	5	3	5	3	4	5	3	5	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	1	5	5	4	5	5	5	5	3	3
4	4	5	4	5	5	5	2	4	3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	2

Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,664	20

Fuente: Elaboración propia

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	79,27	37,781	,678	,627
VAR00002	79,13	38,838	,564	,637
VAR00003	78,93	42,352	-,045	,668
VAR00004	79,93	41,924	-,047	,686
VAR00005	79,20	45,457	-,429	,702
VAR00006	79,20	40,886	,127	,663
VAR00007	79,27	39,781	,209	,656
VAR00008	80,20	35,457	,458	,624
VAR00009	79,47	42,695	-,112	,697
VAR00010	79,33	36,524	,578	,621
VAR00011	80,40	39,686	,066	,682
VAR00012	79,27	35,495	,709	,608
VAR00013	79,80	39,314	,126	,669
VAR00014	79,80	36,029	,680	,613
VAR00015	79,20	42,171	-,023	,671
VAR00016	80,40	36,114	,285	,649
VAR00017	79,93	34,067	,439	,623
VAR00018	79,27	38,638	,411	,640
VAR00019	80,93	37,210	,287	,647
VAR00020	80,53	35,981	,413	,630

Fuente: Elaboración Propia

VARIABLE 2: “DESEMPEÑO LABORAL”
BASE DE DATOS DE LA MUESTRA PILOTO: n = 15

EVALUACIÓN					MOTIVACIÓN				COMPETENCIAS				RENDIMIENTO				
ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	1	5	2	2	3	1	1	3	5	4	3	5	2	5	5	
4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	5	4	4	3	4	4	
3	4	4	3	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	
5	5	4	5	5	2	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	
3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	1	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	3	3	4	3	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	
5	5	5	5	5	3	4	3	1	5	5	5	5	5	4	5	5	
5	4	3	5	3	3	3	3	2	5	5	5	3	4	5	4	5	
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	5	4	
5	3	3	4	3	3	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	5	4	

Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	17

Fuente: Elaboración Propia

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00021	60,47	82,124	,682	,880
VAR00022	60,60	83,971	,579	,884
VAR00023	61,20	77,314	,661	,879
VAR00024	60,73	86,781	,330	,890
VAR00025	61,20	79,171	,492	,887
VAR00026	61,80	80,029	,507	,886
VAR00027	61,40	85,257	,370	,889
VAR00028	62,13	79,838	,620	,881
VAR00029	62,33	76,381	,594	,883
VAR00030	60,60	81,114	,628	,881
VAR00031	60,27	85,781	,580	,885
VAR00032	60,33	84,667	,554	,884
VAR00033	60,87	80,124	,676	,879
VAR00034	60,60	82,257	,622	,882
VAR00035	61,40	73,400	,707	,877
VAR00036	60,40	86,114	,312	,891
VAR00037	60,47	84,552	,425	,887

Fuente: Elaboración propia

Anexo 05: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Nuevo Chimbote, 15 de mayo de 2023

Señor:
Mg. Hever Hinostriza Encarnación
ALCALDE DEL DISTRITO DE YAUTÁN

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar la Srta. ESCALANTE PAREDES ANGIE MILUSKA identificado con DNI No. 70225751 y código de matrícula N° 7001058245, estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**PERFIL PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUTÁN,
2023.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro (a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar instrumentos (encuestas), a los trabajadores, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

Dr. Andrés Alberto Ruiz Gomez
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE

Anexo 06: Constancia de aceptación

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Yaután, 24 de mayo del 2023

Estimada Lic.

Escalante Paredes, Angie Miluska

Presente.

Reciba un cordial saludo. Por medio de la presente damos respuesta a su solicitud del 15 de mayo, en la que nos solicita autorización para realizar su Trabajo de Investigación (Tesis): **EL PERFIL PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUTÁN, 2023**. Para que opte el grado de Maestra en Gestión Pública y al respecto queda autorizada su solicitud de aplicar sus instrumentos a fin que pueda conseguir los objetivos propuestos, para lo cual contara con la atenta atención del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yaután.

Atentamente.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAUTÁN
RAUL ZEPEDA FIMOCHÉ
DNI N° 817047
JEFE UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, RUIZ GOMEZ ANDRES ALBERTO , ALVAREZ CARRILLO NICOLAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Perfil profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Yaután, 2023", cuyo autor es ESCALANTE PAREDES ANGIE MILUSKA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 01 de Setiembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ CARRILLO NICOLAS DNI: 32736800 ORCID: 0000-0002-9794-0423	Firmado electrónicamente por: NALAVAREZ el 01- 09-2023 13:30:27
RUIZ GOMEZ ANDRES ALBERTO DNI: 18170917 ORCID: 0000-0003-0817-0875	Firmado electrónicamente por: ARUIZ el 01-09-2023 13:53:37

Código documento Trilce: TRI - 0650553