



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Dick Tomás Flores Coral

ASESOR:

Mg. Keller Sánchez Dávila

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de talento humano

TARAPOTO – PERÚ

2019

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA

El bachiller **Flores Coral Dick Tomas**, para obtener el Grado Académico de Maestro en
Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

**"Cumplimiento del Perfil de Puestos y su Relación con la Compensación
Remunerativa en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, Periodo
2018"**

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

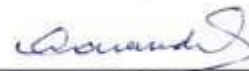
Aprobado por mayoría

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado -**Presidente**



Mg. Lisette Karem Casaverde Carmona - **Secretario/a**



Mg. Keller Sánchez Dávila -**Vocal**



Tarapoto 16 de agosto 2018

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi madre Betsy Rosario Coral Falcon, quien siempre me ha apoyado y ha estado conmigo en todo momento.

Dick

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a mi madre Betsy Rosario Coral Falcon, sin ella nada de esto habría sido posible, también quiero agradecer a mis familiares por su apoyo incondicional, del mismo modo a mis compañeros de trabajo de la Municipalidad Provincial de Lamas por facilitarme los instrumentos que me ayudaron a llevar a cabo este trabajo, y del mismo modo a mis compañeros y profesores de la Maestría en Gestión Pública por su enseñanza y compañerismo.

El autor

Declaratoria de Autenticidad

Yo **DICK TOMAS FLORES CORAL**, identificada con DNI N° 70179251, estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE PUESTOS Y SU RELACION CON LA COMPENSACION REMUNERATIVA EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS, PERIODO 2018**”;

Declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Tarapoto, 31 de octubre de 2018



Dick Tomás Flores Coral
DNI: 70179251

Presentación

Señores miembros del jurado, cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada: “Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018”, con la finalidad de optar el título de Maestro en Gestión Pública.

La investigación está dividida en siete capítulos:

En el capítulo I, se presenta los estudios previos relacionados a las variables de estudio, tanto del ámbito internacional, nacional como local; asimismo el marco referencial relacionado al tema en estudio, el planteamiento y formulación del problema, la justificación, hipótesis y objetivos.

El capítulo II, está relacionado al método de la investigación, que incluye el tipo de estudio, diseño de investigación, las variables y operacionalización de las variables; la población y muestra; las técnicas e instrumentos de recolección de datos; métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

En el capítulo III, se presentan el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y el procesamiento estadístico que nos permitió concluir el nivel de asociación entre variables.

En el capítulo IV, se analizan los resultados obtenidos contrastando con el marco teórico y los trabajos previos de las variables en estudio.

En el capítulo V se consideran las conclusiones según los objetivos planteados.

En el capítulo VI se describen las recomendaciones de acuerdo a las conclusiones alcanzadas.

En el capítulo VII se mencionan a los autores utilizados para la elaboración de la investigación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

Índice

Dictamen de la Sustentación de Tesis	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	23
1.4. Formulación del problema	322
1.5. Justificación del estudio.....	322
1.6. Hipótesis	333
1.7. Objetivos.....	344
II. MÉTODO.....	355
2.1. Diseño de estudio.....	355
2.1. Variables – Operacionalización	35
2.2. Población y muestra.....	37
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
2.4. Métodos de análisis de datos	40
2.5. Aspectos éticos	41
III. RESULTADOS	42
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	50
VIII. REFERENCIAS	51
ANEXOS.....	55

Matriz de consistencia	56
Instrumentos de recolección de datos	58
Validación de instrumentos.....	62
Índice de confiabilidad.....	68
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.....	69
Autorización de publicación de tesis al repositorio.....	70
Informe de originalidad.....	71
Acta de aprobación de originalidad.....	72
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	73

Índice de tablas

	N° de página
Tabla 1. Cumplimiento de perfil de puesto	42
Tabla 2. Compensación Remunerativa.....	43
Tabla 3. Resultados de la correlación entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación remunerativa.....	44

Índice de figuras

	N° de página
Figura 1. Cumplimiento de perfil de puesto	42
Figura 2. Compensación Remunerativa.....	43
Figura 3. Resultados de la correlación entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación remunerativa.....	44

RESUMEN

La investigación de título “Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018”, tiene como objetivo establecer la relación entre las variables cumplimiento del perfil de puesto y compensación remunerativa, teniendo como muestra a 62 trabajadores municipales, para ello, se aplicó una encuesta relacionada con la variable como instrumento de recolección de datos; la investigación es tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacional. Los resultados la de Correlación de Rho de Spearman, en donde se evidencia que con una probabilidad de error del 0% existe relación significativa entre las variables cumplimiento del perfil de puestos y compensación remunerativa, adicional a ello se puede observar que la fuerza y/o grado de correlación "Rho" tiene un valor de 74.4%; que a su vez significa que a mayor cumplimiento del perfil de puestos mayor será la compensación remunerativa. En tanto, se concluye que, en un 45% no se cumple con el perfil de puesto, debido a que no se presentaron los requisitos para ejercer el puesto; además, el 52% de los trabajadores presentan quejas respecto a la compensación remunerativa y esto se debe a los problemas internos que no fueron solucionadas, generando malestar en los colaboradores de la entidad municipal.

Palabras Claves: Cumplimiento de perfil de puesto- Compensación remunerativa.

ABSTRACT

The purpose of the title investigation "Compliance with the job profile and its relationship with the remuneration of the workers of the Provincial Municipality of Lamas, period 2018", is to establish the relationship between the variables complying with the remuneration compensation profile. applied a survey related to the variable as a data collection instrument; the research is non-experimental type and descriptive correlational design. The results of Spearman's Rho Correlation, where it is evident that with a probability of error of 0%, there is a significant relationship between the variables of compliance of the profile and remuneration compensation, additionally it can be seen that the force and / or the degree of correlation "Rho" has a value of 74.4%; which in turn means that a mayor fulfilling the profile of higher positions will be remunerative remuneration. As soon as it is concluded, 45% do not comply with the job profile, due to the fact that the requirements for the position have not been fulfilled; In addition, 52% of workers have a response to remuneration compensation and this is due to internal problems that were not solved, generating charges in the employees of the municipal entity.

Keywords: Compliance with job profile, remuneration.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El área de Recursos Humanos, para las empresas tanto públicas como privadas a lo largo de los años ha garantizado un nivel de seguridad en el aspecto de contar con perfiles humanos que aborden una mayor coordinación, gestión y toma de decisiones. Asimismo, Martín (2017); ha llegado a presenciar grandes cambios; y como también problemas que abordan el cumplimiento de perfil de puestos, dando a conocer que los principales problemas abordan al nivel profesional, la desigualdad de género determinado de esta forma la baja participación dentro de una organización; añadiendo que 3 de cada 5 empleados no llegan a desempeñarse por las políticas internas que se manejan dentro de cada empresa (p. 2).

Por otro lado los funcionarios judiciales de Uruguay (AFJU) según Richard Ascurrein secretario General; dio a conocer en medio de denuncias y cargos políticos: El Hijo del Ministro fue contratado para ejercer el cargo de Técnico para la División Tecnológica del Poder Judicial; pues a raíz de esto el puntaje máximo que requería este proceso de selección era contar con un total de 90 puntos, la misma que incluía la formación curricular, cursos de especialización, capacitación y otros entrenamientos. Asimismo, ante estos resultados las demás personas que participaron determinaron quejas ante estos requisitos de perfil, ya que el gran número se encontraron dentro de los estándares y no incluidos o tomados en consideración para formar parte de la empresa (Chediak, 2017. p 5)

A nivel nacional las empresas públicas como (las municipalidades) han venido presentado problemas, en cuanto a la compensación remunerativa hacia los trabajadores; éstas por lo particular estuvieron ligados al nivel profesional, como son los (certificados, títulos y otros). Según el Programa Nacional Cuna Mas (PNCM) conjuntamente con el Ministerio de Desarrollo e inclusión Social (MIDIS, 2018, p. 2) dio a conocer un proceso de selección de cargos, la misma que requería de personas egresadas de las carreras de (Economía, administración, psicología y otros); de los cuales no se llegaron a cumplir con los requisitos en el proceso de reclutamiento generando una baja percepción y quejas de las personas y/o trabajadores que

integraron este concurso. De tal forma que, sólo se llegaron a contratar a los que no cumplían con las bases, percibiendo una remuneración fuera del nivel académico y profesional que presentaban estas en su momento.

Presentando como principal actividad la administración pública en general, dentro de esta institución, en los últimos periodos se ha venido observando un problema recurrente en la relación que existe entre el “perfil laboral” y la compensación remunerativa concebida por los colaboradores, ya que se vislumbra que existen trabajadores con capacitación profesional competente, albergando en sus legajos certificados, capacitaciones constantes, títulos profesionales e incluso títulos de post grado pero que no perciben una remuneración adecuada para sus capacidades obtenidas en comparación de personal que incluso no cuenta con estudios superiores todo ello albergado por cuestiones políticas, debido a esto el personal poco capacitado cuenta con una remuneración más alta, puestos de mayor jerarquía y modalidades de contrato con mayores beneficios.

En otras palabras, se ha podido identificar que existen trabajadores con poco o bajo nivel de estudios académicos que se encuentran laborando en cargos elevados y con una remuneración inconcebible para aquellos que cuentan con un mayor grado o nivel académico. Sin embargo, se percibe deficiencias que vienen dándose en varios campos, y uno de ellos es el cumplimiento del perfil de puesto, que incluyen las siguientes características, tales como la percepción, las actitudes, el aprendizaje, la personalidad y la voluntad; por otra parte, están los cometidos: que incluyen a actividades concretas y comportamientos concretos y finalmente la tecnología, todos estos factores, vienen siendo prescindidos, provocando en la municipalidad algunas deficiencias entre los mismos trabajadores, que luego repercute en los usuarios y contribuyentes que acuden a la institución pública de Lamas. Bajo este contexto se planea conocer cuál es la relación entre estos dos aspectos y cómo esto, influye en el rendimiento de la entidad, cómo esto afecta en el clima laboral y qué podría mejorarse para un mejor funcionamiento y un mejor servicio brindado al contribuyente por parte de la institución.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Sacoto, P y Zhingri, S. (2012), en su trabajo de investigación titulada: Propuesta de valoración y clasificación de puestos en el área administrativa de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca. Universidad Politécnica Salesiana. Cuenca, Ecuador; tuvo como objetivo el implementar un programa de valoración y ayudar a la clasificación de los puestos en el área administrativa de dicha universidad. La hipótesis planteada fue que la propuesta de valoración influirá en la clasificación de puestos en el área administrativa de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca. La muestra de estudio estuvo constituida por un total de 14 trabajadores del área de administración de la universidad. El diseño de investigación fue de tipo aplicado, trabajando para ello con encuestas y entrevistas. El resultado al cual se ha arribado es que: el sistema de jerarquización que en la actualidad maneja la universidad no es el adecuado, puesto que se pasan por alto muchos aspectos de la gestión del talento humano. Las conclusiones que llegaron a obtener fueron que los cargos se valoran y clasifican mediante un sistema de jerarquización, pero que no es el correcto. Se efectuó la clasificación y valorización basado en el sistema del SENRES (Secretaría Nacional Técnica de Recursos Humanos y Remuneraciones. Este proceso ayudó a mejorar la gestión en la administración, en los trabajadores y en la universidad en general. La presente investigación aporta datos importantes sobre la funcionalidad óptima y aplicable de los métodos del SENRES que ayudará a clasificar y valorar mejor los puestos para así cuando estén bien determinados, funcionen óptimamente y como consecuencia se remunerare de la mejor manera.

Rodríguez, J. (2016) en su trabajo de investigación: El perfil por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal del área comercial de la empresa Automotores de la Sierra S.A. del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua. Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador; tuvo como objetivo determinar cómo incide el perfil por competencias en el desempeño laboral de los que trabajan en esta empresa. La hipótesis planteada fue que el perfil por competencia incide de manera significativa en el desempeño laboral del personal comercial de la empresa Automotores de la Sierra SA. La muestra de estudio estuvo constituida por 31

trabajadores. El diseño de investigación fue descriptivo, de modalidad de campo, con enfoque mixto. El instrumento de recopilación de datos fue un cuestionario y una entrevista. Los resultados demostraron que luego de haber efectuado una serie de procedimientos y análisis, se llegó a establecer que como el Chi cuadrado real (13,06) es mayor que el chi cuadrado teórico, (12,59) por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa: El perfil por competencias sí incide en el desempeño laboral del personal del área comercial de la Empresa Automotores de la Sierra S.A. del cantón Ambato provincia de Tungurahua. La investigación llegó a la conclusión que la empresa tiene inadecuados perfiles de puestos basado en competencias, perjudicando el desempeño de sus trabajadores, haciendo que la empresa no sea competitiva, no se desarrollen como deben y no puedan tomar decisiones en distintos aspectos, haciendo que el ambiente no sea ideal para que se desenvuelvan y aumenten sus habilidades, además de que no parecen responsabilizarse, comprometerse y cumplir sus funciones adecuadamente. Esta investigación nos otorga datos importantes del mal desempeño que existe en los trabajadores por los inadecuados perfiles de puestos por competencia que poseen, y básicamente esto perjudica a la misma empresa al no diseñar un perfil adecuado, lo que también repercutiría en los trabajadores.

Chávez, J. (2016), en su trabajo de investigación: Diseño de perfil de cargo por competencias para la selección de personal del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial en Quito. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador; tuvo por objetivo central hacer una determinación de perfiles de puesto para el SED con un enfoque de competencias, para así alcanzar los objetivos propuestos en la organización. La hipótesis planteada fue que el diseño de perfiles de los docentes del SED de la UTE enfocados bajo competencias, permitirá seleccionar interna y externamente a las mejores personas para los puestos vacantes. La muestra de estudio estuvo conformada por 50 profesores del SED, con un diseño de investigación no experimental y descriptivo – correlacional. El instrumento que se usó fue el modelo Lominger para la identificación de puestos, evaluados a los docentes. Los resultados dieron a conocer que la aplicación del perfil logró que los docentes exitosos de este sistema hayan identificado con mayor objetividad las competencias que hacen que su trabajo sea exitoso, empático, flexible, íntegro y con orientación al logro de los objetivos. La investigación llegó a la conclusión que estos

docentes que alcanzaron resultados extraordinarios en el tiempo determinado poseen hasta ocho competencias en un grado de experto, lo que indica que para implementar un buen perfil de puesto se necesitan ciertas características, las cuales vuelven a la persona alguien productivo y que llega a alcanzar el éxito en su trabajo o puesto. Se llegó de esta manera a estructurar el perfil de puesto docente para que futuros trabajadores entren, encajando con este perfil que asegurará el cumplimiento de las metas de la organización. La investigación nos da información de la necesidad de crear puestos de perfil adecuados (bajo experiencias e investigaciones previas), que cumplirán con los objetivos de la empresa y gracias a ello la remuneración será la adecuada y justa.

Alvarado, T. y Henríquez, I. (2014) en su trabajo de investigación titulada: Propuesta Técnica sobre valoración de puestos para la elaboración de políticas salariales en beneficio económico de los trabajadores de la organización no gubernamental “Fe y Alegría” ubicada en el Municipio de Antiguo Cuscatlán, Departamento de La Libertad. Universidad de El Salvador. San Salvador, El Salvador; tuvo por objetivo principal diagnosticar cómo se encuentra actualmente los métodos de valoración de puesto y las políticas salariales para implementar lo necesario. La hipótesis planteada fue que la Propuesta es un factor determinante para la elaboración de políticas salariales en beneficio económico de los trabajadores de la organización no gubernamental “Fe y Alegría” ubicada en el Municipio de Antiguo Cuscatlán, Departamento de La Libertad. La muestra estuvo conformada por 63 trabajadores. El diseño de investigación fue no experimental con un nivel descriptivo y correlacional. El instrumento aplicado fue una guía de entrevista, el cuestionario y la hoja de apuntes. Los resultados dieron a conocer que los rangos salariales dentro de la organización oscilan entre \$245.00 y \$1,400.00, con los resultados obtenidos se verificó que la tercera parte de los empleados tiene un salario entre \$450.00 y \$600.00, con un porcentaje de participación del 33%, además de ello, más de la mitad de los empleados de la organización han cursado estudios superiores y estudios técnicos, representa un 56.00%. La investigación llegó a concluir que la empresa no posee métodos para la valoración de puesto, y no tienen una política salarial bien establecida y a pesar de poseer un sistema que evalúa el desempeño, no se considera para tomar decisiones con respecto a los recursos humanos. La investigación aportó a

la necesidad estos dos elementos bien establecidos que son la valoración de puestos y la cuestión remunerativa y que deben cumplir su función, así como las demás áreas que deben ser respetadas para el funcionamiento adecuado de la entidad.

Ayala, M., Castillo, I. y Hernández, C. (2011), en su trabajo de investigación denominada: Perfil del profesional en Administración de empresas en el área de Recursos Humanos de la Universidad El Salvador. Universidad de El Salvador. San Salvador, El Salvador; tuvo por objetivo central diseñar el perfil de puesto dentro del área de recursos humanos o talento humano para así ejecutar actividades necesarias para optimizar a profesionales futuros en su formación. La hipótesis planteada fue el perfil profesional dentro del área de recursos humano en un factor importante para un cargo laboral. La muestra de estudio estuvo conformada por 54 personas entre docentes, profesionales y docentes, así como 15 entidades. La investigación tuvo un diseño descriptivo con un tipo no experimental. El instrumento de recopilación de datos fue un cuestionario de preguntas y una guía de entrevista. Los resultados dieron a conocer que la Administración Pública la Administración de Recursos Humanos es de vital importancia, por esto se está realizando una estandarización de la gestión de personal en todo el gobierno. Lo que implica cambios en pro de la dignificación del empleado público, a fin de fortalecer la parte humana, ya que no sirve de nada la implementación de nuevas tecnologías y de otros aspectos de modernización si se deja de lado el elemento más trascendental para la organización. La investigación llegó a concluir que los docentes cumplen a penas los requerimientos del puesto y que los profesionales no se encuentran capaces para cumplir los requerimientos del puesto de administración de recursos humanos, por tanto; también se señala las características que deben poseer aseverando más en la capacidad de gestión lo que incluye un sin número de elementos y dimensiones, además conocimientos en psicología y valores sociales, para que de esta manera se pueda hacer una selección adecuada de personal que desarrollará a la empresa por desempeñar una labor de manera óptima. La investigación aporta bastante con el hecho de tener un perfil muy definido para el puesto de recursos humanos ya que a su vez este profesional cumplirá la misma labor la cual, llevará al éxito a la empresa.

Nacionales

Bardales, G. (2013), en su trabajo de investigación: Evaluación de puestos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca de acuerdo al manual normativo de clasificación de cargos. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú; tuvo por objetivo central exponer que no está alineado al manual los perfiles de los colaboradores de dicha municipalidad. La hipótesis planteada fue Los perfiles del trabajador de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca no se encuentran alineados al Manual Normativo de Clasificación de Cargos. La muestra estuvo conformada por 39 currículums de los empleados que integran la municipalidad. El diseño de investigación fue descriptivo, aplicado y de corte transversal. Se usó como instrumento de recopilación de datos se usó la guía instrumental. Los resultados han demostrado que los perfiles profesionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca no se encuentran alineados al Manual Normativo de Clasificación de Cargos por cuanto los medios para ingresar a la función pública están inmersos en prácticas como: nepotismo, compadrazgo, patronazgo y clientelismo, lo que dificulta la existencia de un sistema de recursos humanos que garanticen imparcialidad y equidad al momento de llevar a cabo el proceso de selección, contratación y demás aspectos relacionados con la administración de recursos humanos. La investigación llegó a concluir que la hipótesis se afirma, o sea estos perfiles de los trabajadores no están alineados y no se ajustan al manual que menciona las características que deben poseer, además que, no elaboran el proceso adecuado para la integración del futuro trabajador, por existir ingresos de personas que fueron posteriormente puesta por cierto favoritismo subjetivo, sin pasar un proceso objetivo de evaluación. Por tanto, la poca capacidad profesional dificulta un adecuado desempeño y no se llega a cumplir con los propósitos de la organización. El trabajo aportó bastante porque muchas personas pueden estar recibiendo salarios que no se merecen por no estar al nivel requerido del puesto, ya que entraron de un modo no adecuado sin el respectivo proceso, aunque el puesto esté bien diseñado, el individuo tiene que pasar el proceso correcto para su colocación, o si no estaría bien implementado el puesto sería aún más perjudicial para la empresa.

Machuca, M. (2015), en su investigación denominada: Relación entre el perfil del puesto del área de atención al cliente y la productividad en el Hotel Playa Lucero E.I.R.L. – Bocapan, Tumbes 2015. Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú; tuvo como objetivo determinar si se relaciona el perfil de puesto y el desempeño en el Hotel. La hipótesis planteada fue perfil del puesto del área de atención al cliente influye de significativamente la productividad en el Hotel Playa Lucero E.I.R.L. – Bocapan, Tumbes 2015. La muestra estuvo conformada por 15 trabajadores del hotel. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo. Los instrumentos que empleados fueron un cuestionario de preguntas. Los resultados dieron a conocer que el 50% de los trabajadores manifiestan que la empresa no tiene identificado claramente los perfiles de puesto para cada trabajador y lo que genera un bajo desempeño. La investigación llegó a concluir que la mitad de los trabajadores no perciben que los perfiles laborales están bien diseñados y definidos. Además que, la empresa no tiene un manual bien establecido sobre las funciones de los puestos, haciendo que no se desempeñen adecuadamente. La investigación aporta datos sobre la importancia de elaborar un perfil de puesto que cumpla con las necesidades que requiere el mismo, para que el personal adecuado tome posición y cumpla las funciones correspondientes y así desempeñarse apropiadamente.

Farfán, G. (2017), en su trabajo de investigación: Nivel de cumplimiento del perfil del egresado de la escuela profesional de contabilidad, de la Universidad Católica San Pablo, Arequipa, 2014 y 2015. Universidad Católica de Santa María. Arequipa, Perú; tuvo por objetivo determinar el grado de cumplimiento en los egresados de contabilidad de dicha universidad. La hipótesis planteada fue el nivel de cumplimiento del perfil del egresado de la escuela profesional de contabilidad es inadecuado. La muestra estuvo conformada por 44 personas. El diseño de investigación descriptivo y de tipo de campo. El instrumento que se usó fue el cuestionario de preguntas. Los resultados determinaron que existe un mayor nivel de cumplimiento en lo que respecta a formación humana, es decir virtudes, que es la disposición constante del alma para las acciones conformes a la ley moral tales como justicia, prudencia y veracidad; y valores que sirven para encaminar las conductas de las personas, son los principios por los cuales hacemos o dejamos de hacer una cosa

en un preciso momento, tales como fe pública y honestidad, sobre los conocimientos específicos de la carrera, como lo es en contabilidad financiera, gestión, sistema tributario nacional y análisis y sistematización de información financiera económica y legal; comprobándose de esta manera la hipótesis planteada en la presente investigación. La investigación llegó a la conclusión de que estos egresados tienen buenas virtudes y que poseen buenos conocimientos en su área, aunque en su mayoría, aunque cierta parte aún está en un nivel regular. Estos egresados cumplen con el perfil del profesional para contabilidad que declara la universidad. La investigación nos aporta datos tales que nos demuestran que una buena educación que plantea perfiles exactos de desempeño para un futuro, pueden ser favorables en las empresas, aunque tienen que ser las empresas en definir su perfil de puesto para lo que necesitan.

Arias, L. (2016), en su trabajo de investigación titulada: Beneficios laborales y la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima. Año 2014. Universidad Nacional del Callao. Lima, Perú; tuvo por objetivo analizar cómo inciden los beneficios laborales en la estructura remunerativa de los colaboradores de estas constructoras de Ate. La hipótesis planteada fue los beneficios laborales inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima Año 2014 La muestra de estudio estuvo conformada por 235 empleados de estas constructoras. El diseño de investigación fue no experimental con enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional. Los instrumentos que se aplicaron fue un cuestionario de preguntas. Los resultados dieron a conocer que la prueba estadística chi cuadrado de Pearson presenta como resultado X^2_c un valor de 485.349, este valor es mayor que X^2_t , ($485.349 > 26.3$), además esta prueba queda afirmada a través del resultado obtenido con el p-valor, que fue 0.000, en consecuencia; del resultado estadístico concluimos que; debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; confirmando nuestra hipótesis general que, los beneficios laborales inciden positivamente en la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima. La investigación llegó a concluir que existe relación entre las dos variables, de esta manera se comprueba que los beneficios laborales tienen una incidencia positiva en la estructura salarial o remunerativa, denotándose además que

mejora los niveles de productividad y las condiciones de los empleados, gracias a los acuerdos que se establecen sobre dichos beneficios laborales. La investigación aporta a esta sobre la variable de remuneración, la cual indica que, si se cumple con mantener una estructura adecuada, los trabajadores desempeñaran en cierta forma mejor su labor en el puesto que se encuentre.

Locales

Guevara, L. y Rivasplata, C. (2018), en su trabajo de investigación titulada: Propuesta de una estructura de remuneración para la cooperativa de ahorro y crédito La Progresiva Ltda. Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú. La presente investigación tuvo por objetivo central proponer una estructura de remuneraciones para la cooperativa mencionada. Asimismo, integro una muestra de estudio de 8 puestos de trabajo de la cooperativa. El diseño de investigación fue no experimental de tipo aplicada y de nivel descriptivo. Como instrumento de recopilación de datos se usó el cuestionario de preguntas y los informes sucesivos. El resultado al cual se llegó es que: De los puestos analizados y comparados, se puede observar que el único puesto que mejor remuneración que tiene en la cooperativa en comparación con el resto es la de analistas de créditos, teniendo remuneraciones por encima de la remuneración promedio del mercado actual (jefe de contabilidad), siendo notable la diferencia de remuneraciones promedio del mercado actual sobre los demás remuneraciones, debido a este promedio también se incluyó las remuneraciones de uso puestos de cajas y bancos. Se llegó a la conclusión que esta cooperativa no establece ni actualiza de manera constante los ocho puestos de trabajo estudiados. Sus perfiles de puestos son simples y ello no ayuda a cumplir la función y desempeño como se requiere. Además, la empresa remunera trabajo que no debería ya que el perfil es muy básico a lo que debería, cumpliendo funciones que no son del nivel que requiere. La propuesta planteada aplica la asignación de puntos, lo cual genera cambios que se denotan en el incremento o decremento de las remuneraciones que se otorgaban. La investigación aporta a ésta, refiriendo la importancia de diseñar un perfil de puesto exacto para poder remunerar de manera justa y lo más exacto posible.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Perfil de puestos

Ibáñez (2011) menciona que es conocido también como perfil ocupacional de un puesto que se encuentra vacante, constituyendo un método que permite establecer lo que se requiere y necesita con respecto a las características de una persona para poder satisfacer las funciones a ser ejecutadas dentro de un determinado puesto en una organización. También es un instrumento que permite gestionar adecuadamente los elementos humanos, proveyendo de datos sobre el establecimiento del cargo dentro de la empresa, su finalidad y ocupaciones básicas, y lo que se requiere y exige para que un individuo se desempeñe como requiere la organización. (p.16).

Torres y Jaramillo (2014) precisan que es un conjunto de obligaciones y tareas similares, de gran significancia, que deben cumplirse para poder llegar a lo que se han propuesto las empresas; de las cuales puede componerse con uno o más individuos (p. 32).

Fernández (2017) menciona que el perfil de puesto es necesario cuando se requiere contratar a un personal; asimismo cuando es nuevo y no se tienen antecedentes sobre actividades similares o las bases para crear un puesto, las personas encargadas implementan las características del cargo y las habilidades que consideran necesarias, teniendo en cuenta criterios de orientación de manera imparcial (p. 51).

Niehaus (2012) menciona con respecto a los perfiles de puesto que son documentos que contienen las especificaciones de las actividades, características y capacidades que tiene que poseer un individuo a trabajar para pueda dar resultados en favor del cumplimiento de las metas de la empresa (p. 123).

Chiavenato (2011) señala que son escritos en los cuales está contenido información acerca del grado de estudios, antecedentes de trabajos, experiencia acumulada, las actividades a realizar en el cargo, lo que tiene que conocer y ser hábil, y rasgos personales que se requiere en el puesto (p.68).

Zavala (2013) refiere que viene a ser una herramienta de gran utilidad con respecto a los puestos de dirección, porque asegurará tener empleados capaces los cuales desempeñarán sus actividades de manera productiva (p. 223).

El análisis del puesto de trabajo

Dolan (2007) refiere que, para los ejercicios y propósitos, las habilidades y actividades de la administración de los recursos humanos, además del comportamiento de los empleados, se cimentan en las relaciones interpersonales entre los trabajadores. Los empleos son la conexión que existe entre las personas, la organización y sus consecuencias. Cuando los empleados cumplen adecuadamente con su labor denotando el uso de sus habilidades, la empresa es capaz de utilizar sus intercambios con la tierra. Por ello para los recursos humanos el investigar el ambiente de trabajo es primordial, ya que en esto se basa mucha de las actividades que realiza esta área. Este análisis busca otorgar información de cómo se está desempeñando la asociación, sobre cómo se repartirá las responsabilidades y cómo alcanzar las metas de la empresa. Al investigar se puede pulir el perfil, lo que tendrá que hacer, las actividades, el ambiente, entre otros. Este análisis cumple dos misiones básicas la obtención de las obligaciones que se espera y la delimitación del cargo (p. 57).

Importancia del perfil de puesto

Dolan (2007) apunta que, aunque se establezcan en distintas opciones, como pueden ser la evaluación de la ejecución, adelantos, elección, se confía que el análisis de las actividades certifique las habilidades y destrezas que se utilizan adicionalmente a estas opciones. El análisis del entorno laboral es de suma importancia ya que ayuda al posterior análisis de contenidos básicos que se relacionan a la organización:

Estructura organizativa: Favorece a la separación de lo asignado en la empresa, en distintos aspectos como, departamentos, unidades de trabajo, oficinas, etc.

Estructura de los empleos: Establece cómo se deben agrupar y encajar los cargos.

Grado de experto: se refiere a cómo el experto se mueve transita para el liderazgo básico (p. 57).

Información relevante acerca del perfil

Fernández (2017) delimita que, para una buena selección del personal, es necesario que el encargado sea muy capaz para ello y estructurar el puesto. El perfil ayuda a conseguir y filtrar lo que realmente se necesita, por ello se menciona que el perfil es un aparato que ayuda a que las personas encargadas, desarrollen a los trabajadores y estimulen a la realización de las actividades (p. 51).

Fundamentos del perfil de puestos

Torres y Jaramillo (2014) El análisis de la labor es una necesidad para todo trabajador, siendo algo fundamental en las empresas. Se asevera que los costes de la energía laboral repercuten bastante en los gastos de la empresa, que pueden variar dependiendo del tipo de labor, no es igual trabajar haciendo servicios a otras personas como enseñarles, que trabajar para una empresa automatizada que requiera ciertos personales (p. 21).

Perfil del puesto de trabajo

Torres y Jaramillo (2014) Refieren que están considerados como algo importante dentro de este perfil lo siguiente:

Las características individuales: se refiere básicamente a lo que conoce anticipadamente la empresa del trabajador para ajustarlo a lo que necesita el puesto, teniendo en cuenta sus competencias para así generar resultado en la organización:

La percepción: es un proceso activo- constructivo en el que el perceptor, antes de procesar la nueva información y con los datos archivados en su conciencia, construye un esquema informativo anticipatorio, que le permite contrastar el estímulo y aceptarlo o rechazarlo según se adecue o no a los propuesto por el esquema. Es decir, se apoya en la existencia del aprendizaje (p. 37).

Las actitudes: son aquellos procedimientos que conducen a un comportamiento en particular. Es decir, es la realización de una intención o propósito. Según la psicología, la actitud es el comportamiento habitual que se produce en diferentes

circunstancias. Y finalmente las actitudes determinan la vida anímica de cada individuo (p. 37).

El aprendizaje: señala que es el proceso a través del cual se adquieren nuevas habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación (p. 37).

La personalidad: es el conjunto de rasgos psicológicos que define todo el universo de sentimientos y cogniciones, que configura los comportamientos y la manera habitual en que el individuo se relaciona consigo mismo y con los demás (p. 37).

La voluntad: es uno de los rasgos psicológicos de los seres humanos, que en buena medida convendrá en determinar sus acciones, no solamente conociéndolas sino también dirigiéndose intencionalmente hacia el fin que cada cual se proponga (p. 37).

Los cometidos: se refiere al modo de conductas concretas que realiza el trabajador y sus labores concretas, los cuales aportan al cargo siendo la base de este (p. 37)

Las actividades concretas: Consisten en el desarrollo de las actividades concretas de prevención, imposibles de asumir con medios propios o que entrañan cierta complejidad. En otras palabras, son aquellas actividades específicas que una persona realiza dentro de su centro laboral con el fin de aportar en el desarrollo de la misma (p. 37).

Comportamiento concreto: es básicamente el comportamiento específico de una persona ante una situación o hecho concreto que realiza dentro de una empresa u organización. Asimismo, cuya persona no sólo se define a sí misma por sus palabras sino también por sus hechos. Pero lo verdaderamente importante es que exista coherencia entre pensamiento, sentimiento y acción con el objetivo de vivir en armonía y que los hechos sean un reflejo de la ética personal del individuo (p. 37).

La tecnología: esto puede incidir bastante al momento del diseño del perfil, aunque está más referido a lo que contiene este puesto. Como pueden ser: las líneas de montaje necesitan puestos enormemente (p. 37):

Según Valera (2006, p. 80-81) menciona que el cargo laboral puede ser redactado de distinta manera, pero cumpliendo con ciertos requisitos, mostrando así los siguientes: citado por (Torres y Jaramillo, 2014, p. 106 - 107).

Claridad: expresar las cosas sin ambigüedades, para no llegar a confundir, por tanto, debe expresar un solo significado.

Sencillez: El lenguaje debe ser asequible, aunque se pueda usar términos técnicos comunes que se usan en el ámbito organizacional.

Concisión: Se tiene que hacer lo más corto posible ayudando también a que sea claro y entendible, pero no hay que emplear tampoco oraciones con palabras sin una buena conexión entre ellas, ya que de esa manera no se elaboran los perfiles.

Precisión: Es una cualidad primordial, por lo cual se debe quitar palabras sin gran significado, para que se entienda mejor especificando magnitudes entre otras cuestiones.

Viveza: Se refiere a usar términos que resalten la actitud y características que se requiere de la persona y del cargo en sí, denotando la importancia del mismo.

Sistema educativo

Ministerio de Educación – Argentina (2009), refiere que este sistema incorpora actividades educativas y servicios que son regulados por el gobierno, posibilitando el acceso a la educación que por ley se tiene. En este sistema se integra todo elemento relacionado a la educación en modalidades, grados, ciclos e incluido la gestión de tipo privada, del estado, social y cooperativa de la nación (p. 14).

Ministerio de Educación – Perú (2014), este sistema de educación la cual la ley establece mediante la Ley General de Educación N° 28044, pronostica el crear un Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, para que promueva, valore, reconozca y difunda la educación en sus distintos elementos, como sus servicios, las gestiones de los distintos niveles de educación, las competencias y aprendizajes (p. 1).

Instituciones públicas

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2010), refiere que una institución está considerada como pública cuando está bajo la gestión directa

de entidades o autoridades educativas públicas, o controladas por una entidad del gobierno, a los cuales los integrantes han sido elegidos por el voto público o por un mandatario público.

Evaluación del perfil del puesto

Ibáñez (2011), refiere que es un instrumento requerido por la administración de recursos humanos, para poder situar al individuo adecuado en un puesto, además de lo que requiere el mismo puesto para que el trabajador se desempeñe de la mejor manera en la organización (p. 73).

Como indicadores se tiene:

Aplicación de los conocimientos adquiridos:

Hace referencia a las experiencias previas en otros trabajos que ha adquirido durante cierto tiempo. Se las considera de mucha importancia en relación al desarrollo de las competencias y básicamente a un óptimo grado de realización de su trabajo. Éstas son evaluadas por el tiempo en que ha estado en distintas actividades incluyendo además los tipos de trabajo que ha hecho (Ibáñez, 2011, p. 74).

Nivel educativo:

Se refiere a las escalas educativas las cuales posee el trabajador que se va a integrar. Se trata también de lo que por necesidad en su desarrollo y en sus distintas etapas de la vida, debe adquirir una persona. De esta manera estos grados que se pueden denotar en las personas a integrar son, el grado de inicial, si ha pertenecido a lo que comúnmente se denomina un jardín de niños; primaria, que vendría ser la escuela; secundaria, que vendría a ser el colegio y superior (universitario o técnico) en institutos o universidades, a los que ha pertenecido y adquirido conocimiento el empleado (Ibáñez, 2011, p. 74).

Destreza:

Ibáñez (2011) Cuando un trabajador es hábil en lo que ejecuta, se dice que tiene destreza en ello. Se señala que un trabajador tiene destreza, al instante que ejecuta su actividad (Ibáñez, 2011, p. 74).

Formación:

Ibáñez (2011), refiere que se trata de una formación ocupacional y que es una enseñanza no formal preparando a la persona, para que desempeñe óptimamente en el cargo de una organización. En cambio, en cuestiones profesionales como la formación profesional si son normadas para dar conocimiento para ejecutar un trabajo (p. 75). Se considera lo siguiente.

Cumplimiento de las características del colaborador:

Hacen referencia a las cualidades que tiene cierto trabajador, que también lo diferencia de otros. Cada trabajador posee características que lo vuelven auténtico diferenciándose de otros trabajadores y de las demás cosas (Ibáñez, 2011, p. 75).

Compensación remunerativa

Pérez y Merino (2012), señala que la remuneración es un tipo de beneficio que un individuo adquiere por una labor de tipo profesional o por una actividad delimitada y mandada por la organización en la que se encuentra y desarrolla, y que espera correspondientemente un pago por ese trabajo. Se denomina salario o sueldo mensual, lo que indica que el empleado recibe al finalizar el mes de un modo fijo su remuneración, siendo esta remuneración variable por los beneficios (p. 65).

El Servicio Regional de Empleo - Consejería de Empleo y Mujer (2011), define a este concepto como un salario percibido por el empleado, siendo un factor muy importante en su economía y sociedad, porque dependen casi exclusivamente de eso para usarlo y en lo que necesitan (p. 1).

Chiavenato (2009) refiere que la remuneración es lo que pagan las organizaciones a sus empleados por esforzarse, dedicarse, demostrar habilidades y capacidades en su trabajo, que lo intercambia por un salario provechoso. Para las organizaciones es de suma importancia la inversión en incentivos y recompensas, pero que sean justificadas por los resultados generados para alcanzar las metas de la empresa. La remuneración está compuesta por tres elementos (p. 184):

Evaluación de la Compensación remunerativa

Según Chiavenato (2009) la compensación remunerativa será evaluada a través de las siguientes dimensiones e indicadores:

Remuneración básica

Chiavenato (2009) Es una remuneración fundamental que la organización tiene que otorgar a sus empleados por el trabajo que realizan en un tiempo determinado, pudiendo ser mensual o por horas. Es un pago fijo que se le da de forma periódica, especificándolo de esta manera (p. 185):

Salario mensual

Son las mensualidades que se le da al trabajador contando desde el día en que se integra en la organización correspondientemente al desempeño que posee en su puesto (p. 185).

Salario por hora

Es un pago que se le otorga por horas dependiendo de las destrezas que denote en la labor que ha sido asignado (p. 186).

Incentivos salariales

Según Chiavenato (2009) Estos están integrados en el sistema remunerativo, para que de esta manera se compense a los empleados que desempeñen de manera óptima la labor en su puesto. Aquellos se pueden otorgar de distintos modos, siendo los más recurrentes:

Bonos

Se refiere a compensaciones que más se utilizan para mejorar el desempeño de los trabajadores, para motivar al empleado, que lo alcanza al cumplir una meta en determinado tiempo y cantidad (p. 186).

Participación en los resultados

Este incentivo, toma en cuenta el proceso de lo que realiza el trabajador y lo que resulta de su labor desempeñada (p. 187).

Remuneración indirecta o Prestaciones

Según Chiavenato (2009) Se ofrece de distinta manera, por medio de programas que van desde:

Seguros de vida

Estos seguros lo que hacen, es que se garantice que el trabajador esté protegido en la organización y también a los que mantiene, en caso de fallecer, una indemnización se da como herencia. Para ello debe haber un acuerdo, por el trabajador y el empleador, de manera que elijan una opción adecuada (p. 189).

Seguro de salud

Se refiere al seguro que el trabajador paga mensualmente por medio de una póliza o plan, para atenderse en un hospital, el cual cubre todas o casi todas sus necesidades y costos que pueda tener el colaborador (p. 189).

1.4. Formulación del problema

Formulación General

¿Cuál es la relación entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018?

Problemas específicos

- ¿Se cumple con el perfil de puestos en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018?
- ¿Se cumple con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia

La investigación fue conveniente para la Municipalidad Provincial de Lamas; ya que le permitirá identificar de manera clara el problema recurrente entre el perfil laboral y la compensación remunerativa concebido por los trabajadores; tales que se encuentran laborando en cargos superiores y con sueldos elevados. Por tal motivo; a través de la presente y con lo anteriormente mencionado se buscó demostrar y/o la hipótesis planteada y de esta manera poder brindar posibles soluciones.

Relevancia social.

El presente estudio determinó una relevancia social porque genera un beneficio para las personas y/o trabajadores que integran la Municipalidad Provincial de Lamas y como también para otras que se encuentran laborando en otras en empresas con problemas similares frente al cumplimiento de perfil de puesto y compensación remunerativa.

Valor teórico

La investigación tuvo un valor teórico; ya que permitió generar nuevos conocimientos; mismos que fueron de importancia dentro de la práctica diaria que se

desarrollan en la Municipalidad Provincial de Lamas. De igual manera, se utilizó la teoría de Ibáñez (2011) así como la teoría proporcionada por Chiavenato (2009), para poder evaluar las variables objeto de estudio.

Implicancia práctica.

El presente estudio tuvo una implicancia práctica; ya que fue de suma importancia para las personas y/o trabajadores que actualmente participan o se encuentran laborando en una empresa pública o privada, la misma estuvo direccionado al cumplimiento de perfil de puestos. Asimismo, se procedió con el reconocimiento de los principales factores que limitan el correcto trabajo en la institución; y luego se identificó la relación entre las variables.

Utilidad metodológica

Las técnicas e instrumentos que se generaron serán un magnifico aporte para las ciencias administrativas ya que permitirán de alguna manera medir en un determinado sector y/o rubro cumplimiento del perfil del puesto y también en la compensación remunerativa, mismos instrumentos podrán ser usados en futuros estudios que encarnen similares problemáticas en similares sectores.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

H_i: El cumplimiento del perfil de puestos se relaciona significativamente con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018.

Hipótesis específica

H1: El perfil de puesto en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018, no se cumple.

H2: La compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, no se cumple.

1.7. Objetivos

General

Establecer la relación entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018.

Específicos

- Determinar el nivel de cumplimiento del perfil de puesto en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas periodo 2018.
- Determinar el nivel de compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de estudio

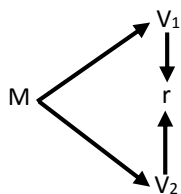
Tipo de investigación

La investigación realizada fue no experimental, la misma que se caracteriza sólo por el análisis de las variables sin la necesidad de manipularlas deliberadamente con el fin de obtener los resultados esperados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 123)

Diseño de investigación

El diseño que integra la presente investigación es descriptivo correlacional, la misma que tiene como finalidad describir la problemática que precede la Municipalidad Provincial de Lamas, para posterior a ello establecer el grado de relación del cumplimiento del perfil de puesto con la compensación remunerativa (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 142).

Su esquema puede representarse de la siguiente manera:



M : Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018

O₁ : Cumplimiento del perfil de puestos

O₂ : Compensación remunerativa

r : Relación.

2.1. Variables – Operacionalización

Identificación de las variables

Variable I: Cumplimiento de perfil puesto

Variable II: Compensación remunerativa

Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cumplimiento del perfil de puesto	Es un método que permite seleccionar lo que se requiere y necesita con respecto a las características que debe poseer la persona para poder satisfacer las funciones que necesitan ser ejecutadas en la empresa en un determinado puesto (Ibáñez, 2011)	El cumplimiento del perfil de puesto fue analizado a través de un cuestionario a través de los siguientes indicadores	Aplicación de los conocimientos adquiridos	Conocimientos	Ordinal
				Experiencia requerida	
				Categoría profesional	
			Nivel educativo	Grado de instrucción	
				Nivel de desempeño	
				Conocimientos intelectuales	
			Destreza	Habilidades del trabajador	
				Destrezas del trabajador	
			Formación	Nivel de enseñanza profesional	
				Desempeño profesional	
				Funciones del trabajador	
			Cumplimiento de las características del colaborador	Características requeridas	
				Cualidades del trabajador	
Autenticidad					
Compensación remunerativa	Es el pago que las organizaciones a sus empleados por esforzarse, dedicarse, demostrar habilidades y capacidades en su trabajo (Chiavenato 2009).	La compensación fue analizado a través de un cuestionario, asimismo se tomara en consideración los siguientes dimensiones e indicadores	Remuneración básica	Salario mensual	Ordinal
				Salario por hora	
			Incentivos salariales	Bonos	
				Participación en los resultados	
			Remuneración indirecta o prestaciones	Seguros de vida	
				Seguros de salud	

2.2. Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 74 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lamas, según planilla de la misma entidad para el periodo 2018.

Muestra

Para la determinación de la muestra se procedió con la aplicación de una fórmula estadística que permite recatar una muestra representativa para el estudio, siendo esta la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Z^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Descripción de la Fórmula:

(Z) = Nivel de confianza	= 1.96
(E) = Margen de error	= 0.05
(p) = Probabilidad de éxito	= 0.6
(q) = Probabilidad de fracaso	= 0.4
(N) = Población	= 74
(n) = Muestra	= ¿?

95%			
n =	$\frac{3.8416}{0.0025}$	$\frac{0.25}{73}$	$\frac{74}{0.9604}$
n =	$\frac{71.0696}{1.14}$		62

Fuente: Municipalidad Provincial de Lamas (MPL, 2018)

Con un nivel de confianza del 95%, se estableció que la muestra a emplear en el presente estudio fuera de 62 trabajadores administrativos.

Muestreo

En la investigación el tipo de investigación fue probabilístico, debido a que la población era una cantidad no muy manejable para el investigador, por lo que considero necesario emplear la fórmula, además en los días en que se había realizado la aplicación de las encuestas, algunos de los trabajadores de la municipalidad no asistieron a laborar esos días.

Criterio de inclusión

Trabajadores administrativos que fueron a laborar el día en que se realizó la encuesta.

Criterio de exclusión

Obreros y trabajadores no administrativos de la Municipalidad Provincial de Lamas.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumento	Alcance	Fuente
Encuesta	Cuestionario	La aplicación de los instrumentos se dieron con la finalidad de recabar información de las variables en estudio, para luego poder ser calificadas, respondiendo a los objetivos de la investigación.	Fueron los 62 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lamas.

La técnica empleada en la presente investigación fue la encuesta, cuyo instrumento desarrollado a partir de los indicadores y dimensiones de las variables fue el cuestionario, mismo que se detalla a continuación en función a cada una de las variables:

Respecto al cumplimiento de perfil de puestos, el cuestionario contó con un total de 14 ítems o preguntas elaboradas a partir de las 5 dimensiones inferidas a partir de la teoría de Ibáñez (2011), cada una de las cuales contó a su vez con 5 posibles respuestas, estas fueron: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Se presenta a continuación el siguiente resumen:

Distribución de preguntas y respuestas:

Dimensiones	Ítems	Respuestas
Aplicación de los conocimientos adquiridos	1 - 3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Nivel educativo	4 - 6	
Destreza	7 - 8	
Formación	9 - 11	
Cumplimiento de las características del colaborador	12 - 14	

Valoración de respuestas de instrumento a respuestas calificativas

Respuesta de instrumento	Intervalos de valoración	Respuestas valoradas
Nunca (1)	14 – 32	No cumple
Casi nunca (2)		
A veces (3)	33 – 51	Cumple parcialmente
Casi Siempre (4)	52 – 70	Si cumple
Siempre (5)		

El cuestionario de la variable compensación remunerativa se elaboró a partir de la teoría inferida de Chiavenato (2009), misma de la cual se obtuvieron un total de 3 dimensiones, a partir de la cual, se formularon un total de 16 ítems o preguntas, que fueron aplicadas al personal fijado en la muestra. Las posibles respuestas entregadas para cada pregunta fueron: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Se presenta a continuación el siguiente resumen:

Distribución de preguntas y respuestas:

Dimensiones	Ítems	Respuestas
Remuneración básica	1 - 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Incentivos salariales	6 -11	
Remuneración indirecta o prestaciones	12 - 16	

Valoración de respuestas de instrumento a respuestas calificativas

Respuesta de instrumento	Intervalos de valoración	Respuestas valoradas
Nunca (1)	16 – 36	No cumple
Casi nunca (2)		
A veces (3)	37 – 57	Cumple parcialmente
Casi Siempre (4)	58 – 80	Si cumple
Siempre (5)		

Validación

La validación se dio a cabo con el fin de acreditar la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la misma estuvo orientada a la muestra estudio. De igual manera fueron procesadas a través de un análisis realizado por especialista en la materia; donde posterior a ello con el visto bueno respectivo y firmas se procedió al desarrollo del presente estudio.

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad se aplicó la Escala Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0.892 y ,873 respectivamente. Asimismo, ambos resultados fueron mayores a 0.70, indicando que los instrumentos son confiables para su aplicación.

2.4. Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos se realizaron en distintas etapas; donde en la primera se aplicaron la prueba estadística de Spearman, ello debido a que las variables presentaron una escala ordinal. Por otro lado, se procesan tabla y figura para posterior de los cuales fueron interpretados con la finalidad de contrastar la hipótesis de investigación planteada.

En tanto, para establecer el grado de acercamiento y dirección de las variables, se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman mediante la fórmula o estadístico, dado por la expresión:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Según Valderrama (2016) Este coeficiente toma valores entre -1 y 1, indicando si existe una dependencia directa (coeficiente positivo) o inversa (coeficiente negativo) siendo el 0 la independencia total. Los cuales se pueden ver a continuación.

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

2.5. Aspectos éticos

La información a utilizar proporcionada por la Municipalidad Provincial de Lamas; son tomadas con suma confidencialidad; es decir solo para fines investigativos. Asimismo, son citadas según Normas APA Sexta Edición.

III. RESULTADOS

3.1. Nivel de cumplimiento de perfil de puesto en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas periodo 2018.

Tabla 1.
Cumplimiento de perfil de puesto

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
No cumple	14	32	28	45%
Cumple parcialmente	33	51	19	31%
Si cumple	52	70	15	24%
Total			62	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Propia

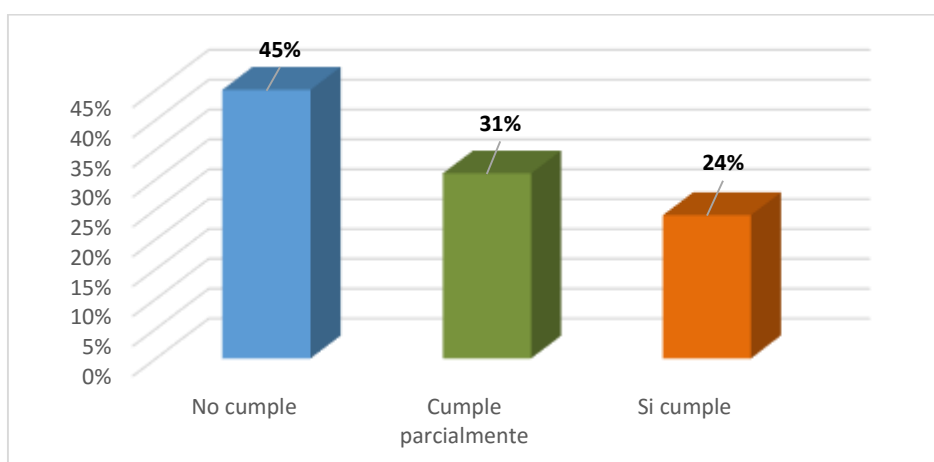


Figura 1. Cumplimiento de perfil de puesto

Interpretación:

En la tabla y figura 1, se observa que en la entidad municipal no se viene cumpliendo con el perfil de puesto; ya que el 45% de los colaboradores dio a conocer que casi nunca se establecen los conocimientos que debe cumplir el empleado para ejercer un puesto, e incluyendo el nivel académico. Por otro lado, el 31% dio a conocer que se viene cumpliendo de manera parcial; mientras que el 24% de los trabajadores afirma que sí se cumple con el perfil de puesto.

3.2. Nivel de compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018.

Tabla 2.
Compensación Remunerativa

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
No cumple	16	36	32	52%
Cumple parcialmente	37	57	13	21%
Si cumple	58	80	17	27%
Total			62	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

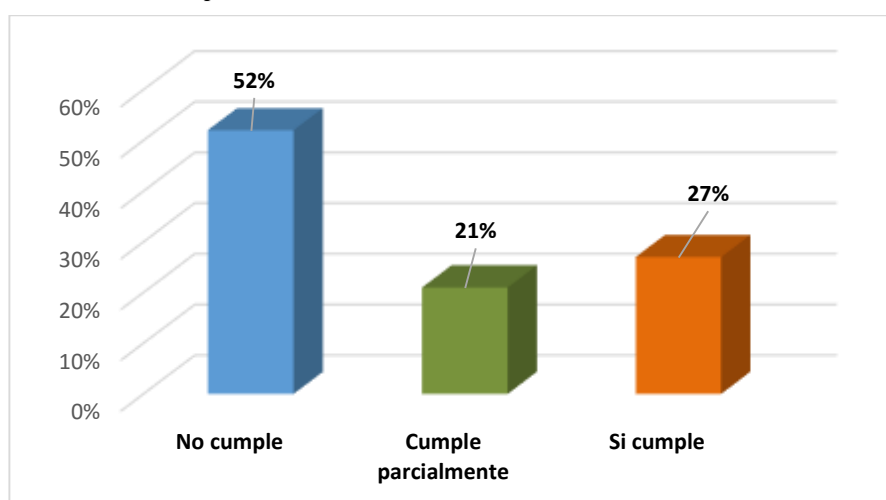


Figura 2. Compensación Remunerativa

Interpretación:

En la tabla y figura 2 se evidencia que la Municipalidad Provincial de Lamas no está cumpliendo con la compensación remunerativa dentro de la institución, pues así lo han afirmado el 52% de los colaboradores; debido a que indican sentirse disconformes por el sueldo que perciben en relación con el puesto laboral, a pesar de tener formación académica y conocimientos previos del puesto; las compensaciones remunerativas no llegan a ser solucionadas con el aumento salarial en su momento. Por otra parte el 21% dieron a conocer que si se viene cumpliendo parcialmente con dicha compensación; mientras que el 27% restante estimaron que si se viene cumpliendo con lo anteriormente mencionado.

3.3. Relación entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018.

Tabla 3.

Resultados de la correlación entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación remunerativa

		Cumplimiento del perfil de puesto	Compensación remunerativa
Rho de Spearman	Cumplimiento del perfil de puesto	Coefficiente de correlación	,744**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	62
	Compensación remunerativa	Coefficiente de correlación	,744**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	62

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

Fuente: SPSS ver. 21

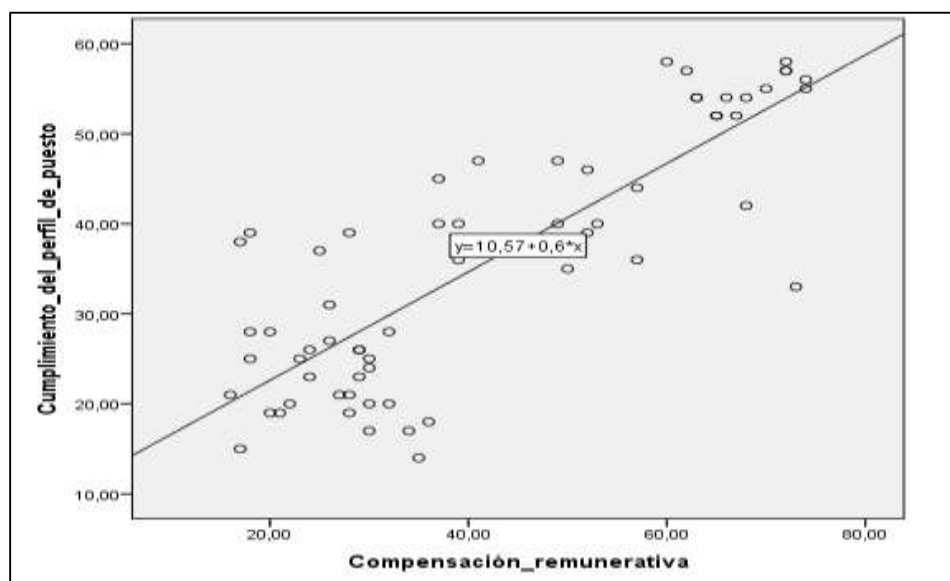


Figura 3. Resultados de la correlación entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación remunerativa

Fuente: Base de datos formulado con el programa SPSS Ver. 21

Interpretación:

La tabla y figura 3 muestran los resultados de la prueba de Correlación de Rho de Spearman, en donde se evidencia que con una probabilidad de error

del 0%, se acepta la hipótesis de investigación, la misma que hacen mención: El cumplimiento del perfil de puestos se relaciona significativamente con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018. De igual manera se puede observar que la fuerza o grado de correlación tiene un valor de 0,744, dando a entender que existe una correlación positiva alta, lo que a su vez hace notar que a mayor cumplimiento del perfil de puestos mayor será la compensación remunerativa.

IV. DISCUSIÓN

El estudio destaca la existencia de una correlación positiva alta entre el cumplimiento del perfil de puesto y compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, la investigación muestra un coeficiente de Rho de Spearman de 0,744; es decir un 74.4% del cumplimiento del perfil de puesto se ve influenciado por la compensación remunerativa. Asimismo, la aplicación de los conocimientos adquiridos, nivel educativo, destreza, formación y cumplimiento de las características del colaborador hacen que la Municipalidad Provincial de Lamas determine la compensación remunerativa.

Al contrastar con el estudio Rodríguez, J. (2016) en su trabajo de investigación: El perfil por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal del área comercial de la empresa Automotores de la Sierra S.A. del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua. Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Llego a la conclusión que la empresa tiene inadecuados perfiles de puestos basado en competencias, perjudicando el desempeño de sus trabajadores, haciendo que la empresa no sea competitiva, no se desarrollen como deben y no puedan tomar decisiones en distintos aspectos, haciendo que el ambiente no sea ideal para que se desenvuelvan y aumenten sus habilidades, además de que no parecen responsabilizarse, comprometerse y cumplir sus funciones adecuadamente. Entre los resultados demostraron que luego de haber efectuado una serie de procedimientos y análisis, se llegó a establecer que como el Chi cuadrado real (13,06) es mayor que el chi cuadrado teórico, (12,59) por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa: El perfil por competencias sí incide en el desempeño laboral del personal del área comercial de la Empresa Automotores de la Sierra S.A. del cantón Ambato provincia de Tungurahua.

De la misma manera Chávez, J. (2016), en su trabajo de investigación: Diseño de perfil de cargo por competencias para la selección de personal del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial en Quito. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador. Llegó a concluir que los docentes que alcanzaron resultados extraordinarios en el tiempo determinado poseen hasta ocho competencias en un grado de experto, lo que indica que para implementar

un buen perfil de puesto se necesitan ciertas características necesarias, las cuales vuelven a la persona alguien productivo y que llega a alcanzar el éxito en su trabajo o puesto. Teniendo como resultados que la aplicación del perfil logró que los docentes exitosos de este sistema hayan identificado con mayor objetividad las competencias que hacen que su trabajo sea exitoso, empático, flexible, íntegro y con orientación al logro de los objetivos, para que éstas sean incluidas en el perfil por competencias de los docentes y se convierta en un instrumento importante para seleccionar personal que garantice eficiencia y eficacia en la práctica diaria de los académicos del sistema y que la institución se beneficie con un empleado no sólo con aptitudes, habilidades, conocimientos, formación y experiencia para el cargo sino que tenga desarrolladas las competencias de comportamiento.

Conforme al objetivo específico se precisó que no se vienen cumpliendo con el perfil de puesto en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas; pues esto se debió a principalmente a que casi nunca se establecen los conocimientos que debe cumplir el trabajador para ejercer un puesto e incluyendo el nivel de conocimientos profesionales; mismos que fueron representados en un 45%. Estos resultados infieren a los encontrados por Bardales, G. (2013), en su trabajo de investigación: Evaluación de puestos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca de acuerdo al manual normativo de clasificación de cargos. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Llegó a concluir que estos perfiles de los trabajadores no están alineados y no se ajustan al manual que menciona las características que deben poseer, además de que no elaboran el proceso adecuado para la integración del futuro trabajador, por existir ingresos de personas que fueron posteriormente puesta por cierto favoritismo subjetivo, sin pasar un proceso objetivo de evaluación. Teniendo como resultados los perfiles profesionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca no se encuentran alineados al Manual Normativo de Clasificación de Cargos por cuanto los medios para ingresar a la función pública están inmersos en prácticas como: nepotismo, compadrazgo, patronazgo y clientelismo, lo que dificulta la existencia de un sistema de recursos humanos que garantice imparcialidad y equidad al momento de llevar a cabo el proceso de selección, contratación y demás aspectos relacionados con la administración de recursos humanos.

En cuanto al segundo objetivo no se viene cumpliendo con la compensación remunerativa, la misma que llegó a precisar un 52%; pues esto se debió principalmente a que se vienen presentado quejas por el sueldo y de cierta forma la remuneración que perciben no llegan a cubrir en parte sus necesidades determinando una baja satisfacción por parte de los colaboradores. Asimismo; estos resultados infieren a los encontrados por Machuca, M. (2015), en su investigación denominada: Relación entre el perfil del puesto del área de atención al cliente y la productividad en el Hotel Playa Lucero E.I.R.L. – Bocapan, Tumbes 2015. Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú, llegó a concluir que la mitad de los trabajadores no perciben que los perfiles laborales están bien diseñados y definidos. Además que, la empresa no tiene un manual bien establecido sobre las funciones de los puestos, haciendo que no se desempeñen adecuadamente. Teniendo como resultados que el 50% de los trabajadores manifiestan que la empresa no tiene identificado claramente los perfiles de puesto para cada trabajador y lo que genera un bajo desempeño.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Existe una correlación positiva alta entre el cumplimiento del perfil de puesto y compensación remunerativa, debido a que el coeficiente de Rho de Spearman fue 0,744; evidenciando de esa manera que a mayor cumplimiento del perfil de puestos mayor será la compensación remunerativa. Asimismo; con una probabilidad de error del 0%, se acepta la hipótesis de investigación, la misma que hacen mención: El cumplimiento del perfil de puestos se relaciona significativamente con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018.
- 5.2. El perfil de puesto en la Municipalidad Provincial de Lamas no se viene cumpliendo según lo indicado por el 45% de los trabajadores administrativos que fueron encuestados; pues esto se debió a que casi nunca se establecen los conocimientos que debe presentar el trabajador para poder ejercer un puesto e incluyendo el nivel profesional. En consecuencia; se acepta la hipótesis específica que menciona: El perfil de puesto en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018, no se cumplen.
- 5.3. La compensación remunerativa no se cumple en la Municipalidad Provincial de Lamas, según el 52% de los trabajadores encuestados; esto debido a que las compensaciones remunerativas no llegan a ser solucionadas con el aumento salarial en su momento. Por lo que se acepta la hipótesis específica H2: La compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, no se cumple.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Al gerente de la Municipalidad Provincial de Lamas, se le recomienda implementar un manual que se dirija en mejorar el cumplimiento del perfil de puesto; dando lugar a la experiencia y categoría profesional determinando de esta forma una mayor percepción de los colaboradores frente a la compensación remunerativa y la satisfacción correspondiente.
- 6.2. Al gerente Municipal, a establecer políticas de control en cuanto a perfil de puestos, priorizado tanto el nivel educativo y de formación para que así el desempeño de los trabajadores que sean contratados de hoy en adelante determinen mayor efectividad.
- 6.3. A la gerencia de la Municipalidad Provincial de Lamas; se recomienda a ser más asertivos en cuanto a la compensación remunerativa, ya que existen trabajadores con menor jerarquía profesional con sueldos que superan a los que sí, poseen un nivel de educación calificado. De esta manera se pueda elevar el nivel de satisfacción de los colaboradores que actualmente vienen laborando en la entidad pública.

VIII. REFERENCIAS

- Alvarado, T. y Henríquez, I. (2014) *Propuesta Técnica sobre valoración de puestos para la elaboración de políticas salariales en beneficio económico de los trabajadores de la organización no gubernamental “Fe y Alegría” ubicada en el Municipio de Antiguo Cuscatlán, Departamento de La Libertad.* (Tesis de Licenciatura) Universidad de El Salvador. San Salvador, El Salvador. Recuperado de: <http://ri.ues.edu.sv/8149/1/TRABAJO%20DE%20GRADUACION.pdf>
- Arias, L. (2016) *Beneficios laborales y la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate. Lima. Año 2014* (Tesis de Grado) Universidad Nacional del Callao. Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/1671/Luis_Tesis_T%C3%ADtuloprofesional_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayala, M., Castillo, I. y Hernández, C. (2011) *Perfil del profesional en Administración de empresas en el área de Recursos Humanos de la Universidad El Salvador.* (Tesis de Licenciatura) Universidad de El Salvador. San Salvador, El Salvador. Recuperado de: http://ri.ues.edu.sv/1103/1/PERFIL_PROFESIONAL_EN_ADMINISTRACION_DE_EMPRESAS_EN_EL_AREA_DE_RECURSOS_HUMANOS.pdf
- Bardales, G. (2013) *Evaluación de puestos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca de acuerdo al manual normativo de clasificación de cargos.* (Tesis de Licenciatura) Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upao/206/1/BARADALES_GISSELA_EVALUACION_PUESTOS%202013.pdf
- Chávez, J. (2016) *Diseño de perfil de cargo por competencias para la selección de personal del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial en Quito.* (Tesis de Maestría) Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5326/1/T2069-MDTH-Chavez-Dise%C3%B1o.pdf>
- Chediak, J. (2017). Hijo del ministro de la SCJ Jorge Chediak fue contratado por el Poder Judicial en un concurso en el que se decidió bajar el puntaje mínimo para ingresar. La diaria. Recuperado el 2018 de 04 de 03, de

<https://ladiaria.com.uy/articulo/2018/3/hijo-del-ministro-de-la-scj-jorge-chediak-fue-contratado-por-el-poder-judicial-en-un-concurso-en-el-que-se-decidió-bajar-el-puntaje-minimo-para-ingresar/>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ª ed.). México D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011) Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones. EDITORES, S.A. DE C.V. Mc Graw Hill. México.
- Dolan, S. L. (2007). La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación (3a. ed.). Madrid, ES: McGraw-Hill España. Retrieved from <http://www.ebrary.com>
- Farfán, G. (2017) *Nivel de cumplimiento del perfil del egresado de la escuela profesional de contabilidad, de la Universidad Católica San Pablo, Arequipa, 2014 y 2015*. (Tesis de Maestría) Universidad Católica de Santa María. Arequipa, Perú. Recuperado de: <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/6313/B4.1457.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, L. F. (2017). Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos: UF0345. Logroño, ES: Editorial Tutor Formación. Retrieved from <http://www.ebrary.com>
- Guevara, L. & Rivasplata, C. (2018) *Propuesta de una estructura de remuneración para la cooperativa de ahorro y crédito La Progresiva Ltda*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/UNSM/2644/ADMINISTRACION%20-%20Luis%20Alberto%20Guevara%20y%20Cindy%20Analy%20Rivasplata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R. Fernández, C. y Sampieri, L. (2010) Metodología de Investigación. Quinta Edición, McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) Metodología de investigación. Sexta Edición Derechos Reservados © 2014. Consultado el 10 de mayo de 2018 de https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada_d_e_la_investigac3a3c2b3n_-sampieri-_6ta_edicion1.pdf
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la empresa*. (1ª ed.) Lima – Perú: Editorial San Marco.

- Machuca, M. (2015) *Relación entre el perfil del puesto del área de atención al cliente y la productividad en el Hotel Playa Lucero E.I.R.L. – Bocapan, Tumbes 2015*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3811/1/MACHUCA%20FLORES%20MARCO%20ANTONIO-EDITADO.pdf>
- Martín, M. (2017). Recursos Humanos de Cuna de Platero. Mercados. Recuperado el 2018 de 04 de 02, de <http://www.revistamercados.com/noticia/monica-martin-directora-recursos-humanos-cuna-platero/>
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (2018). Ofertas de trabajo: Cuna más ofrece sueldos de hasta S/.11 mil. La Republica. Recuperado el 2018 de 03 de 31, de <http://larepublica.pe/sociedad/1218189-ofertas-de-trabajo-cuna-mas-sueldo-11-mil-convocatoria-2018-cas>
- Ministerio de Educación – Argentina (2009). *Acerca del sistema educativo argentino. Pizzurno 935 C1020ACA*. Recuperado de: <http://portal.educacion.gov.ar/sistema/>
- Ministerio de Educación – Perú (2014). *Sistemas Educativos Nacionales. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Recuperado de: <http://www.oei.es/homologaciones/peru.pdf>
- Niehaus, R. (2012). *Human Resource Strategies for Organizations in Transition*. (1°ed). New York: editorial Springer Science & Business Media
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2010). *Panorama de la educación 2010: Indicadores de la OCDE*. España. Editorial: Santillana.
- Pérez, J. y Merino, M. (2012.). *Definición de remuneración*. Lima, Perú. Obtenido de <https://definicion.de/remuneracion/>
- Rodríguez, J. (2016) *El perfil por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal del área comercial de la empresa Automotores de la Sierra S.A. del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua*. (Tesis de Grado) Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22193/1/TESIS%20JC%20RODR%20C3%208DGUEZ.pdf>
- Sacoto, P y Zhingri, S. (2012) *Propuesta de valoración y clasificación de puestos en el área administrativa de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca*. (Tesis

- de Grado) Universidad Politécnica Salesiana. Cuenca, Ecuador. Recuperado de:
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/4284/6/UPS-CT002618.pdf>
- Servicio Regional de Empleo - Consejería de Empleo y Mujer. (2011). *Sistemas de remuneración e incentivos*. Madrid, España. Obtenido de http://www.fsiformacion.com/Archivos/Generico/Remuneracion_incentivos.pdf
- Torres, L. J. L., & Jaramillo, N. O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Bogotá, CO: Universidad del Norte. Retrieved from <http://www.ebrary.com>
- Valderrama, S. (2016). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (6 ta ed.). Lima: San Marcos.
- Zavala. (2013), *Plan para el desarrollo empresarial*. (1ª ed.). Lima – Perú. Editorial: San Marco. McGraw-Hill Interamericana

ANEXOS

Matriz de consistencia

Formulación del problema general	Hipótesis	Objetivos					
<p>¿Cuál es grado de relación entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018?</p>	<p>H_i: El cumplimiento del perfil de puestos se relaciona significativamente con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018.</p> <p>Específicos H1: El perfil de puesto en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018, no se cumple. H2: La compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, no se cumple.</p>	<p>General Establecer la relación entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018</p> <p>Específicos Conocer el nivel de cumplimiento del perfil de puesto en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas periodo 2018 Conocer el nivel de compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas periodo 2018.</p>					
Diseño de investigación	Variables de estudio					Población y muestra	Instrumentos de recolección
Descriptivo Correlacional	Variable I	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	
	Cumplimiento del perfil de puesto	Es un método que permite seleccionar lo que se requiere y necesita con respecto a las características de que debe poseer la	El cumplimiento del perfil de puesto fue analizado a través de un cuestionario a través de los siguientes indicadores	Aplicación de los conocimientos adquiridos Nivel educativo Destreza	Conocimientos Experiencia requerida Categoría profesional Grado de instrucción Nivel de desempeño Conocimientos intelectuales Habilidades del trabajador	Ordinal	La muestra estuvo conformada por 62 trabajadores
							Encuesta - Cuestionario

	persona para poder satisfacer las funciones que necesiten ser ejecutadas en la empresa en un determinado puesto (Ibáñez, 2011)		Formación	Destrezas del trabajador		
				Nivel de enseñanza profesional		
				Desempeño profesional		
				Funciones del trabajador		
				Características requeridas		
				Cualidades del trabajador		
				Autenticidad		
	Variable II	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
	Compensación remunerativa	Es el pago que las organizaciones a sus empleados por esforzarse, dedicarse, demostrar habilidades y capacidades en su trabajo (Chiavenato 2009).	La compensación fue analizado a través de un cuestionario, así mismo se tomara en consideración los siguientes dimensiones e indicadores	Remuneración básica	Salario mensual	Ordinal
					Salario por hora	
Incentivos salariales				Bonos		
				Participación en los resultados		
Remuneración indirecta o prestaciones				Seguros de vida		
				Seguros de salud		

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE PUESTOS

Ante todo en primer lugar saludo, el presente cuestionario sirve como medio para evaluar el cumplimiento del Perfil de Puestos de los trabajadores de la Municipalidad de Lamas. Para ello sírvase llenar los recuadros en blanco con una “x”, en función a cada uno de los enunciados propuestos.

CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE PUESTOS						
DIMENSIÓN: Aplicación de los conocimientos adquiridos		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	¿El perfil del puesto le permite aplicar al trabajador los conocimientos que ha adquirido durante su etapa de aprendizaje?					
2	¿Se establece la experiencia que debe cumplir el trabajador en el perfil de puesto?					
3	¿El perfil del puesto establece una categoría profesional para que el trabajador pueda presentarse y ejercer un cargo?					
DIMENSIÓN: Nivel educativo		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
4	¿Considera que dentro del perfil de puesto, el nivel educativo es un requisito para que un trabajador pueda cubrir el puesto?					
5	¿Se establece el nivel de desempeño que debe cumplir el trabajador para ejercer el cargo laboral?					
6	¿Se establece los conocimientos intelectuales para que sea ascendido de cargo?					
DIMENSIÓN: Destreza		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
7	¿Se determina cuáles son las habilidades requeridas por el trabajador para que sea contratado?					
8	¿Se establece las destrezas que debe contemplar el personal para que sea contratado?					
DIMENSIÓN: Formación		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
9	¿La formación profesional es un requisito fundamental que debe contar cada trabajador al momento de ejercer un cargo?					

10	¿Se establece el desempeño profesional como requisito al momento de ejercer un cargo?					
11	¿Se establece la función que va a cumplir cada trabajador en el perfil de puesto?					
DIMENSIÓN: Cumplimiento de las características del colaborador						
12	¿Dentro del perfil de puesto existen características que el trabajador debe cumplir para ocupar un cargo?					
13	¿Se establece las cualidades que debe poseer cada trabajador para cubrir el puesto?					
14	¿Se establece la autenticidad que debe cumplir cada trabajador?					

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO SOBRE LA COMPENSACIÓN REMUNERATIVA

Ante todo en primer lugar saludo, el presente cuestionario sirve como medio para evaluar la **Compensación Remunerativa de los trabajadores de la Municipalidad de Lamas**. Para ello sírvase llenar los recuadros en blanco con una “x”, en función a cada uno de los enunciados propuestos.

Buen día:

Valor	0	1	2	3	4
Significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

COMPENSACIÓN REMUNERATIVA						
DIMENSIÓN: Remuneración básica		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	¿La remuneración que usted percibe de forma mensual cubre sus necesidades básicas?					
2	¿Con qué frecuencia usted percibe que la remuneración mensual que asigna la municipalidad a sus trabajadores determina una satisfacción?					
3	¿Con qué frecuencia ha presenciado quejas por parte de los trabajadores por el sueldo perciben y de los cuales fueron solucionados en su momento?					
4	¿Considera usted que la remuneración que percibe es satisfactorio ante las necesidades que presenta?					
5	¿Usted percibe que los pagos remunerativos se realizan en el debido momento, es decir al cierre de cada mes?					
DIMENSIÓN: Incentivos salariales		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
6	¿Usted percibe que los bonos que realiza la municipalidad están acorde a los servicios que se está brindando?					
7	¿Usted percibe bonos por el buen desempeño de sus funciones dentro de la Municipalidad?					
8	¿Considera usted que los bonos representan una motivación para los trabajadores quienes integran la municipalidad?					
9	¿Usted ha sido felicitado por el buen					

	desempeño de sus funciones de manera pública?					
10	¿Usted ha observado que los gerentes aprecien la calidad de trabajo que usted desarrolla y a cambio recibe una recompensa?					
11	¿Los beneficios salariales que otorga la Municipalidad van acorde con las actividades realizadas por cada trabajador?					
DIMENSIÓN: remuneración indirecta o prestaciones		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
12	¿Determina usted que el seguro que brinda la municipalidad es la más adecuada ante cualquier contingencia?					
13	¿Usted percibe que la municipalidad otorga un seguro conveniente para sus trabajadores?					
14	¿Usted percibe que el seguro que otorga la municipalidad cubren las necesidades básicas ante una emergencia?					
15	¿Usted ha percibido por parte de sus compañeros de trabajos quejas ante seguro brindado por la municipalidad?					
16	¿Considera que el seguro es importante para usted y para su familia?					

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Davila, Keller
 Institución donde labora : UCV/UNSM.T
 Especialidad : Mg. Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Perfil de Puestos
 Autor del instrumento : Dr. Dick Tomás Flores Coria

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información <u>objetiva</u> sobre la variable: <u>Perfil de Puestos</u> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <u>Perfil de Puestos</u> .					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <u>Perfil de Puestos</u> , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <u>Perfil de Puestos</u> .				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
PUNTAJE TOTAL						42

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 42

Tarapoto, 20 de Mayo de 2018.


 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sanchez Davila, Keller
 Institución donde labora : UCV/UNSM.T
 Especialidad : Mg. Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Compensación Remunerativa
 Autor del instrumento : Dr. Dick Tomás Flores Cural

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <u>COMPENSACIÓN REMUNERATIVA</u> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <u>Compensación Remunerativa</u>					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <u>Compensación Remunerativa</u> , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <u>Compensación Remunerativa</u>					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						43

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO APTO PARA SU APLICACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 20 de Mayo de 2018.


 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Burgos Burdales, Roger
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Magister en Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar el Cumplimiento del Perfil de Puestos
 Autor (s) del instrumento (s): Dick Tannis Flores Corral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE PUESTOS en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE PUESTOS				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE PUESTOS				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Puede aplicar su instrumento

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

 Tarapoto, 06 de Julio de 2018

Sello personal y firma


 Mg. Roger Burgos Burdales
 CLAD: 9264

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Burgos Bardales Roger
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Magister en Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar la Compensación Remunerativa
 Autor (s) del instrumento (s): Deck Tannis Flores Coral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los items del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPENSACIÓN REMUNERATIVA en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMPENSACIÓN REMUNERATIVA					X
ORGANIZACIÓN	Los items del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los items del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los items del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los items del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPENSACIÓN REMUNERATIVA				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Puede Aplicar el instrumento

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

 Tarapoto, 06 de Julio de 2018

Sello personal y firma



Mg. Roger Burgos Bardales
 CLAD: 9264



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Flores Pinedo Cindy
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Tarma
 Especialidad : Magister en Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar el cumplimiento del Perfil de Puestos
 Autor (s) del instrumento (s): Dick Tomás Flores Corral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE PUESTOS en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE PUESTOS					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE PUESTOS				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Puede Aplicar Instrumento

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarma, 06 de Julio de 2018



SELO OFICIAL MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMA

Mg. CINDY FLORES PINEDO
 Sub Gerente de Turismo y Artesanía

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Flores Pinedo Cindy
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Lamas
 Especialidad : Magister en Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar la Compensación Remunerativa
 Autor (s) del instrumento (s): Dick Tomas Flores Cord

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPENSACIÓN REMUNERATIVA en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMPENSACIÓN REMUNERATIVA				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPENSACIÓN REMUNERATIVA				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Puede Aplicar su instrumento

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

 Tarapoto, 06 de Julio de 2018


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS

Mg. CINDY FLORES PINEDO
 Sub Gerente de Turismo y Artesanía

Indicé de confiabilidad

Análisis de confiabilidad: Cumplimiento del perfil de puestos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	14

Análisis de confiabilidad: compensación remunerativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	16

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL LAMAS

"Capital Folclórica de la Región San Martín"

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

**CONSTANCIA DE ESTUDIOS
REALIZADOS**

EL QUE SUSCRIBE: **SUB GERENTE DE RECURSOS
HUMANOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
LAMAS.**

HACE CONSTAR:

Que, **DICK TOMAS FLORES CORAL**, identificado con DNI. N° **70179251**; estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, realizó su estudio de tesis **CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE PUESTOS Y SU RELACIÓN CON LA COMPENSACIÓN REMUNERATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS, EN EL PERIODO 2018.**

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Lamas, 06 de Julio del 2018


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMAS
LIC. Adm. Edgar F. Campos Llamas
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Dick Tomás Flores Coral

D.N.I. : 70179251

Domicilio : Jr. San Martín N° 663 – Lamas, San Martín.

Teléfono : Fijo : Móvil : 917830974

E-mail : dicktfc.df@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro
Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Dick Tomás Flores Coral

Título de la tesis:

"Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018"

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 26 Noviembre 2018

Informe de originalidad

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1050025204&lang=es&o=1024513125&s=3

feedback studio | Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipali

Resumen de coincidencias

25 %

1	repositorio.upao.edu.pe	2 %
2	repositorio.uss.edu.pe	2 %
3	repositorio.usb.edu.ec	2 %
4	es.scribd.com	2 %
5	tesis.ucsm.edu.pe	2 %
6	n.ues.edu.sv	1 %
7	myslide.es	1 %

25

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, período 2018”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER
EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
Br. Dick Tomás Flores Coral

ASESOR:

Página: 1 de 62 | Número de palabras: 13172 | Text-only Report | High Resolution | Activado

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Keller Sánchez Dávila, asesor del curso de Desarrollo de Proyecto de Tesis, del ciclo IV, y revisor de la tesis del estudiante Dick Tomás Flores Coral titulado "Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018", constato que la misma tiene un índice de similitud de 25%.

Verificable en el reporte de originalidad del programa *TURNITIN*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Tarapoto, 22 de Octubre de 2018



Mg. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Dick Tomás Flores Coral

INFORME TITULADO:

“Cumplimiento del Perfil de Puestos y su Relación con la Compensación Remunerativa en los Trabajadores de la Municipalidad Provincia de Lamas en el Periodo 2018”.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA : 16 de agosto de 2018

NOTA O MENCIÓN : Aprobado por mayoría



Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO