



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Rojas Soplin, Auver Abel (orcid.org/0000-0001-7237-4763)

ASESORES:

Mgtr. Mansilla Antonio, Wilfredo Armando (orcid.org/0000-0002-5871-3471)

Mgtr. Soto Hidalgo, Cinthya Virginia (orcid.org/0000-0003-4826-8447)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo con todo el amor del mundo
a: mi esposa María, a mis hijas Kathia y Belen;
motor y motivo de mi vida.

Agradecimiento

A Dios por darnos la vida y la salud que a pesar de la situación sanitaria actual me ha permitido estar de pie y hacer realidad este objetivo y a la Universidad César Vallejo por permitirme continuar con los anhelos de superación y a los profesionales de la maestría que participaron en el presente estudio y desarrollo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MANSILLA ANTONIO WILFREDO ARMANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Relación del perfil profesional y desempeño laboral de los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.", cuyo autor es ROJAS SOPLIN AUVER ABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MANSILLA ANTONIO WILFREDO ARMANDO DNI: 20028763 ORCID: 0000-0002-5871-3471	Firmado electrónicamente por: WMANSILLAA el 22- 01-2023 20:24:54

Código documento Trilce: TRI - 0525461



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROJAS SOPLIN AUVER ABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación del perfil profesional y desempeño laboral de los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
AUVER ABEL ROJAS SOPLIN DNI: 44408385 ORCID: 0000-0001-7237-4763	Firmado electrónicamente por: AROJASSO86 el 20-01- 2023 07:53:11

Código documento Trilce: TRI - 0525463

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de medida.....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimientos.....	23
3.6 Métodos y análisis de datos.....	23
3.7 Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Variable 1: Perfil profesional.....	21
Tabla 2 Variable 2: Desempeño laboral.....	22
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento que mide la variable 1.....	22
Tabla 4 Confiabilidad del instrumento que mide la variable 2.....	23
Tabla 5 Perfil profesional de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.....	25
Tabla 6 Desempeño laboral de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.....	26
Tabla 7 Relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.....	27
Tabla 8 Relación entre el perfil profesional y las dimensiones rendimiento, motivación y responsabilidad de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.....	28

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Gráfica del esquema del diseño de investigación.....	17
Figura 2 Nivel de la variable perfil profesional.....	25
Figura 3 Nivel de la variable desempeño laboral.....	26

Resumen

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el perfil del profesional y desempeño laboral de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022. Para esto se tuvo los siguientes objetivos específicos: determinar la relación perfil profesional con las dimensiones rendimiento, motivación y la responsabilidad. Se aplicó una metodología de tipo aplicada, con diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal, empleando como técnica de medición a la encuesta, así como, instrumento de recolección de datos al cuestionario. Los resultados obtenidos muestran que si existe una correlación entre el perfil del profesional y desempeño laboral, donde el resultado de Rho de Spearman = 0.942 positiva muy alta de y alcanzando un valor significativo de 0.000 moderado. En base a los resultados obtenidos se concluyó que el perfil profesional es directamente proporcional al desempeño laboral.

Palabras clave: Sutran, perfil profesional, desempeño laboral.

Abstract

The present research work had the general objective of determining the relationship between the professional profile and job performance of the Field Inspectors of SUTRAN Amazonas, 2022. For this, the following specific objectives were: determine the relationship professional profile with the dimensions performance, motivation and responsibility. An applied type methodology was applied, with a non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional design, using the survey as a measurement technique, as well as the questionnaire as a data collection instrument. The results obtained show that there is a correlation between the professional's profile and work performance, where the result of Spearman's $Rho = 0.942$ is very high positive and reaching a significant value of 0.000 moderate. Based on the results obtained, it was concluded that the professional profile is directly proportional to job performance.

Keywords: Sutran, professional profile, job performance.

I. Introducción

En la actualidad las empresas públicas y privadas tratan de ocupar sus puestos con expertos, para que puedan desempeñarse bien y hacer el trabajo que se les encomienda al 100% y que les dé una buena eficiencia, por lo que han desarrollado un perfil profesional importante y una base requisito para la selección de nuevos funcionarios y alcanzar el objetivo institucional, el cual permite un mejor desempeño y lograr las metas de la organización.

La problemática sobre el tema del Perfil profesional y el desempeño laboral están presentes en ámbitos internacionales tal es el caso de Mendoza (2020), en su trabajo de investigación en el Departamento de RR.HH., en el cual se menciona que los aspectos básicos e indispensables del perfil profesional y laboral requerido deben ser considerados a solicitud de los profesionales, todo ello fundamentado en las mejoras del desarrollo de la carrera profesional de dirección de personal, desarrollo institucional, departamental y nacional. La premisa básica de este artículo es que no están bien definidos los lineamientos básicos y esenciales del perfil profesional y de puesto requerido. Por lo tanto, el autor se refiere a los resultados de su investigación aduce las importancias que tiene el perfil profesional y laboral del empleado, pues permite una mejor planificación, control y dirección de las funciones y actividades, de tal manera se cumpla con los objetivos institucionales. La gerencia es solidaria y trabaja a través de un equipo de trabajo.

En el Perú existe diversos organismos que carecen de personal calificado en sus filas para brindar una asistencia óptima y por ende una acción eficaz, es por ello que Quispe (2021), en su investigación se pudo constatar y descubrir muchas falencias en el trabajo de esta unidad. Los resultados del trabajo mencionado anteriormente muestran que existen muchas dificultades, por ejemplo: los perfiles profesionales son muy comunes y básicos, la falta de personal de trabajo, falta de capacitación, las debilidades como deficiencia de habilidades de liderazgo, la comunicación asertiva , etc.

En nuestro país, existe una institución de servicio público estatal, donde el objetivo principal de esta unidad es contar con un sistema exclusivo para los ciudadanos que brindan su trabajo en entidades estatales, donde se han desarrollado guías de ejecución y recurso que permiten la estandarización o para ordenar las funciones de los trabajadores, y por tanto es de gran utilidad en el desarrollo del reclutamiento y elección de empleados, esto quiere decir que aplicando todos los guías y procedimientos establecidos se puede seleccionar al candidato ideal para cubrir el puesto. Con el personal adecuado para el cargo, es más probable alcanzar la finalidad de la organización. SERVIR (2013)

Nuestro trabajo de investigación está situado en la SUTRAN Amazonas, en este contexto, según el PPFSE de la Gerencia de Seguimiento y Evaluación, donde está estipulado la programación anual y mensual de la SUTRAN Amazonas; en ese sentido la problemática que he podido identificar es más que todo con respecto con el desempeño laboral (en adelante DL) del personal de campo; los inspectores de campo muchas de las veces no están cumpliendo con las metas programadas según documento antes mencionado o si lo cumple lo hace de una manera incorrecta o no como debe de ser; adicional a ello el personal de campo no se siente respaldado, inseguro y un clima laboral no muy bueno, para ello existen muchos factores que intervienen en ese incumplimiento de los objetivos establecidos por la entidad a los que mencionamos a continuación: falta de liderazgo, comunicación asertiva, carencia de seguridad en vías terrestre de trabajo, desconfianza, seguimientos y acompañamiento en las actividades de operativos en campo por parte de nuestros jefes (Supervisor y Jefe de la Unidad desconcentrada) y carencia de gestión de los mismos ante entidades que nos brindarían seguridad en ámbito laboral (Policía y Fiscalía); adicional a ello no se tiene ningún respaldo ante las los jefes más jerárquicos en los reclamos para el beneficio del personal de campo, tal es el caso de viáticos (Según reglamento) cuando se salen fuera de jurisdicción de operación y otras cosas más. Todo esto conlleva a que el personal de campo no toma mucho interés en realizar las funciones encargadas por la entidad, trabaja por trabajar, siente desconfianza, no hay un buen clima laboral, etc.

Una vez descrito el problema podemos hacer la siguiente pregunta de manera general de investigación ¿Qué relación existe entre el Perfil profesional y Desempeño Laboral de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022?, para ello tenemos las problemáticas específicas: PE1, ¿Cuál es la relación que existe entre el perfil profesional y el rendimiento de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022?; PE2, ¿Cuál es la relación que existe entre el perfil profesional y la motivación de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022?; PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre el perfil profesional y la responsabilidad de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022?.

Respecto a la justificación, se puede argumentar en teoría que tiene como objetivo aumentar la información sobre el perfil profesional y desempeño laboral. Metodológicamente, el estudio incluye herramientas el cual son de utilidad para demás investigaciones debido a que estas herramientas han experimentado autenticidad y fiabilidad e indagación que ayuda a asegurar niveles de cada variable y vinculación con las mismas. En la práctica, permite conocer el comportamiento de las variables, porque visualiza en la realidad cómo se dan las variables estudiadas y en la altura que podemos hallar conforme su apreciación del público objetivo, de manera que se puedan elaborar planes de mejora que fortalezcan las variables mencionadas, que los resultados obtenidos en este trabajo actúen como fuentes de información para que la entidad promuevan estrategias que beneficien a los trabajadores y con ello alcancen las metas y objetivos planteados.

Después de hacer un análisis, se estableció el objetivo general, Determinar la relación del Perfil Profesional y Desempeño Laboral (en adelante PP y DL) de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022. Cuyos Objetivos Específicos OE1: Determinar la correlación del PP y rendimiento de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022. OE2: Determinar la relación PP y motivación de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas,

2022. OE3: Determinar la relación del PP y responsabilidad de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022. A partir de la mencionada indagación emana la siguiente hipótesis general: Existe correlación del PP y DL de los Inspectores de Campo de la SUTRAN, Amazonas, 2022, hipótesis específica; HE1: Existe relación significativa entre el PP y rendimiento de los Inspectores de Campo de la SUTRAN, Amazonas, 2022. HE2: Existe correlación significativa entre el PP y motivación de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022. HE3: Existe correlación significativa entre el PP y responsabilidad de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.

II. Marco teórico

Luego de definir las variables, se revisó información previa para sustentar el trabajo de investigación, a partir de ahí se investigarán diferentes áreas.

En el ámbito internacional tenemos a Martínez y Pico (2022), en su investigación, que tuvo como objetivo analizar si existe una relación directa entre los perfiles de los alcaldes en función de su nivel de competencia profesional y niveles de desempeño de la gestión de las unidades regionales, donde se aplicó un diseño mixto secuencial explicativo con enfoque cuantitativo, por lo que el resultado indica la necesidad de definir las calificaciones requeridas para el empleo y para las cuales se propone la acreditación de los candidatos que quieran convertirse en alcaldes de la ciudad, sin afectar los derechos políticos de los ciudadanos a elegir y ser elegidos, y finalmente se concluye que con base en la evidencia recolectada, es importante definir que el alcalde debe seguir tres tipos o categorías específicas de facultades para aumentar el trabajo de los alcaldes.

Mendoza (2020), quien realizó una investigación sobre varios temas del PP y DL del personal que labora en la entidad, su objetivo principal fue definir la importancia y el perfil de requerimiento del departamento de RR.HH, se aplicó el enfoque cuantitativo y cualitativo para el estudio, el mismo que permitió una investigación amplia, concluyendo que el desempeño laboral de los servidores de recursos humanos, permite trabajar, emplear, mejorar la gestión de las instituciones y otros elementos importantes no solo la entidad, por que abarca diversas áreas. Se evidencia que de la investigación realizada se pone énfasis en temas de desempeño y perfil laboral de los trabajadores en diversas entidades, para obtener un buen nivel de trabajadores, se debe realizar un estudio de mercado detallado para revisar la experiencia laboral y de esa forma se estará reclutando personal preparado profesional y personalmente por que son temas que involucran mucho el desempeño laboral en la organización.

Palmar y Valero (2013), quienes realizaron una investigación, cuyo propósito fue estudiar las destrezas y resultados laborales de los directivos de las

instituciones autónomas del municipio, el método aplicado fue descriptivo, sectorial, transaccional y no experimental, el resultado de esta estrategia el cual se aplicó a las instituciones autónomas dependientes de la alcalde de Mara, trae importantes beneficios a los ciudadanos, porque la renovación de las ordenanzas municipales, como las que establecen los institutos, habilita las organizaciones. La oficina de Mara, trae importantes beneficios a los ciudadanos, porque la renovación de las normas municipales, como por ejemplo las normas sobre el establecimiento de institutos, posibilita una organización pública dinámica a nivel de los organismos investigados, se concluye que los directivos de las instituciones autónomas del municipio Mara cuentan con competencias básicas, conductuales y operativas.

Alvarado (2021), quien realizo una investigación en temas de clima y satisfacción laboral entre los trabajadores de una universidad pública, donde se realizó la investigación exhaustiva dando como resultado una correlación entre las variables. Se puede evidenciar lo importante de un buen clima laboral en la organización para que el trabajador se sienta satisfecho al realizar sus labores; por ende, para cumplir de manera satisfactoria los objetivos de la entidad a todo el personal se debe de orientar y empujar a un solo trabajo en equipo y así mostrar confianza para que las inquietudes y problemas que se presenten se solucionen oportunamente.

Asimismo, la evaluación del desempeño laboral debe basarse en las dificultades que se presentan día a día, porque brinda información para controlar las debilidades, porque afecta el trabajo del empleado, para buscar estrategias de mejora y para plantear y completar el rendimiento de los empleados (Amado, Rodríguez y Oscanoa, 2019).

García (2017), realizo un trabajo acerca de los PP y correlación con los resultados laborales, un diseño correlacional no experimental. Se puedo concluir que el 50% "no coincide" con el perfil, el otro 50% no coincide en absoluto. El 79.2% de los cuales la tasa de desempleo es regular.

Palomino (2018) donde menciona que el perfil son las experiencias recolectadas tanto de la pista como de la ruta en base a las habilidades requeridas para el trabajo que requiere la persona. Además, Gonzales (2019) agregó que un PP es la acumulación de competencias que establecen obligaciones básicas en un centro laboral, en cuanto a obligaciones y valores, contribuyendo a la satisfacción de las necesidades laborales.

Sullca (2022), quien también planteó en su investigación que la comunicación y el trabajo en equipo son estrategias claves para el logro de las metas organizacionales, ya que cada trabajador maneja las habilidades de manera diferente y pueden ser utilizadas en cada área y, en su experiencia, pueden ser de manera óptima logrando el cumplimiento funcional, en este caso un problema con el proyecto de inversión, por lo tanto, requiere habilidades y conocimientos profesionales, que contribuyen en gran medida a la finalización exitosa del proyecto para evitar problemas en el futuro. De los hallazgos se puede observar que dado que no existe una correlación positiva entre las tres variables, concluyeron que estos problemas se encuentran en un nivel bajo.

Santos et al., (2020) quienes estudiaron el Perfil en gestores y trabajadores de servicios ambientales en hospitales brasileños, el objetivo es describir el perfil de los gestores y trabajadores de servicios ambientales (ESW) en hospitales brasileños, aplicaron un estudio transversal, los participantes evaluaron positivamente su satisfacción laboral, satisfacción con la formación, información básica y desempeño; sin embargo, se observaron situaciones que fueron percibidas como riesgos para la seguridad del paciente y la salud ocupacional, se concluye que se observaron inconsistencias en el caso de los trabajadores de limpieza, en el caso del tema preparación, muestran que las instituciones investigadas no valoran tal servicio y falta una política de inversión en la motivación de estos trabajadores.

Marisquirena, Iñigo y Passarini (2018), quienes realizaron una investigación sobre la formación y el desempeño laboral de los ingenieros

agrónomos en Uruguay, el objetivo es estudiar de manera sistemática y sistémica el desarrollo del equivalente de los procesos de formación de jóvenes profesionales con su colocación y desempeño, que contribuya al mejoramiento continuo de la calidad de ambos casos, el método es causa y efecto, el resultado es que el enfoque sistemático permite un estudio integral de las dinámicas que inciden en la formación de especialistas y su trascendencia social, gracias a las cuales los egresados pueden posicionarse como agentes de cambio, protagonistas de su propio desarrollo y del desarrollo sostenible del país, reconoció que es necesario estudiar la dinámica de las competencias de los especialistas agrónomos resultado de la variación en la sociedad laboral según la percepción de los propios egresados, empresarios y demás actores o actoras del medio agropecuario, mejorar las habilidades actuales y potenciales para lograr los mejores resultados en el campo y especialmente la orientación social, económica, ecológica y ética que han desarrollado y la dirección que se espera que tomen.

Mora y Mariscal (2019), quienes hicieron un trabajo donde buscaron la correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral en México, cuyo objetivo es presentar un análisis de la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, cuyo método es un enfoque cuantitativo, como resultado al evaluar las variables importantes los cuales influyen en la satisfacción laboral en cada organización, se orientan actividades de mejora que conducen a una mejora desempeño laboral, concluye que las individuos anhelan la satisfacción de sus necesidades en la entidad a la que pertenecen; cuando logras tus metas, la motivación se convierte en un motor que conlleva responsabilidad y dirige el trabajo, alcanza tus metas personales y organizacionales con alta eficacia.

Chiang y San Martín (2015), quienes realizaron una investigación sobre análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano, Chile, el objetivo es medir el efecto del desempeño laboral en la satisfacción laboral de los servidores públicos, se realizó un estudio no experimental, de diseño transversal, de tipo descriptivo y correlacional, el resultado demuestran correlaciones positivas y estadísticamente significativas en

la relación entre las dos variables estudiadas en el rango moderado y alto para mujeres y hombres, los resultados muestran correlaciones positivas y estadísticamente significativas aun tolerable y aceptable, las variables “proactividad e innovación” tienen correlación estadísticamente significativa positiva alta, el estudio concluyó que se encontraron correlaciones estadísticamente significativas entre ambas variables, correlaciones positivas con el rendimiento y bienestar de las mujeres.

Esperidião, Rodrigues y Alves (2011), quienes realizaron una investigación sobre el perfil y el desempeño de los enfermeros de la red especializada de servicios de salud mental de Goiânia-GO, el objetivo fue dar a conocer el perfil socioeconómico y la formación de los enfermeros, además de describir las actividades de estos profesionales en estos servicios, el diseño utilizado fue una investigación descriptiva y con enfoque cuantitativo, el resultado muestra que el trabajo en equipo es muy importante para el mejoramiento laboral sobre lo importante que es la asistencia en la salud, se concluyó que un nuevo estudio reunirá a autoridades, enfermeras y comunidad para seguir reflexionando sobre las prácticas establecidas en los servicios de salud mental de esta localidad.

Aburto y Bonales (2011), quienes realizaron una investigación sobre Destrezas dirigentes: Concluyentes en el clima organizacional (en adelante CO), en la Universidad Autónoma de Aguascalientes, México, el objetivo del estudio fue averiguar si las habilidades de liderazgo son la causa de un CO insatisfactorio, el método de investigación fue hipotético-deductivo y descriptivo con un enfoque secuencial cuantitativo en un diseño no experimental de corte transversal, el producto confirma que el CO es concluyente en gran medida por destrezas de liderazgo mencionadas en la hipótesis, es decir, estrecha relación entre las variables estudiadas, se concluye que la organización investigada posee un ambiente laboral insatisfactorio, como marco teórico más mencionado (liderazgo, comunicación, motivación, conflicto, gestión y trabajo en equipo) entre las variables discutidas en esta investigación.

En la Universidad La Cantuta, Prado (2021), demostró el efecto de las variables de desempeño de la fuerza laboral en el perfil de los colaboradores del área administrativa, cuyo propósito es evaluar el impacto de los resultados laborales en el perfil de los empleados directivos, se utilizó en el estudio el enfoque cuantitativo y no experimental de correlación. El estudio se centró en una muestra de 67 empleados administrativos de la mencionada institución mediante dos cuestionarios validados y confiables. La aplicación también utilizó análisis estadístico descriptivo e inferencial mediante la prueba de chi-cuadrado. La solicitud afirma que existe una relación significativa entre el perfil laboral y el desempeño de un empleado. Además, se concluyó que existe una relación significativa entre el perfil profesional, el compromiso institucional, la descripción del cargo y el perfil profesional de estos empleados.

Huanca et al. (2021) quienes presentaron un artículo cuyo objetivo fue conocer la relación entre la calificación profesional y el desempeño de los servidores públicos de la provincia de San Román en Juliaca – 2020. Procedimiento de indagación utilizado es el argumentado, así como la investigación aplicada, correlativa y no experimental transversal, utilizó el método de encuesta para recoger datos y un cuestionario como herramienta. Aplico a una muestra de 76 funcionarios de una localidad de 737 vecinos. El producto de la variable habilidades profesionales describen que el 5 ,5% a veces tiene habilidades profesionales, entretanto el 3,7% no tienen habilidades profesionales. Los resultados recabados de la variable de desempeño profesional revelaron que al 55,8% le va bien en su trabajo solo a veces y al 3.7 % siempre le va bien. La conclusión es que el nivel de confianza alcanzado fue del 95%, lo que comparado con el Tau-b de Kendall determino la correlación continua entre la competencia profesional y el trabajo con un p-valor de 0,00 y una correlación del 71,7%. Esto evidencia que los funcionarios municipales deben tener capacidad profesional para desempeñar correctamente sus funciones.

León (2019) realizó una indagación al personal de Salud de Chimbote, donde estudio al Perfil Profesional y Desempeño Laboral, cuyo objetivo es

establecer el vínculo entre el PP y el DL, la estructura del trabajo es descriptiva correlacional, cualitativa, la prueba estaba conformado por 20 personales, uso una entrevista, las herramientas fueron dos cuestionarios, de los cuales el primer PP y el segundo con 16 preguntas para la eficiencia laboral fueron confirmados por una evaluación fáctica. Los resultados obtenidos sobre la relación entre el PP y la eficiencia laboral de las variables es $r = 0.710$, lo que indica una relación fuerte y positiva, aplicando también T-Student, cuyo valor ($T_c = .277$), constituyen $\text{Sig. } P = 0,000 < 0,05$ lo que confirma que existe una correlación significativa.

Castromonte (2017), en su averiguación sobre los PP en el DL del personal que labora en la municipalidad de Huaylas, cuyo objetivo es evaluar el efecto de los perfiles profesionales en los resultados laborales de los colaboradores, su conjunto base y muestra fue de 42 colaboradores, en donde se aplicó un instrumento basado en dos variables, se trabajó el modelo de correlación no experimental, donde los resultados obtenidos sobre la eficiencia del trabajo el cual fue de 48% indicando una deficiencia leve, para el cambio de perfil profesional revelaron el 62% de los participantes reportaron que el nivel es bajo porque no reúnen el perfil del campo mostrado y finalmente se muestra una correlación antes mencionadas, debido a que el perfil profesional incide directamente en el desempeño laboral.

Blas (2017), realizo una investigación sobre el perfil del puesto y rendimiento del trabajador de Salud de Lima, cuyo objetivo es evaluar los perfiles del puesto y el DL de los colaboradores de Salud, la población estuvo determinada por 56 colaboradores, la metodología utilizada es el diseño no experimental de tipo correlacional, demostrando una correlación sobre las variables estudiadas, asimismo el DL es el 60,7% y en el PP alcanzaron un 50%.

Según Mancilla y Vara (2018) mencionan que la dimensión del rendimiento, es una parte importante, el cual está orientada tanto a la actividad encomendada al colaborador en el campo donde se desarrolla así como en lo personal e

individual y las acciones relacionadas con la calidad y metas institucionales basadas en la evaluación de manera cuantitativamente o cualitativamente.

La necesidad de mejorar es el deseo de superación. Motiva a las personas a fijarse metas difíciles de alcanzar, a alcanzar un nivel adecuado de excelencia, la necesidad de poder, de poder influir en otros grupos y personas, es el deseo de ser importante para otros individuos y la necesidad de ser útil, es el deseo de mantener efectivamente relaciones o ser parte de un grupo de trabajo. Mino (2019)

A nivel local se tiene a Infante (2022), quien realizó un trabajo sobre la satisfacción laboral del centro hospitalario – Chachapoyas – Amazonas, el objetivo principal es evaluar el bienestar laboral de las áreas del hospital, en tal sentido ha propuesto el método básica, diseño no experimental transversal descriptivo simple; donde afirma que la medición de la valoración que más predomina, están de acuerdo con la gestión administrativa, beneficia a la misma entidad, al personal y beneficiarios, donde el factor motivación, condiciones de trabajo y remuneración las cuales van de la mano para garantizar óptimos rendimientos en la gestión administrativa.

Zagaceta (2020), en artículo relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de servidores administrativos, Chachapoyas, Perú, 2020, el objetivo es evaluar la competencia profesional y los resultados del trabajo de los empleados administrativos. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario que contenía 07 dimensiones, 11 indicadores y 30 preguntas. El cuestionario se clasificó en una escala de 1-5 en niveles bajo (1-2), medio (3- 4) y alto (4-5). Se encontró que la medida de habilidad profesional más alta corresponde al sistema de trabajo CAS, con un valor de 4.25; el valor promedio más alto de eficiencia de trabajo corresponde a la orden de trabajo CAS y se asigna a D. Leg. N° 276 con un valor de 4,28, asimismo el promedio más alto entre competencia profesional y eficiencia laboral le corresponde a CAS organización del trabajo con un valor de 4,26. La conclusión es que la relación entre la calificación profesional y los

resultados laborales de los servidores administrativos es positivamente significativa al 0,01 nivel bilateral $r_s=0,781$, lo que significa que el 61% del desempeño laboral se basa en el desarrollo del individuo en la profesión del trabajo en el entorno y esperanza de vida.

Chávez y Epiquién (2019), quienes realizaron una investigación sobre el perfil profesional y su relación con el desempeño laboral del egresado del Programa de Estudios de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas entre los años 2014 -2017, cuyo objetivo fue evaluar la relación del perfil profesional y su relación con el desempeño laboral del egresado del Programa de Estudios de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, cuya metodología de investigación fue nivel de descriptivo correlacional, con método hipotético deductivo y un diseño no experimental de corte transversal, el producto obtenido es que existe correlación entre el PP con el DL de los estudiantes y concluyen que la relación del perfil profesional son poco satisfactorio frente a un desempeño laboral deficiente.

Desarrollo de teorías relacionadas con las dimensiones del perfil profesional objeto de estudio.

Perfil profesional

Es información estructurada sobre el lugar que ocupa el cargo en la estructura orgánica, la tarea, las funciones, las demandas y requisitos establecidos por la persona para que pueda comportarse y actuar correctamente en el cargo. Documento que contiene los requisitos mínimos que cuenta una persona para desempeñar un puesto de trabajo específico. (SERVIR, 2013)

Ablaempleo (2013) precisa que el PP es un acumulado de competencias y calificaciones los cual definen la preparación de un individuo para tomar las decisiones correctas el cual permite desarrollar las actividades y labores propias en condiciones óptimas.

El Perfil profesional, es descrito conceptualmente por Olano (2007), quien explica un perfil profesional es como un conglomerado de habilidades técnicas, metodológicas, personales y participativas que un trabajador aplica en su puesto de trabajo. Sin embargo, su definición operativa afirmó que al examinar el perfil de trabajo, el objetivo es comprender qué características, calificaciones y habilidades hacen del socio colaborador una oportunidad participativa, técnica, metodológica y personal.

Un perfil profesional es una agrupación de talentos y habilidades que posee una persona a la que se le ha asignado una tarea y está lista para emprenderla con base en las funciones que ejerce. Hawes y Corvalán (2005)

Desempeño Laboral

Para Riera, Vera y Mariscal (2020), El desempeño laboral Recientemente, se ha convertido en un elemento muy importante para que los líderes de toda organización logren sus objetivos. De lo contrario, las actividades de mejora deben estar respaldadas por análisis cuantitativos para aumentar la probabilidad de su éxito.

Chiavenato (2010), El desempeño laboral se define conceptualmente como el comportamiento que muestra una persona mientras trabaja en una empresa, que le permite alcanzar sus objetivos profesionales y es coherente con los objetivos de la organización de la empresa. Aunque la definición operativa ha mantenido lo siguiente: El desempeño laboral está enfocado a la responsabilidad, motivación, trabajo en equipo y capacitación, liderazgo y desarrollo personal. Te permite aprender cómo los resultados que logras se relacionan con ciertas características que te permiten ser efectivo.

Desarrollo de teorías relacionadas con las dimensiones del desempeño laboral objeto de estudio.

Formación profesional

Es un nivel académico y doctrinario orientado al establecimiento y actualización de la ocupación. Es una acreditación otorgada por la institución educativa, que se obtiene al completar el plan de estudios. Educación and training (2015)

Conocimiento

El conocimiento laboral se refiere a las habilidades de los empleados y su idoneidad para una formación que mejore la productividad, las capacidades de la fuerza de trabajo, corresponden a la capacidad, valores, actitudes y destrezas que posibilitan a los empleados para desempeñar correctamente las tareas que le son asignadas. Hellriegel, Jackson y Solum, (2017)

Habilidades blandas

Agolla y Van Lill (2013), confirman que las habilidades blandas son los factores internos más importantes de la innovación del sector público, la estrategia organizacional, el clima organizacional, la gestión estratégica, el espíritu empresarial y los recursos intangibles. Ciertamente, la motivación, el liderazgo, la toma de decisiones, la delegación y la gestión de conflictos son algunas de las habilidades interpersonales que un directivo eficaz debe implementar en su labor directiva.

Rendimiento

Para Ramírez y Rivera (2018), argumentan que el trabajo se realiza a través de la relación entre las actividades del trabajador a nivel personal y grupal y el uso de los recursos, estos autores proponen una evaluación adecuada de la productividad laboral considerando sus dimensiones.

Motivación

La motivación es un proceso que afecta la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de las personas para lograr metas (Robbins & Judge, 2017). Asimismo, el impulso de una persona puede actuar de determinada manera, y este impulso puede ser provocado por un estímulo externo o interno (Chiavenato, 2018); Por tanto, ambos autores coinciden en que la aspiración a la consecución es un ideal. Por otro lado, la motivación es un impulso psicológico que interviene en el proceder de una persona, persistencia y esfuerzo frente a los obstáculos. Gareth et al. (2019)

Responsabilidad

Es la forma consecuente de aprovechar las labores asignadas, con el fin de mejorar la realización del trabajo (Chiavenato, 2019; Genoud y Broveglio, 2020; Rodríguez, 2020), aunque el estrés es un factor que afecta la productividad laboral en relación al trabajo remoto (Ortiz, et al; 2020).

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Se utilizó un planteamiento cuantitativo, donde se van a recolectar los datos, los cuales luego serán analizados mediante datos estadísticos con fines de investigación y validación de hipótesis. Apuke (2017)

Tipo de investigación:

La indagación está basado en el tipo aplicativo, ya que tiene como objetivo aumentar los estudios sobre el PP y DL de los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.

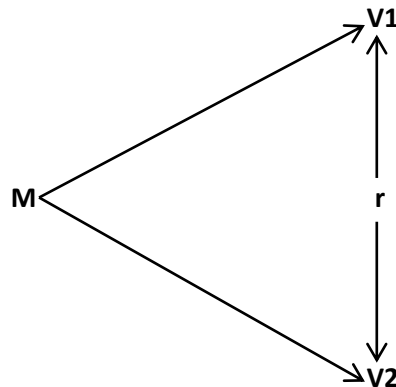
Diseño de investigación:

El planteamiento del análisis es correlacional - descriptivo - transversal - no experimental, porque los datos deben ser recolectados, pero no manipulados o cambiados, y además se analiza si existe correlación entre el PP y DL de los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.

Las principales características del plan de estudios son las siguientes:

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Dónde:

M = Inspectores de campo de la SUTRAN.

V1= PP

V2 = DL

r = correlación

3.2. Variables y Operacionalización:

Variable 1: PP y Variable 2: DL

Conceptual:

Perfil profesional: Asociación de habilidades y capacidades del ser al cual lo asignaron la labor para aceptar una función de sus habilidades desarrolladas. Hawes y Corvalán (2005)

Desempeño Laboral: Tratando de conocer el desarrollo de quienes llevan a cabo el proceso de trabajo en la empresa, quienes deben conocer las demandas y necesidades de la empresa, demostrar su actitud y capacidad para desempeñar las tareas que les son asignadas para alcanzar las metas trazadas. Palmar & Valero (2013)

Operacional:

Perfil profesional: Habilidad que posee un ser para emprender una labor que le es familiar y que se mide en base a dimensiones e indicadores a través de un cuestionario. Cada pregunta está formulada con opciones múltiples basadas en la escala de Likert con estimaciones que van desde: Totalmente en desacuerdo (1) (en adelante TD). En desacuerdo (2) (en adelante ED). Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3) (en adelante NDNA). De acuerdo (4) (en adelante DA). Totalmente de acuerdo (5) (en adelante TA).

Desempeño Laboral: Manera de proceder y evolucionar en función de las capacidades de una persona en su profesión, que se mide mediante un cuestionario basado en dimensiones e indicadores. Cada pregunta se crea en una

escala de Likert con múltiples opciones que van desde: TD (1). ED (2). NDNA (3). DA (4). TA (5).

Dimensiones:

Perfil profesional

Dimensión “Formacion Profesional” (La capacidad para ejercer la profesión, para trabajar en un grupo y hacer frente a situaciones difíciles)

Dimensión “Conocimiento” (Habilidades, actitudes o valores que deben desarrollarse para enfrentar los desafíos del que se presentan en el campolaboral)

Dimensión “Habilidades blandas” (son aptitudes no técnicas relacionadas a la manera en que trabajas)

Desempeño Laboral

Dimensión “Rendimiento” (Conocer cuáles son sus puntos fuertes y débiles para elaborar estrategias que mejoren sus resultados).

Dimensión “Motivación” (Imaginación, cambio, retroalimentación, seguimiento del rendimiento, valoración de la labor, realización del trabajo y estímulo del trabajo)

Dimensión “Responsabilidad” (Son un conjunto de tareas específicas que implica el trabajo, y estas responsabilidades están asociadas a demandas de tiempo, compromiso, mental y físico)

Escala de medición: Se consideró, escala ordinal para medir la variable, porque permite jerarquizar los valores según los objetivos. Lerma (2016)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Agrupación de individuos u objetos con particularidades similares en un lugar y tiempo determinado se denomina población (Linares y Mallma, 2019). La

misma que se obtiene del área de RR.HH el cual está conformado por 25 inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas.

Criterio de inclusión:

A los inspectores de campo que pertenezcan a la SUTRAN Amazonas.

Criterio de exclusión:

Aquellos que no son inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas.

3.3.2. Muestra

El muestrario es el 100% de los trabajadores involucrados en el estudio, con un total de 25 inspectores de campo que caracterizan a la población.

3.3.3. Muestreo

Muestreo No Probabilístico intencional por conveniencia, debido a que muestra inferior a 100, además la técnica de selección es autodefinida, es decir de acuerdo a la decisión del investigador. Raffino (2020)

3.3.4. Unidad de análisis

El sujeto de estudio serán: Son los inspectores de campo (Ambos sexos) que pertenecen a la SUTRAN Amazonas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos utilizada fue una encuesta. Se utilizó para recolectar datos sobre las dos variables de investigación: perfil profesional y desempeño laboral. Para esta técnica se utilizó un cuestionario. Ríos (2017) define una encuesta como una técnica consistente en preguntas escritas cuyo objetivo es recopilar información sistemática y organizada.

La validez y confiabilidad son dos requisitos importantes que debe cumplir cualquier mecanismo de recopilación de datos. La confiabilidad permite la medición continua del mismo dispositivo cuando se usa más de una vez en las

mismas condiciones. Al mismo tiempo, la validez confirma si un instrumento es válido si mide aquello para lo que fue diseñado (Beltrán, 2010).

El instrumento de perfil profesional se caracteriza por un total de 14 preguntas, que se dividen de la siguiente manera: formación profesional - 4 preguntas, conocimiento - 2 preguntas, habilidades blandas - 8 preguntas. Se utilizó la escala de Likert según la distribución: TD (1). ED (2). NDNA (3). DA (4). TA (5).

La herramienta que describe el desempeño laboral presenta un total de 16 preguntas, los cuales se dividen: rendimiento - 5 preguntas, motivación - 6 preguntas, responsabilidad - 5 preguntas. Se utilizó la escala de Likert con la siguiente distribución: TD (1). ED (2). NDNA (3). DA (4). TA (5).

Validez

Los cuestionarios (Ver anexo N° 3) fueron validados por tres aspectos importantes: adecuación, pertinencia y claridad para cada ítem o aspecto del instrumento.

Este instrumento fue validado por tres Magísteres de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (Ver anexo N° 7).

Tabla 1

<i>Variable 1: Perfil profesional</i>			
Expertos	Especialidad	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Franklin Omar Zavaleta Chávez Arroyo	Magister en Administración Pública y Gestión Estratégica del Estado	Hay suficiencia	Aplicable
Milton Jailer Trigoso Yalta	Magister en Gestión Pública	Hay suficiencia	Aplicable
César Rafael Balcázar Zumaeta	Magister en Gestión Pública	Hay suficiencia	Aplicable

Tabla 2

Variable 2: Desempeño laboral

Expertos	Especialidad	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Franklin Omar Zavaleta Chávez Arroyo	Magister en Administración Pública y Gestión Estratégica del Estado	Hay suficiencia	Aplicable
Milton Jailer Trigos Yalta	Magister en Gestión Pública	Hay suficiencia	Aplicable
César Rafael Balcázar Zumaeta	Magister en Gestión Pública	Hay suficiencia	Aplicable

1.4.1 Confiabilidad

Se usó el estudio de confiabilidad estadística “Alfa de Cronbach” para diez (10) empleados como prueba piloto. Luego fueron procesados mediante el software SPSS.; el análisis del coeficiente de confiabilidad, donde el indicador 1 significa muy alto y el indicador 0 muy bajo.

Como observamos en la tabla 3, la variable PP recibió una confianza aceptable. Esto afirma que la herramienta que cuantifica la variable mencionada es confiable.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento que mide la variable 1

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Perfil profesional	,828	14

Como se observa en la Tabla 4, la variable DL recibió una confianza muy aceptable. Esto afirma que la herramienta que cuantifica la variable mencionada es confiable.

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento que mide la variable 2

Variable	Alfa de Cronbach	N° de items
Desempeño laboral	,968	16

3.5. Procedimientos

El trabajo comienza con la recopilación de averiguación confiable, centrándose en la tesis de pre grado, posgrado, trabajos de investigación, artículos científicos y libros. Fueron seleccionados con el objeto de obtener una base teórica para la tesis planteada. Luego se elaboró una encuesta revisada por juicio de expertos.

La encuesta se aplica directa y físicamente, los datos obtenidos se procesan con el programa SPSS. Además, se determina el valor del coeficiente de Pearson y el valor alfa de Cronbach. La estadística descriptiva e inferencial se utiliza en la presentación del material, para luego los datos sean analizados, discutidos, basados en antecedentes y fundamentos teóricos, se puedan sacar conclusiones, de acuerdo con los objetivos y dar ciertas sugerencias a diferentes interesados que quieran incrementar la exploración.

3.6. Método de análisis de datos

Este trabajo hizo uso del “coeficiente de correlación de Spearman (Rho)” mediante datos estadísticos no paramétricas, porque evalúa la correlación de las dos variables continuas u ordinales, y también se consideró que este coeficiente ayudó a determinar si existe o no relación entre las variables y los datos recolectados en la confirmación de las hipótesis de investigación (H0, H1) se estructuraron mediante el software SPSS.v.26 para obtener datos y gráficos que permitieron el análisis estadístico correspondiente del problema en estudio (Torres et al., 2021).

3.7. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas se analizan y prueban en función de los siguientes factores: valor, validez científica, imparcialidad de la elección humana, consentimiento informado, confidencialidad y respeto.

En términos de valor, el estudio trató de encontrar la correlación existente entre las variables. En base a esto, el valor del trabajo de investigación está en los conocimientos adquiridos, pudiendo implementar diversos diseños conceptuales, a partir de la información recopilada por otros investigadores.

Desde el punto de vista de la validez científica, toda la información recopilada se basó en la base teórica de varios investigadores, obtenida de fuentes confiables y correctamente citadas. De igual forma, su aplicación práctica se basa en la calidad de la información y la base científicamente sólida que se haga a partir de ella.

La elección de las personas u objetos debe ser justa, porque los participantes en este estudio fueron elegidos sin favoritismo y todos tienen igual oportunidad de ayudar en el estudio. En cuanto al consentimiento informado, los participantes de la investigación aceptaron personalmente y ejercieron su libertad para contestar los cuestionarios utilizados.

La información recopilada por motivos de confidencialidad no se divulga y se utiliza únicamente con fines científicos y de investigación. Además, durante todo el desarrollo de la investigación se mantuvo el respeto no solo por parte de los participantes sino también por parte del investigador, pues se desarrolló en un ambiente cordial.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

El diseño y validación del instrumento, así como su validez y confiabilidad, fueron definidos exitosamente mediante la aplicación de las herramientas, quien midió el PP y DL a 25 Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022, se analizó bajo los parámetros de objetivos y se lograron los resultados:

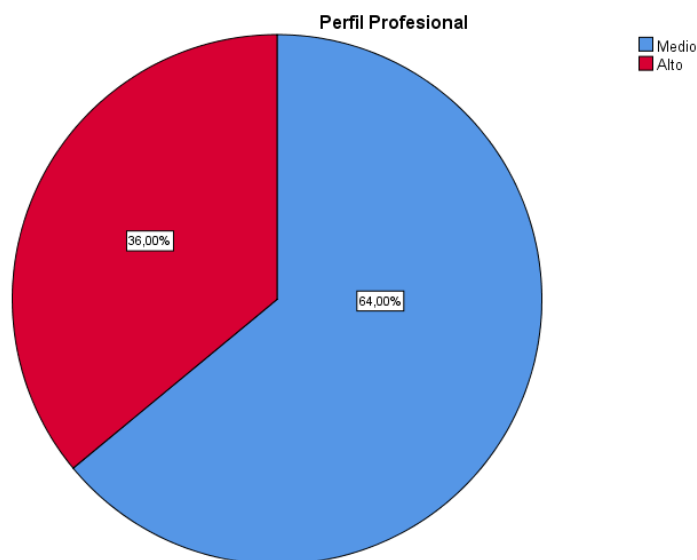
Tabla 5

Perfil profesional de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.

Perfil profesional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	16	64,0	64,0	64,0
Alto	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Figura 2

Nivel de la variable perfil profesional



En la tabla 5, figura 2 se tiene como análisis de datos recolectados de los Inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas 2022, podemos observar que la mayoría se ubica en un nivel medio con un 64%; sin embargo, existe un 36% que

se coloca en un nivel alto, esto indica que la mayoría cree que si cumplen con el PP.

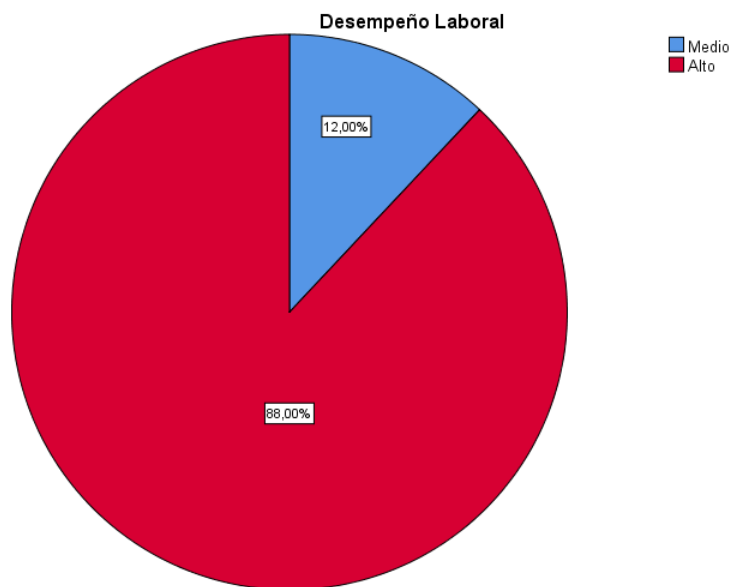
Tabla 6

Desempeño laboral de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	3	12,0	12,0	12,0
Alto	22	88,0	88,0	88,0
Total	25	100,0	100,0	

Figura 3

Nivel de la variable desempeño laboral



De los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los Inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas 2022, se observa que un 12% considera que se encuentra en un nivel promedio y 88% piensa que se encuentra en un alto nivel, por lo que se puede evidenciar que la mayoría cree que el personal tiene buen desempeño laboral.

Análisis inferencial

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022. Se utilizó el índice de correlación Rho de Spearman para probar la hipótesis porque se trata de datos ordinales. Los resultados muestran que la significancia es menor a 0.01, lo que indica que existe una relación entre las dos variables. Por lo tanto, podemos dar el siguiente paso de análisis y encontrar que el valor de correlación es 0,942, que es una fuerte correlación positiva, es decir es que un aumento o disminución en el nivel de educación está relacionado con la gestión, aumento o disminución de la organización.

Tabla 7

Relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.

	Correlación	Desempeño laboral
Perfil profesional	Rho de Spearman	,942**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se puede determinar que la relación de las variables perfil profesional y desempeño laboral guardan relación significativa, dando como resultado el grado de correlación positiva muy alta, por lo que se puede expresar que el resultado ayudará en futuras investigaciones.

Tabla 8

Relación entre el perfil profesional y las dimensiones rendimiento, motivación y responsabilidad de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.

	Correlación	Perfil profesional
Rendimiento	Rho de Spearman	,949**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25
Motivación	Rho de Spearman	,976**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25
Responsabilidad	Rho de Spearman	,981**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 8, se puede evidenciar que existe relación significativa alta entre perfil profesional y las dimensiones rendimiento, motivación y responsabilidad; por lo que, el estudio aportará en futuras investigaciones sobre estas dimensiones que son importantes estudiarlas en una organización, con la finalidad de mejorar las que se encuentran con bajo nivel.

V. DISCUSIÓN

Después de examinar los antecedentes y explicar las variables de investigación y las teorías relacionadas con la efectividad de los resultados incluidos en el estudio, es hora de centrarse en la discusión, que implica comparar los diferentes estudios, ya sean positivos o negativos, reflexionar sobre los objetivos generales y luego analizar los objetivos específicos antes de investigarlos.

El propósito principal es determinar la correlación entre el PP y el DL de los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas, 2022. Donde se evidencia una correlación positiva muy alta y muy significativa (sig. = 0,000) y Rho Spearman = 0.942) entre el PP y el DL (Ver tabla 7), resultados que fueron procesados mediante la prueba de correlación no paramétrica, esto implica la aceptación de la hipótesis, por el mismo hecho que existe correlación entre el PP y DL de los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas, 2022. Resultados corroborados por Quispe (2020). Quien hizo un trabajo sobre el DL y el PP de la fiscalía de Chiclayo. Los resultados indicaron que existe correlación significativa y moderada ($p=0.001$; $r=0.606$). Asimismo, contamos con Castromonte (2017). Quien menciona sobre el PP y DL de los colaboradores del municipio de Huaylas y se llegó a la conclusión que existe relación entre las variables, debido a que el PP influye directamente en el DL del trabajador.

Considerando los análisis y comparaciones de varios autores, estudios y los productos obtenidos, observamos que la entidad en los procesos de buscar el empleado adecuado, la institución propone ciertos requerimientos orientados al puesto de trabajo, no son tan específicos y muchas veces son generales y esto hace que los candidatos no busquen especializarse para cubrir el puesto, lo que genera ignorancia de ciertas competencias y la sobrecarga laboral.

Con respecto al objetivo específico 1: Determinar la correlación entre el perfil profesional y la dimensión Rendimiento de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas. Donde se evidencian (Ver tabla 8) que la variable perfil profesional y la dimensión rendimiento laboral, guardan relación positiva muy alta,

logrando una Rho de Spearman de .949 y el Sig. 0.000, concluyendo que los resultados son estadísticamente significativos. Comprobado por Mancilla y Vara (2018), la cual refieren que el rendimiento es muy importante, en tal sentido está orientado a estudiar las actividades encomendadas al empleado en un área en desarrollo con el objetivo de poder comprobar el perfil al que está asignado. De igual forma León (2019). Donde el objetivo es conocer la correlación del PP y el DL en un centro de salud, argumenta que el nivel del PP es recomendable, cuyos requisitos para los trabajadores de la salud se basan en criterios, y esto crea el hecho para administrar mejor al personal.

Con respecto al objetivo específico 2: Determinar la correlación de perfil profesional y la dimensión motivación de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, donde se puede evidenciar (Ver tabla 12) que la dimensión motivación tiene un Rho de Spearman es de 0,976, relación positiva muy alta con la variable perfil profesional y un Sig.= 0,000 de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas. Asimismo, los resultados son similares a los encontrados por León (2019). El objetivo es conocer la correlación entre el PP y el DL en salud, podría argumentar que el nivel del PP es el recomendable, pues los requisitos se afirman en ciertos criterios y esto conduce a una mejor gestión de la contratación de empleados. También se estableció que en el análisis de Blas (2017) concuerda parcialmente con los resultados obtenidos del perfil laboral y eficiencia laboral de los empleados, el cual se evidencia que el perfil profesional obtuvo el 50%.

Por último el objetivo específico 3: Determinar la correlación entre el PP y la dimensión responsabilidad de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas. Evaluado la correlación entre el PP y la responsabilidad, se ha podido evidenciar (Ver tabla 8), un nivel de significancia de 0.000, la dimensión responsabilidad guarda correlación positiva muy alta con la variable perfil profesional ya que obtuvo un porcentaje de 0.981. Así lo confirma Chiavenato (2010), quien enfatizó en la teoría del potencial de mejora que los recursos humanos deben ser mejorados en términos de actitud, habilidades y conocimientos, porque las deficiencias en el trabajo se mejoran precisamente como resultado directo de tal afirmación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró demostrar la elación entre el PP y el DL, donde el resultado de Rho de Spearman = 0,942 positiva y muy alta y sig. = 0,000 moderada esto es el reflejo del personal que labora está bien orientado al perfil profesional y por lo tanto hace un buen trabajo en la SUTRAN Amazonas.
2. Se puede evidenciar que la variable perfil profesional y la dimensión rendimiento laboral, guardan relación positiva muy alta, logrando un Rho de Spearman = 0,949 y el sig. = 0.000, dichos resultados son estadísticamente significativos.
3. Se puede evidenciar que la variable perfil profesional y la dimensión motivación tiene una Rho de Spearman = 0.976 positiva muy alta y el sig. = 0.000, así mismo, ambas variables demostraron una correlación directamente proporcional.
4. Se puede evidenciar que la variable perfil profesional y la dimensión responsabilidad tiene una Rho de Spearman = 0,981 positiva muy alta y el sig. = 0.000, así mismo, ambas variables demostraron una correlación directamente proporcional.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la entidad que en futuras convocatorias del personal sean más específicos en los términos de referencia del personal a contratar y así tener personal más idóneo para el cargo.

Se recomienda en futuros trabajos de investigación, realicen una evaluación más detallada la variable perfil profesional, en la que se incluya dimensiones como experiencia laboral y funciones, permitiendo de esta forma, medir y comprobar el perfil profesional de los directivos en las que se desempeñan.

Se recomienda a la SUTRAN desarrollar un plan de seguimiento y monitoreo sobre el desempeño laboral de los Directivos de la SUTRAN Amazonas y no solo centrándose en los Inspectores de campo, con el objetivo de conocer las realidades IN SITU.

Se recomienda a la SUTRAN, propongan objetivos estratégicos, con el fin de medir de forma objetiva y cuantitativa, el grado de responsabilidad que tienen los trabajadores de la institución en estudio.

Se recomienda a la SUTRAN, propongan una lista de talleres de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva debido a que no se han alcanzado niveles de correlación óptimos, en cuanto a las habilidades blandas del personal que labora en la entidad.

Se recomienda a la SUTRAN, analicen el grado de incidencia o correlación que tienen el perfil profesional y la motivación del personal, indicando qué hay falencias las que conllevan a tener niveles medio y bajos.

REFERENCIAS

- Ablaempleo. (2013)¿Qué es el Perfil Profesional? ¿Para qué sirve? Madrid, España. Obtenido de <http://www.ablaempleo.es/que-es-el-perfil-profesional-para-que-sirve/>
- Aburto y Bonales. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional, Universidad Autónoma de Aguascalientes Aguas calientes, México.
- Agolla, J. y Van Lill, J. (2013). Public Sector Innovation Drivers. A Process Model. *J Soc Science*, 34(2), 165-176.
- Alles M. (2007) Gestión por Competencias.2.º ed. México: Ediciones Granica S.A
- Álvarez, B., Alfonso, D. e Indagochea, B. (2018). El desempeño laboral, un problema social de la ciencia. *Didáctica y Educación*, 9(2), 147 – 158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Alvarado, A. (2021). Clima laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública, Trujillo – Perú.
- Amado, J.; Rodríguez, N. y Oscanoa, T. (2019). Evaluation of a health sciences graduate program curriculum. *Horiz Med*, 19(2), 70 – 76. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n2/a09v19n2.pdf>
- Apuke, O. (2017). QUANTITATIVE RESEARCH METHODS A SYNOPSISCH APPROACH. Taraba State University. <https://platform.almanhal.com/Files/Articles/107965>
- DUOC UC. (2018). Biblioteca DUOC UC. <http://www.duoc.cl/biblioteca/crai/definicion-y-proposito-de-la-investigacionaplicada> Escuela Europea de Excelencia. (Octubre de 2018).
- Beltrán, C. (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3.º ed.). Prentice Hall. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blas, J. (2017). Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana.

- Castromonte, E. (2017). "Perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas.
- Chávez, R. y Epiquién, M. (2019). El perfil profesional y su relación con el desempeño laboral del egresado del Programa de Estudios de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas entre los años 2014 -2017.
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano, Chile.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (10.º ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos – El capital social humano de las organizaciones. México: McGraw Hill.
- Civil, A. N. (2013). Gestión de la Capacitación. Norma Legal. 15(2). <https://doi.org/https://storage.servir.gob.pe/serviciocivil/Ley%2030057.pdf>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?, Argentina.
- Esperidião, E.; Rodrigues, M. y Alves, G. (2011). El perfil y el desempeño de los enfermeros de la red especializada de servicios de salud mental de Goiânia-GO, Brasil.
- Education and training, monitor 2015 [en línea]. Luxemburg: European Union; 2105. [Cited: 2021 nov 8]. Disponible en <http://aei.pitt.edu/96052/1/2015.pdf> 36
- García L. (2017). Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del centro médico universitario de la Universidad Nacional de San Martín.
- Gareth R. Jones and Jennifer M. George. (2019). Administración contemporánea (10.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Genoud, M. A. y Broveglio, G. D. (2020). El trabajo como fuente de resultados. Hacia una conceptualización más integrada del diagnóstico del enriquecimiento del trabajo en América Latina. Revista Empresa y

Humanismo, 23(2), 67-105.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgii&AN=edsgcl.634039922&lang=es&site=eds-live>

González M. (2019). Perfil profesional del licenciado / a en derecho ¿Qué puede aportarse desde la enseñanza del Derecho Penal?. Universidad de Córdoba, 1(1), 1 – 10.
https://www.uco.es/docencia_derecho/index.php/reduca/article/viewFile/24/29

Hartmann R., Rossetti B., Siqueira L., Poli J., Rossi G., Gomes M., et al. Dentists' knowledge of dental trauma based on the International Association of Dental Traumatology guidelines: A survey in South Brazil [en línea]2018. October[cited: 2021 nov 8];35(1):[6p.] Available from: <https://doi.org/10.1111/edt.12450>

Hellriegel, D., Jackson, S. E. y Slocum, J. W., Jr. (2017). Administración. Un enfoque basado en competencias (P. Mascaró Sacristán, Trad.; 12.º ed.). Cengage Learning Editores. <https://b-ok.lat/book/5570309/a19336>

Hawes, G. y Corvalán, O. (2005). Construcción de un Perfil Profesional. Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional. Universidad de Talca. Chile: IIDE. Universidad de Talca Huilcapi, M., Castro, G. y Jácome, G. (2017). Motivation: theories and their relationship in the business environment. Ciencias administrativas, 3(2), 311 – 333.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. del P. (2014). Metodología de la investigación (6.º ed.). McGraw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huanca, R., Aguilar, S., Quispe, I., & Apaza, J. (2021). Competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020. Dominio de las Ciencias, 7(4), 487-498. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>

- Infante, E. (2022). Investigación Gestión administrativa para satisfacción laboral de los administrativos de un centro hospitalario – Chachapoyas – Amazonas.
- Jaramillo, O. (2015). Pertinencia del perfil de los profesionales de la información. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 38(2), 111-120. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rib/v38n2/v38n2a3.pdf>
- León, E, (2019). Relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, distrito de Santa - 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39669/Le%20c%203%b3n_EHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Lerma, H. (2016). Metodología de la Investigación. Colombia. 5ta edición. Ecoe Ediciones. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=COzDDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=articulos+de+metodologia+de+la+investigacion&ots=2g5eHLd5uk&sig=FZ-Ra1v8TQ6qpuDFXxhmAr2las#v=onepage&q=articulos%20de%20metodologia%20de%20la%20investigacion&f=false>.
- Linares J. y Mallma G. (2019). Metodología de la Investigación. “Has que tu esfuerzo valga: la tesis sin complicaciones”. Universidad Cesar Vallejo. Perú: Gráfica Real S.A.C.
- Mancilla, C. & Vara, K. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Yacus, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26339/mancilla_chc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, E. y Pico, H. (2022). Profesionalización y desempeño, un debate a propósito del alcalde municipal en Colombia.
- Marisquirena, M.; Iñigo, E. y Passarini, J. (2018). La formación y el desempeño laboral de los ingenieros agrónomos en Uruguay.

- Mendoza, A. (2020). Lineamientos básicos en el perfil profesional y laboral del personal del Departamento de RRHH de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, Bolivia.
- Mino, E. (2019). Influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de los trabajadores de Scotiabank – Chiclayo. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Trujillo: Trujillo. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12878/Mino%20P%C3%A9rez%20Edgardo%20Mauricio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mora, J. y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral, México.
- Olano, H. (2007). Proyecto Tuning: Una propuesta de competencias jurídicas para Colombia. Universidad de la Sabana, 1(16), 227 – 249
- Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: origen, consecuencias y cómo combatirlo. Daena: International journal of good conscience, 15(3), A8. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=147694204&lang=es&site=eds-live>
- Quispe, A. (2021). Perfil profesional y desempeño laboral en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50700/Quispe_AGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Palmar, R. y Valero, J. (2013). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia, México.
- Palomino, J. (2018). Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital II Essalud Huaraz, 2015. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo]. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2143/T033_43105395_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Prado, Q. J. (2021). El Perfil del Puesto de Trabajo y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos del Área de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta 2019. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Posgrado, Lima. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5218>
- Raffino M. (2020). Metodología Cuantitativa en la Investigación. Buenos Aires: Editorial Teseo; 2020.
- Ramírez, G. y Rivera, J. C. (2018). Gestión logística y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, año 2018. Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú. http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5764/Guillermo_tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Riera R, Vera D & Mariscal R. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. (Spanish). Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 7, 1– 12.
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción (1 ed.). España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Robbins, P. y Judge, A. (2017) Comportamiento Organizacional. (17.ª ed.) México: Pearson Educación.
- Rodríguez J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. Información Tecnológica, 31(2), 207-220. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Santos, S. et al (2020) Profile of environmental service managers and workers in Brazilian hospitals, Brazil.
- Sullca, P. (2022). Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una municipalidad de Lima.

- Torres, M.,González, Y., & Manzano, O. (2021). Elementos metodológicos para diseñar marca ciudad a partir de la teoría fundamentada. *Managmet Letters*; 21(1); 125-134.
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. *Sustainability*, 12, 9804. <https://doi.org/10.3390/su12239804>
- Vargas, F. (2000). De las virtudes laborales a las competencias claves: Un nuevo concepto para antiguas demandas. *Boletín CINTEFOR*. Agosto, Diciembre.
- Zagaceta, D. (2020). Relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de servidores administrativos, Chachapoyas, Perú, 2020.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
Título: “Relación del Perfil profesional y desempeño laboral de los Inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas, 2022”				
Autor: Auver Abel Rojas Soplin.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	Tipo de investigación
¿Cuál es la relación existe entre el perfil profesional y el desempeño laboral en los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022?	Cuál es la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.	Existe relación del Perfil profesional con el desempeño laboral de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.	Perfil profesional	Investigación aplicada
Problemas específicos	Objetivos Específicos:	Hipótesis específicas	Dimensiones	Diseño de investigación
PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre el perfil profesional y el rendimiento de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022?	Cuál es la relación entre el perfil profesional y el rendimiento de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.	HE1. Existe una relación significativa entre el perfil profesional y el rendimiento de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.	Formación profesional Conocimiento Habilidades blandas	Diseño correlacional – descriptivo – transversal – no experimental
PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre el perfil profesional y la motivación de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022?	Cuál es la relación entre el perfil profesional y la motivación de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.	HE2. Existe una relación significativa entre el perfil profesional y la motivación de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.		Población y muestra

<p>PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre el perfil profesional y la responsabilidad de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022?</p>	<p>Cuál es la relación entre el perfil profesional y la responsabilidad de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.</p>	<p>HE3. Existe una relación significativa entre el perfil profesional y la responsabilidad de los Inspectores de Campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.</p>		<p>Población: 25 inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.</p>
			<p>Variable 2</p>	<p>Muestra: Muestra de tipo censal, aplicado a los 25 inspectores de campo.</p>
			<p>Desempeño laboral</p>	<p>Muestreo: Muestreo No Probabilístico intencional por conveniencia.</p>
			<p>Dimensiones</p>	<p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p>
			<p>Rendimiento Motivacion Responsabilidad</p>	<p>Instrumento: Cuestionario validado Análisis de datos: Mediante el programa SPSS. Además de ello, se va a determinar el valor del coeficiente de Pearson y el valor del Alfa de Cronbach.</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES					
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Perfil profesional	Es la información estructurada respecto a la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto. Documento que contiene las capacidades mínimas aceptables que debe tener una persona a fin de desempeñar un puesto específico (SERVIR, 2013)	El instrumento utilizado fue un cuestionario a través de una encuesta, en el que contenía preguntas dirigidas a la primera variable, considerándose 14 preguntas, tres dimensiones y ocho indicadores.	Formacion Profesional	Formación académica	1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3=Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo
				Capacitación	
			Conocimientos	Generales	
				Específicos	
			Habilidades blandas	Liderazgo	
				Trabajo en equipo	
				Comunicación asertiva	
Clima laboral					
Desempeño laboral	Es el comportamiento o conducta de un individuo en un determinado puesto, y que este desempeño fluctúa ya que está supeditado a varios factores, definiendo el grado de esfuerzo que el sujeto esté presto a hacer; aclarando que este esfuerzo va a obedecer a las capacidades y habilidades de la persona. (Domínguez, 2021) tomado como referencia a, (Chiavenato, 2007; Lazzati, 2008)	La variable se midió por medio de un cuestionario de 16 preguntas y tres dimensiones y siete indicadores.	Rendimiento	Ejecución de actividades asignadas	
				Logro de las metas	
			Motivación	Incentivos	
				Flexibilidad	
				Oportunidades para desarrollar una carrera	

			Responsabilidad	Horas laborales
				Funciones

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO-UCV

Cuestionario sobre Perfil profesional

Fecha: Edad: Sexo: (F) (M)

Tiempo de Servicio: Condición: (N) (C)

Grado de estudios:.....Cargo:.....

Estimados Inspectores de campo de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Pasajeros, Carga y Mercancía de Amazonas, agradezco su participación en la presente investigación denominada “**Perfil profesional y desempeño laboral de los Inspectores de campo de SUTRAN Amazonas, 2022**”.

Indicaciones:

La siguiente encuesta es completamente anónimo y tiene el único objetivo realizar un diagnóstico de los aspectos que se necesitan mejorar en la institución, por lo que se les solicita la mayor veracidad posible.

Marcar la respuesta que se ajuste más a su forma de pensar y actuar, para lo cual se presentan cinco alternativas de respuesta.

N°	Pregunta	Valoración				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
FORMACION PROFESIONAL						
1	Los directivos de la SUTRAN Amazonas cuentan con una formación académica adecuada para el puesto donde se desempeñan.	1	2	3	4	5
2	Los directivos de la SUTRAN Amazonas cumplen con las funciones en el puesto donde se desempeñan.	1	2	3	4	5

3	Los directivos de la SUTRAN Amazonas se encuentran capacitados para dirigir a la institución.	1	2	3	4	5
4	Los directivos de la SUTRAN Amazonas cuentan con algunos estudios sobre la administración y gestión pública.	1	2	3	4	5
CONOCIMIENTOS						
5	Los directivos de la SUTRAN Amazonas cuentan con conocimientos necesarios y suficientes para realizar las funciones propias de su puesto.	1	2	3	4	5
6	Los directivos de la SUTRAN Amazonas desarrollan sus funciones dentro de la entidad de acorde a su cargo.	1	2	3	4	5
HABILIDADES BLANDAS						
7	Los directivos de la SUTRAN Amazonas ante situaciones adversas consideran que se encuentran capacitados para tomar decisiones correctas.	1	2	3	4	5
8	Los directivos de la SUTRAN Amazonas coordinan, cooperan y promueven estrategias para el logro de las metas y objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
9	Los directivos de la SUTRAN Amazonas solucionan los problemas e inconvenientes de los inspectores de campo internamente sin tener que informar a los jefes de mayor jerarquía (Lima).	1	2	3	4	5
10	Los directivos de la SUTRAN Amazonas promueven el trabajo en equipo para lograr las metas y objetivos de la	1	2	3	4	5

	entidad.					
11	Consideran que los directivos de la SUTRAN Amazonas toman en cuenta sus opiniones y sugerencias para las mejoras de las labores de campo.	1	2	3	4	5
12	Los directivos de la SUTRAN de Amazonas tienen una buena comunicación asertiva (Escuchan, orientan, te hacen ver tus fortalezas y tus debilidades).	1	2	3	4	5
13	Los inspectores de campo sienten confianza, seguridad y respaldo de los directivos de la SUTRAN Amazonas.	1	2	3	4	5
14	El clima laboral de los inspectores de campo con los directivos de la SUTRAN Amazonas es adecuado para el buen desempeño laboral.	1	2	3	4	5



ESCUELA DE POSGRADO-UCV

Cuestionario sobre el Desempeño laboral

Fecha: Edad: Sexo: (F) (M)

Tiempo de Servicio: Condición: (N) (C)

Grado de estudios:.....Cargo:.....

Estimados Inspectores de campo de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Pasajeros, Carga y Mercancía de Amazonas, agradezco su participación en la presente investigación denominada “**Perfil profesional y desempeño laboral de los Inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas, 2022**”.

Indicaciones:

La siguiente encuesta es completamente anónimo y tiene el único objetivo realizar un diagnóstico de los aspectos que se necesitan mejorar en la institución, por lo que se les solicita la mayor veracidad posible.

Marcar la respuesta que se ajuste más a su forma de pensar y actuar, para lo cual se presentan cinco alternativas de respuesta.

N°	Pregunta	Valoración				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
RENDIMIENTO						
1	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cumplen con las metas y objetivos asignados por la entidad.	1	2	3	4	5
2	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas desarrollan sus actividades sin ningún inconveniente sus actividades diarias.	1	2	3	4	5

3	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas para el desarrollo de sus actividades en campo tienen algunos inconvenientes para ejecutar al 100%.	1	2	3	4	5
4	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas creen se debe implementar estrategias, seguimientos, coordinaciones para el buen desempeño de sus funciones.	1	2	3	4	5
5	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cuentan con la parte logística como (Indumentaria, buen sistema, viáticos de acuerdo a ley) para desempeñar bien sus funciones.	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN						
6	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas tienen algún incentivo cuando cumplen con sus metas y objetivos individuales.	1	2	3	4	5
7	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas son incentivados con algunos estudios que sea cubierto por la entidad.	1	2	3	4	5
8	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cuando tienen problemas personales, familiares y de salud no son perjudicados en sus pagos laborales.	1	2	3	4	5
9	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas tienen flexibilidad con los horarios de trabajo.	1	2	3	4	5
10	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas tienen facilidades para realizar estudios de mejora personal e institucional.	1	2	3	4	5
11	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas tienen oportunidades para ascender en las convocatorias que realiza la institución.	1	2	3	4	5
RESPONSABILIDAD						
12	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cumplen con las horas laborales establecidos por la entidad.	1	2	3	4	5

13	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cumplen con llegar a la hora correcta a su centro de labores.	1	2	3	4	5
14	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas conocen plenamente el marco normativo que rige sus actividades.	1	2	3	4	5
15	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cumplen con las responsabilidades y funciones para el cual fueron contratados.	1	2	3	4	5
16	Los inspectores de campo de la SUTRAN de Amazonas realizan actividades específicamente para el cual fueron contratados.	1	2	3	4	5

Anexo 4: Validez de experto

Título de la investigación:		Influencia del Perfil profesional en el desempeño laboral de los Inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.					
Apellidos y Nombres del investigador:		Rojas Soplin Auver Abel					
Apellidos y Nombres del experto:		Trigoso Yalta Milton Jailer					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
Perfil Profesional	Formación profesional	Formación académica	Los directivos de la SUTRAN Amazonas cuentan con una formación académica adecuada para el puesto donde se desempeñan.	1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Los directivos de la SUTRAN Amazonas cumplen con las funciones en el puesto donde se desempeñan.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacitación	Los directivos de la SUTRAN Amazonas se encuentran capacitados para dirigir a la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Los directivos de la SUTRAN Amazonas cuentan con algunos estudios sobre la administración y gestión pública.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Conocimiento	General	Los directivos de la SUTRAN Amazonas cuentan con conocimientos necesarios y suficientes para realizar las funciones propias de su puesto.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Específica	Los directivos de la SUTRAN Amazonas desarrollan sus funciones dentro de la entidad de acorde a su cargo.		<input checked="" type="checkbox"/>		

Habilidades blandas	Liderazgo	Los directivos de la SUTRAN Amazonas ante situaciones adversas consideran que se encuentran capacitados para tomar decisiones correctas.	X		
		Los directivos de la SUTRAN Amazonas coordinan, cooperan y promueven estrategias para el logro de las metas y objetivos de la institución.	X		
		Los directivos de la SUTRAN Amazonas solucionan los problemas e inconvenientes de los inspectores de campo internamente sin tener que informar a los jefes de mayor jerarquía (Lima).	X		
	Trabajo en equipo	Los directivos de la SUTRAN Amazonas promueven el trabajo en equipo para lograr las metas y objetivos de la entidad.	X		
		Consideran que los directivos de la SUTRAN Amazonas toman en cuenta sus opiniones y sugerencias para las mejoras de las labores de campo.	X		
	Comunicación asertiva	Los directivos de la SUTRAN de Amazonas tienen una buena comunicación asertiva (Escuchan, orientan, te hacen ver tus fortalezas y tus deficiencias).	X		
		Los inspectores de campo sienten confianza, seguridad y respaldo de los directivos de la SUTRAN Amazonas.	X		

		Clima laboral	El clima laboral de los inspectores de campo con los directivos de la SUTRAN Amazonas es adecuado para el buen desempeño laboral.		X		
Desempeño laboral	Rendimiento	Ejecución de actividades asignadas	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cumplen con las metas y objetivos asignados por la entidad.		X		
			Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas desarrollan sus actividades sin ningún inconveniente sus actividades diarias.		X		
		Logro de las metas	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas para el desarrollo de sus actividades en campo tienen algunos inconvenientes para ejecutar al 100%.		X		
			Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas creen se debe implementar estrategias, seguimientos, coordinaciones para el buen desempeño de sus funciones.		X		
			Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cuentan con la parte logística como (Indumentaria, buen sistema, viáticos de acuerdo a ley) para desempeñar bien sus funciones.		X		
			Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas tienen algún incentivo cuando cumplen con sus metas y objetivos individuales.		X		
	Motivación	Incentivos	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas son incentivados con algunos estudios que sea cubierto por la entidad.		X		

	Flexibilidad	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cuando tienen problemas personales, familiares y de salud no son perjudicados en sus pagos laborales.				X	
		Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas tienen flexibilidad con los horarios de trabajo.				X	
		Oportunidades para desarrollar una carrera	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas tienen facilidades para realizar estudios de mejora personal e institucional.				X
		Ascenso del puesto	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas tienen oportunidades para ascender en las convocatorias que realiza la institución.				X
	Responsabilidad	Horas laborales	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cumplen con las horas laborales establecidos por la entidad.				X
			Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cumplen con llegar a la hora correcta a su centro de labores.				X
		Funciones	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas conocen plenamente el marco normativo que rige sus actividades.				X
			Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cumplen con las responsabilidades y funciones para el cual fueron contratados.				X
			Los inspectores de campo de la SUTRAN de Amazonas realizan actividades específicamente para el cual fueron contratados.				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ing: Trigoso Yalta Milton Jailer DNI: 44303928

Especialidad del validador: Magister en Gestión Publica

14 de noviembre del 2022

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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.



Firma del Experto Informante.

Título de la investigación:		Influencia del Perfil profesional en el desempeño laboral de los Inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.					
Apellidos y Nombres del investigador:		Rojas Soplín Auver Abel					
Apellidos y Nombres del experto:		Balcázar Zumaeta Cesar Rafael					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
Perfil Profesional	Formación profesional	Formación académica	Los directivos de la SUTRAN Amazonas cuentan con una formación académica adecuada para el puesto donde se desempeñan.	1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	X		
			Los directivos de la SUTRAN Amazonas cumplen con las funciones en el puesto donde se desempeñan.		X		
		Capacitación	Los directivos de la SUTRAN Amazonas se encuentran capacitados para dirigir a la institución.		X		
			Los directivos de la SUTRAN Amazonas cuentan con algunos estudios sobre la administración y gestión pública.		X		
	Conocimiento	General	Los directivos de la SUTRAN Amazonas cuentan con conocimientos necesarios y suficientes para realizar las funciones propias de su puesto.		X		
		Específica	Los directivos de la SUTRAN Amazonas desarrollan sus funciones dentro de la entidad de acorde a su cargo.		X		

Habilidades blandas	Liderazgo	Los directivos de la SUTRAN Amazonas ante situaciones adversas consideran que se encuentran capacitados para tomar decisiones correctas.	X		
		Los directivos de la SUTRAN Amazonas coordinan, cooperan y promueven estrategias para el logro de las metas y objetivos de la institución.	X		
		Los directivos de la SUTRAN Amazonas solucionan los problemas e inconvenientes de los inspectores de campo internamente sin tener que informar a los jefes de mayor jerarquía (Lima).	X		
	Trabajo en equipo	Los directivos de la SUTRAN Amazonas promueven el trabajo en equipo para lograr las metas y objetivos de la entidad.	X		
		Consideran que los directivos de la SUTRAN Amazonas toman en cuenta sus opiniones y sugerencias para las mejoras de las labores de campo.	X		
	Comunicación asertiva	Los directivos de la SUTRAN de Amazonas tienen una buena comunicación asertiva (Escuchan, orientan, te hacen ver tus fortalezas y tus deficiencias).	X		
		Los inspectores de campo sienten confianza, seguridad y respaldo de los directivos de la SUTRAN Amazonas.	X		

		Clima laboral	El clima laboral de los inspectores de campo con los directivos de la SUTRAN Amazonas es adecuado para el buen desempeño laboral.		X		
Desempeño laboral	Rendimiento	Ejecución de actividades asignadas	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cumplen con las metas y objetivos asignados por la entidad.		X		
			Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas desarrollan sus actividades sin ningún inconveniente sus actividades diarias.		X		
		Logro de las metas	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas para el desarrollo de sus actividades en campo tienen algunos inconvenientes para ejecutar al 100%.		X		
			Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas creen se debe implementar estrategias, seguimientos, coordinaciones para el buen desempeño de sus funciones.		X		
			Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cuentan con la parte logística como (Indumentaria, buen sistema, viáticos de acuerdo a ley) para desempeñar bien sus funciones.		X		
	Motivación	Incentivos	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas tienen algún incentivo cuando cumplen con sus metas y objetivos individuales.		X		
			Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas son incentivados con algunos estudios que sea cubierto por la entidad.		X		

		Flexibilidad	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cuando tienen problemas personales, familiares y de salud no son perjudicados en sus pagos laborales.	X		
			Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas tienen flexibilidad con los horarios de trabajo.	X		
		Oportunidades para desarrollar una carrera	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas tienen facilidades para realizar estudios de mejora personal e institucional.	X		
		Ascenso del puesto	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas tienen oportunidades para ascender en las convocatorias que realiza la institución.	X		
	Responsabilidad	Horas laborales	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cumplen con las horas laborales establecidos por la entidad.	X		
			Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cumplen con llegar a la hora correcta a su centro de labores.	X		
		Funciones	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas conocen plenamente el marco normativo que rige sus actividades.	X		
			Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cumplen con las responsabilidades y funciones para el cual fueron contratados.	X		
			Los inspectores de campo de la SUTRAN de Amazonas realizan actividades específicamente para el cual fueron contratados.	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ing. Balcázar Zumaeta Cesar Rafael

DNI: 46734552

Especialidad del validador: Magister en Gestión Publica

14 de noviembre del 2022

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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.



Firma del Experto Informante.

Título de la investigación:		Influencia del Perfil profesional en el desempeño laboral de los Inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas, 2022.					
Apellidos y Nombres del investigador:		Rojas Soplin Auver Abel					
Apellidos y Nombres del experto:		Zavaleta Chávez Arroyo Franklin					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
Perfil Profesional	Formación profesional	Formación académica	Los directivos de la SUTRAN Amazonas cuentan con una formación académica adecuada para el puesto donde se desempeñan.	1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	X		
			Los directivos de la SUTRAN Amazonas cumplen con las funciones en el puesto donde se desempeñan.		X		
		Capacitación	Los directivos de la SUTRAN Amazonas se encuentran capacitados para dirigir a la institución.		X		
			Los directivos de la SUTRAN Amazonas cuentan con algunos estudios sobre la administración y gestión pública.		X		
	Conocimiento	General	Los directivos de la SUTRAN Amazonas cuentan con conocimientos necesarios y suficientes para realizar las funciones propias de su puesto.		X		
		Específica	Los directivos de la SUTRAN Amazonas desarrollan sus funciones dentro de la entidad de acorde a su cargo.		X		

Habilidades blandas	Liderazgo	Los directivos de la SUTRAN Amazonas ante situaciones adversas consideran que se encuentran capacitados para tomar decisiones correctas.	X		
		Los directivos de la SUTRAN Amazonas coordinan, cooperan y promueven estrategias para el logro de las metas y objetivos de la institución.	X		
		Los directivos de la SUTRAN Amazonas solucionan los problemas e inconvenientes de los inspectores de campo internamente sin tener que informar a los jefes de mayor jerarquía (Lima).	X		
	Trabajo en equipo	Los directivos de la SUTRAN Amazonas promueven el trabajo en equipo para lograr las metas y objetivos de la entidad.	X		
		Consideran que los directivos de la SUTRAN Amazonas toman en cuenta sus opiniones y sugerencias para las mejoras de las labores de campo.	X		
	Comunicación asertiva	Los directivos de la SUTRAN de Amazonas tienen una buena comunicación asertiva (Escuchan, orientan, te hacen ver tus fortalezas y tus deficiencias).	X		
		Los inspectores de campo sienten confianza, seguridad y respaldo de los directivos de la SUTRAN Amazonas.	X		

		Clima laboral	El clima laboral de los inspectores de campo con los directivos de la SUTRAN Amazonas es adecuado para el buen desempeño laboral.		X		
Desempeño laboral	Rendimiento	Ejecución de actividades asignadas	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cumplen con las metas y objetivos asignados por la entidad.		X		
			Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas desarrollan sus actividades sin ningún inconveniente sus actividades diarias.		X		
		Logro de las metas	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas para el desarrollo de sus actividades en campo tienen algunos inconvenientes para ejecutar al 100%.		X		
			Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas creen se debe implementar estrategias, seguimientos, coordinaciones para el buen desempeño de sus funciones.		X		
			Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cuentan con la parte logística como (Indumentaria, buen sistema, viáticos de acuerdo a ley) para desempeñar bien sus funciones.		X		
		Motivación	Incentivos	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas tienen algún incentivo cuando cumplen con sus metas y objetivos individuales.		X	
	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas son incentivados con algunos estudios que sea cubierto por la entidad.				X		

	Flexibilidad	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cuando tienen problemas personales, familiares y de salud no son perjudicados en sus pagos laborales.	X			
		Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas tienen flexibilidad con los horarios de trabajo.	X			
		Oportunidades para desarrollar una carrera	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas tienen facilidades para realizar estudios de mejora personal e institucional.	X		
		Ascenso del puesto	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas tienen oportunidades para ascender en las convocatorias que realiza la institución.	X		
	Responsabilidad	Horas laborales	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cumplen con las horas laborales establecidos por la entidad.	X		
			Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cumplen con llegar a la hora correcta a su centro de labores.	X		
		Funciones	Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas conocen plenamente el marco normativo que rige sus actividades.	X		
			Los inspectores de campo de la SUTRAN Amazonas cumplen con las responsabilidades y funciones para el cual fueron contratados.	X		
			Los inspectores de campo de la SUTRAN de Amazonas realizan actividades específicamente para el cual fueron contratados.	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Lic: Zavaleta Chávez Arroyo Franklin

DNI: 43614734

Especialidad del validador: Magister en Administración Pública y Gestión Estratégica del Estado

14 de noviembre del 2022

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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.



Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Prueba piloto
Resumen de procesamiento de casos

		<i>N</i>	%
Casos	Valido	10	100%
	Excluido	0	0
	Total	10	100%

Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable 1: Perfil profesional

Variable	Alfa de Cronbach	N° de items
Perfil profesional	,828	14

Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable 2: Desempeño laboral

Variable	Alfa de Cronbach	N° de items
Desempeño laboral	,968	16

Anexo 6: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov y Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Perfil profesional	,365	25	,000	,688	25	,000
Desempeño laboral	,378	25	,000	,670	25	,000

Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 7: Otros anexos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ZVALETA CHAVEZ ARROYO
Nombres	FRANKLIN OMAR
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	43614734

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.
Rector (E)	ENRIQUE OSVALDO BEDOYA SANCHEZ
Secretaria General	IVON BEVERLI ALCAZAR PEREZ
Director	RAFAEL SERAFIN CASTAÑEDA CASTAÑEDA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y GESTIÓN ESTRATEGICA DEL ESTADO
Fecha de Expedición	25/11/16
Resolución/Acta	17393-2016-R-UAP
Diploma	039673
Fecha Matrícula	09/08/2010
Fecha Egreso	06/12/2012

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001018395

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

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



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 08/12/2022 10:33:19-0500

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	TRIGOSO YALTA
Nombres	MILTON JAILER
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	44303928

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	10/12/18
Resolución/Acta	0406-2018-UCV
Diploma	052-048768
Fecha Matrícula	22/04/2017
Fecha Egreso	12/08/2018

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001018397

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

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



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 08/12/2022 16:35:02-0500

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	BALCÁZAR ZUMAETA
Nombres	CÉSAR RAFAEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	46734552

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
Rector	POLICARPIO CHAUCA VALQUI
Secretaria General	CARMEN ROSA HUAMÁN MUÑOZ
Director (E)	RAÚL RABANAL OYARCE

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	05/07/21
Resolución/Acta	174-2021-UNTRM/CU
Diploma	UNTRM0004473
Fecha Matrícula	06/08/2016
Fecha Egreso	07/12/2018

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001018399

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

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



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 08/12/2022 16:38:25-0500



Lima, 24 de Noviembre del 2022

MEMORANDO N° D003267-2022-SUTRAN-UR

A : **JUANA AYLIN QUEZADA HIDALGO**
JEFE DE LA UNIDAD DESCONCENTRADA DE AMAZONAS

DE : **LUIS FELIPE CHÁVEZ GUTIÉRREZ**
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

ASUNTO : Sobre autorización para realizar trabajo de investigación en la UD Amazonas

REFERENCIA : a) Memorando N° D000776-2022-SUTRAN-UDA
b) Solicitus de fecha 15 de noviembre de 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en relación al asunto y documento de la referencia a) mediante el cual se remite la solicitud del señor Auver Abel Rojas Soplín, quien requiere autorización para hacer uso del nombre de la institución y facilidades para el desarrollo del trabajo de investigación.

Al respecto, se precisa que dentro de las facultades conferidas por el artículo 32° del Reglamento de Organización y Funciones de la Sutran, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2015-MTC, esta Unidad de Recursos Humanos considera factible se otorgue al citado ciudadano las facilidades para que realice su trabajo de investigación, brindando su despacho información general de la información requerida, siempre que la misma se encuentre dentro de lo permitido por ley, debiendo ponerse de conocimiento del presente documento al citado ciudadano.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

LUIS FELIPE CHÁVEZ GUTIÉRREZ
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
SUTRAN



CONSTANCIA

La Jefe Nacional del Centro de Idiomas
de la Universidad César Vallejo

Hace Constar

Que el(la) Sr.(ta) **ROJAS SOPLIN, AUVER ABEL**, estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo – Lima Los Olivos; con código N° 7002721550, ha aprobado el curso de 200 horas de INGLÉS POSGRADO EXTRACURRICULAR, obteniendo las siguientes notas:

NIVEL	PROMEDIO FINAL	MES	AÑO	PROGRAMA
INGLÉS I	16 (dieciséis)	septiembre	2022	
INGLÉS II	16 (dieciséis)	octubre	2022	
INGLÉS III	14 (catorce)	noviembre	2022	

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

Los Olivos, 31 de diciembre de 2022

Atentamente,

Dra. Erica De Paz Berrospi
Jefatura Nacional del Centro de Idiomas
Universidad César Vallejo