



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Relación entre el Perfil Profesional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de
Salud Santa, Distrito de Santa-2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. LEÓN EVANGELISTA, Hedy Geraldine (ORCID: 000-0003-3475-3994)

ASESOR:

Mg. SICHEZ MUÑOZ, Víctor Alejandro (ORCID: 0000-0002-2288-9336)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres y hermano, por su apoyo y amor incondicional

Geraldine

Agradecimiento

Agradezco a Dios por iluminar mi vida y mi camino, a mis padres por su apoyo constante día a día y su amor verdadero, a mi hermano por su comprensión y cariño incondicional, a mi asesor por sus conocimientos impartidos, a la Universidad César Vallejo por albergarme en sus aulas, al Centro de Salud Santa y a los trabajadores por su colaboración y cariño.

La Autora



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El/La Bachiller **LEON EVANGELISTA, HELDY GERALDINE**, para obtener el Grado Académico de Maestro/a en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

Relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud santa, distrito de Santa, 2018.

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: APROBAR POR MAYORIA

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

.....

.....

.....

Chimbote, 11 de agosto del 2019

Hora: 12:35 pm

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado

Dr. Edwin López Robles

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado

Mg. Juan Francisco Salazar Llanos

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado

Mg. Víctor Mejandro Sichez Muñoz

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Hedy Geraldine León Evangelista, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado "Relación entre el Perfil Profesional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa-2018" presentado en 84 folios, para la obtención del grado académico de Maestro/a en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.



Chimbote, Agosto 2019

Hedy Geraldine León Evangelista

DNI N° 70997132

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	19
2.1.Tipo y diseño de investigación	19
2.2.Operacionalización de las variables	19
2.3.Población, muestra y muestreo	22
2.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5.Procedimientos	23
2.6.Método de análisis de datos	23
2.7.Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44
Anexo 1: Matriz de consistencia	45
Anexo 2: Instrumentos - Ficha técnica	47
Anexo 3: Validez y confiabilidad	49
Anexo 4: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	59
Anexo 5: Base de datos	60
Anexo 6: Artículo científico	61

Índice de tablas

		Pag.
Tabla 1	Nivel de perfil profesional de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.	26
Tabla 2	Nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.	27
Tabla 3	Relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018 en la dimensión evaluación.	28
Tabla 4	Relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018 en la dimensión motivación.	29
Tabla 5	Relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018 en la dimensión competencias.	30
Tabla 6	Relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.	31

Índice de figuras

		Pag.
Figura 1	Nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.	26
Figura 2	Nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.	27

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se planteó como objetivo general “Determinar la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018”, metodológicamente el diseño de investigación es descriptivo correlacional, de enfoque cualitativo, la muestra fue de 20 trabajadores, la técnica de recolección de datos fue la entrevista, los instrumentos de recolección de datos consisten en dos cuestionarios, el primero para recolectar datos sobre perfil profesional de 12 ítems y el segundo cuestionario para recolectar datos sobre desempeño laboral de 16 ítems, los instrumentos fueron validados por juicio de dos maestros en gestión pública. Los resultados fueron analizados y presentados en cuadros según la correlación spearman el grado de relación entre la variable perfil profesional y desempeño laboral es $r_{xy} = 0,710$, el cual expresa que la relación es fuerte y positiva, así mismo, al ser evaluado a través de la prueba T-Student cuyo valor ($T_c = 4,277$) ha generado una Sig. $p = 0,000 < 0,05$, lo cual permite afirmar que efectivamente entre las variables mencionadas existe relación significativa, se empleó la estadística descriptiva.

Palabras clave: Competencias, desempeño laboral, motivación, perfil profesional

ABSTRACT

In the present research work, the general objective was to "Determine the relationship between the professional profile and work performance of the workers of the Santa Health Center, District of Santa, 2018", methodologically the research design is descriptive correlational, qualitative approach, the sample was 20 workers, the technique of data collection was the interview, the data collection instruments consist of two questionnaires, the first to collect data on professional profile of 12 items and the second questionnaire to collect data on job performance of 16 items, the instruments were validated by the judgment of two teachers in public management. The results were analyzed and presented in tables according to the Spearman correlation. The degree of relationship between the variable professional profile and job performance is, which expresses that the relationship is strong and positive, likewise, when evaluated through the T-test. Student's t-value ($T_c = 4,277$) has generated a Sig. $P = 0.000 < 0.05$, which allows to affirm that there is a significant relationship between the mentioned variables, descriptive statistics was used.

Keywords: Competencies, work performance, motivation, professional profile.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se ha dado una importancia relevante sobre la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral que imparten las entidades públicas del Estado, y dentro de ello los establecimientos dependientes del Ministerio de Salud.

Frente al aumento de la necesidad de atención en los establecimientos de salud se viene contratando en el sector asistencial personal de salud con el perfil que requiere el puesto a cubrir en diferentes modalidades de contrato, sin embargo, en la parte administrativa no siempre los trabajadores que se contratan cuentan con el perfil requerido, ante ello, es preciso mencionar que en algunas ocasiones se dan dichas situaciones porque se contrata a las personas por afinidad política o de amistad.

El Centro de Salud Santa no está exento de tener problemas respecto a la contratación de personal que no cumple con el perfil profesional requerido en la parte administrativa por la Red de Salud Pacífico Norte, es por ello que a razón de esta problemática se realiza el presente trabajo de investigación, el cual lleva por título “Relación entre el Perfil Profesional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018”. Así mismo, en el presente capítulo se abordará la realidad problemática, trabajos previos, teorías, enfoques conceptuales, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos.

En nuestro país percibimos que en los últimos años la contratación del personal para ocupar los puestos de trabajo en las diferentes entidades del estado se está nombrando o contratando a personas que en algunos casos no cumplen con el perfil del puesto por lo que se le da por amistad o favor político incumpliendo lo estipulado en el proceso de la ley de contrataciones del estado.

Así mismo se percibe que la gran mayoría de los trabajadores de las entidades del estado no optan por seguir capacitándose ni especializándose debido a múltiples factores siendo uno de ellos el factor económico por el alto costo que demanda. Todo esto repercute en forma negativa a que el trabajador tenga un desempeño laboral eficiente a favor de la población.

En la región también se requiere que los trabajadores que laboran en las diferentes entidades públicas deben contar con el perfil profesional para ocupar un determinado puesto de trabajo repercutiendo en un desempeño laboral eficiente hacia la población. Es recóndito que una entidad cuente o contrate a un empleado que cumpla con la totalidad de requisitos que exige el perfil al cargo que ocupa, por ello, se deben realizar planes de carrera para que el trabajador seleccionado, se encuentre y adquiera las competencias y conocimientos que exige su puesto de trabajo, permitiendo que de esta manera se obtenga un servicio el logro y cumplimiento de los objetivos planteados por la institución (Hoyos, 2010).

Referente al contexto nacional vemos que no somos ajenos a esta realidad, algunas instituciones no cuentan con personal calificado para que se desempeñe eficazmente y efectivamente en las diferentes áreas, así mismo el personal no organiza, no coordina y no controla los procesos de gestión (Villacorta,2013).

La falta y escasez que existe en el proceso de convocar, seleccionar y evaluar se vuelven improvisados, repercutiendo directamente sobre la calidad del servicio que se ofrece (Castillo, 2015).

El C.S.S. es un establecimiento de salud con nivel I-3, pertenece a la Micro Red Santa, tiene como ente rector la Red de Salud Pacífico Norte Dirección Regional de Salud Ancash, se encuentra ubicado en el Distrito de Santa, Provincia del Santa y Departamento Ancash, y al ser un establecimiento de salud de la entidad pública no es ajeno a presentar la problemática con lo que respecta a la selección del personal a contratar o nombrar por parte de la Dirección de la Red de Salud Pacífico Norte en base al perfil que se requiere y con las competencias necesarias, durante los últimos años, se ha visto la incorporación y aumento de sus trabajadores en sus diferentes áreas y en las jefaturas de las mismas, sin embargo, se ha podido observar dos panoramas, en el primero se encuentran, en su mayoría a trabajadores desempeñando en sus puestos de acorde al perfil, y en el otro panorama encontramos a cierto grupo que no, tal es el caso del área de estadística, vigilancia, y limpieza; quienes son contratados en la modalidad de terceros y no cuentan con los requisitos mínimos que requiere el puesto, lo cual pueden ser por diversas causas tales como, la baja remuneración salarial que perciben, la modalidad de contrato en que se encuentran lo cual generaría una desestabilidad laboral y desinterés por llevar estudios o capacitación.

Por otra parte, se encuentran también a aquellos trabajadores que cumplen con los requisitos mínimos que solicita su perfil para desempeñar su puesto como el contar con un título profesional, habilitación y colegiatura vigente; pero, tienen una escasa participación respecto a continuar sus estudios de postgrado o doctorado, o estudios de especialización en su carrera.

De igual forma, encontramos el mismo panorama con las jefaturas por servicio que existe en dicha institución.

Es por ello, que, ante esta realidad, es necesario, que el personal que el recurso humano que trabaja en el C.S.S, se encuentre debidamente capacitado y orientado tanto a nivel académico, como aptitudinal, pues de esta forma, se podrá ofrecer un servicio y atención de calidad a los usuarios.

Así mismo, se busca, además, fortalecer las capacidades de los jefes por servicio, para poder dirigir, y articular de forma eficiente y eficaz el desempeño de todos los trabajadores.

Como alternativa de solución para mejorar las competencias de los trabajadores de acuerdo al perfil profesional se propone elaborar reuniones para sensibilizar y motivar a los trabajadores para optar por los estudios de especializaciones o estudios de post grado, así mismo proponer que la Dirección de la Red de Salud Pacífico Norte firme convenio con las Universidades para proporcionar Becas o disminución de los costos de las pensiones. Por lo mismo y los aspectos antes mencionados el enunciado del problema de la presente investigación es “Relación entre el Perfil Profesional y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa ,2018”, El presente capítulo contiene los siguientes títulos, realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas con el tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis, objetivos.

Trabajos previos

En Bolivia, Hoyos (2010) investigó acerca del “*Diseño del perfil del cargo basado en competencias*”, el cual tuvo como objetivo mejorar las capacidades de los colaboradores, y gestionar diferentes sistemas empresariales; respecto a ello, concluye que no se ha podido identificar ni encontrar a un trabajador que cuente con todo el perfil que se requiere para ocupar determinados puestos de trabajo, es por ello, que plantea la alternativa de elaborar un

plan de carrera para los trabajadores que no cumplen con los requisitos para el perfil de puesto, y de esta forma, lograr que adquieran todo lo que les falta para poder cumplir a totalidad con el perfil del cargo que vienen desempeñando; y con ello, no sólo habrá una mejora a nivel personal por parte del trabajador, sino que también mejorará el rendimiento de la empresa y se podrán alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Por su parte, en Guatemala, Paz (2014) investigó sobre el *“Manual de descriptores de puestos del área administrativa de la Fundación Esperanza de Vida, ubicada en Aldea Llano Verde, rio Hondo, Zacapa”*; teniendo como objetivo en su investigación determinar la importancia que el área administrativa de esa entidad cuente con un manual que describa las funciones y características de los puestos de trabajo; dicha investigación fue de tipo descriptivo; a la vez, llega a la conclusión que la mayoría de trabajadores desconoce sus funciones y responsabilidades del puesto al que se desempeñan, ello se debe a que no se existe un manual donde describan las características, funciones, competencias y requisitos sobre sus puestos de trabajo trayendo como consecuencia un bajo desempeño laboral de sus trabajadores, así mismo, el autor menciona que otra de las dificultades encontradas fue que la institución contrata a personal no calificado debido a que no establece los requisitos mínimos y funciones para ocupar el puesto que se desea contratar

En el mismo país, López (2012) investigó acerca de *“Manual de funciones y perfil de puestos para el colegio superior de informática HIGA de la cabecera departamental de Chiquimula”*; tuvo como objetivo general identificar la importancia que esa institución cuente con un manual en donde se establezcan las y perfiles de cada puesto de dicha casa de estudios; su investigación fue tipo descriptivo; y concluye que los trabajadores conocen en su mayoría sus funciones, sin embargo la institución no cuenta con un manual de puestos y funciones, por lo que los trabajadores coinciden que es importante contar con dicho manual para que de esta manera sepan sobre las funciones que debe desempeñar cada uno en el puesto que ocupan y de esta manera mejorarán su desempeño y cumplirían idóneamente todas sus funciones; finalmente el autor menciona que es necesario que la institución elabore un manual que especifiquen las funciones y perfil de cada puesto para las áreas del personal docente, administrativo y operativo para posteriormente socializarlo con todo el personal.

En Venezuela, Sánchez (2011) estudió la *“Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara”*; dicha

investigación tuvo como objetivo identificar los factores motivacionales como determinantes claves para el desempeño laboral del personal administrativo de dicho nosocomio; para ello, su investigación fue correlacional, descriptiva y de campo; finalmente, el autor concluye que las tareas y funciones asignadas en las áreas de administración y recursos humanos no son consecuentes con la remuneración que perciben los trabajadores, generando una disconformidad y descontento de los mismos, precisando también, que si no existe una motivación alta para el trabajador, se tendrá como consecuencia un rendimiento laboral bajo.

En España, Pereda (2016) realizó una investigación sobre el “*Análisis de las habilidades directivas*”; teniendo como objetivo general analizar respecto a las habilidades directivas de los empleados al servicio del sector público en la Provincia de Córdoba, España; esta investigación fue de tipo cuantitativo; en donde concluye principalmente que no se puede obtener un servicio público eficiente y de calidad si el personal que trabaja en esa institución no se encuentra comprometido con la misma, por otro lado, menciona también, que una de las razones por las que el personal tiene un nivel bajo de desempeño es porque no cuenta con las habilidades personales pertinentes para poder desempeñarse de forma adecuada en el puesto que labora.

En Ecuador, Pérez (2014) estudió “*El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)*”; tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha) en Ecuador; su investigación fue de tipo correlacional no experimental; y, en sus conclusiones más relevantes encontramos que no existe un buen desempeño laboral por parte de los trabajadores debido a que sienten que su trabajo y esfuerzo no son debidamente valorados, sus jefes son autoritarios, y para cambiar ello, considera que es necesario que para que exista un buen desempeño laboral, se debe buscar motivar e incentivar a los trabajadores para que éstos se sientan valorados y su desempeño mejore.

Respecto a trabajos realizados en el Perú, Acevedo (2002) investigó sobre “*Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*”, teniendo como objetivo principal identificar la relación entre la variable perfiles y rendimiento en la formación profesional de los docentes que dictaron cursos en el quinto ciclo del semestre 2002 en la escuela de educación; dentro de las conclusiones que llegó en dicha investigación, una de las que tuvo

más relevancia fue en la que concluye que varios docentes de dicha casa de estudios no se identifican con el perfil profesional propuesto por la escuela, y también desconocen el perfil y el plan curricular de la misma; y tampoco utilizan los criterios de evaluación designados en el curso.

En Juliaca, Chayña (2017) investigó sobre “*Las relaciones públicas interna y el desempeño laboral en la división de orden y seguridad de la policía nacional del Perú de Juliaca. 2017*”; teniendo como objetivo general identificar la relación entre la comunicación interna y el desempeño laboral de los oficiales y sub oficiales de esa jurisdicción; su investigación fue de tipo correlacional y diseño no experimental; respecto a sus conclusiones sobre el desempeño laboral de dichos efectivos policiales, el autor concluye que la mayor parte de efectivos tienen un nivel bueno de desempeño con un porcentaje de 67,3%, mientras que un 27,3% se encuentra en el rango muy bueno, y un 5,5% se encuentra en el rango regular de desempeño laboral.

Por su parte, Castillo (2015) realizó una investigación sobre la “*Escases en el procedimiento convocatoria, selección y evaluación de los docentes de la escuela de oficiales de la Policía Nacional del Perú*”; tuvo como objetivo identificar las dificultades en la gestión pública en dicha institución, referente al procedimiento de convocatoria, selección y evaluación de desempeño de los docentes de la escuela de oficiales de la PNP y cómo dichos resultados repercuten en la formación de oficiales de la PNP; a su vez, dicha investigación fue de tipo descriptivo; y dentro de sus principales conclusiones precisó que existe un grado de deficiencia sobre dichos procesos, también pues se pudo identificar que no existe un perfil exclusivamente para el docente por cada asignatura que dicte, a ello, también se suma que en la misma institución la mayoría de docentes se desempeñan en otras funciones tales como en las áreas administrativas o instrucción, lo cual trae como consecuencia que no puedan desempeñar su rol como docentes de manera eficiente, pues al tener diversas funciones, descuidan sus responsabilidades académicas faltando a clases, no cumpliendo con el horario curricular y los temas de sus materias.

Blas (2017), realizó una investigación sobre “*Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017*”, teniendo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el Perfil de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución; la investigación que realizó fue de tipo básica, de diseño no experimental y de nivel correlacional; la autora

concluye que la variable perfil de puestos tiene una relación de nivel moderado con la variable desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima metropolitana, 2017, a la vez, también refiere que cuando se contrate al personal para laboral en dicha institución, ésta selección se realice siguiendo lo solicitado por SERVIR en cuanto a las contrataciones según cada perfil de puestos, así mismo, la autora menciona que la institución debe fomentar la capacitación de sus trabajadores para que éstos puedan desempeñar sus funciones de forma idónea, también indica que se brinden incentivos monetarios y no monetarios a los trabajadores para que a través de ellos se pueda obtener un mejor desempeño laboral, finalmente la autora menciona que se debe seleccionar al personal de acuerdo a los requerimientos y aptitudes que solicita dicho perfil de puesto.

Castromonte (2017), investigó sobre *“Perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.”* ; en donde tuvo como objetivo determinar la influencia de la variable perfiles profesionales y evaluar su repercusión con el desempeño laboral de los trabajadores de esa institución; su investigación fue no experimental correlacional; en ella, la autora concluye que existe incidencia directa entre los perfiles profesionales en el desempeño laboral de los trabajadores de esa institución.

Respecto al desempeño laboral, concluye que el 48% de trabajadores realiza un mal desempeño, el 38% se encuentra en la escala regular y el 14% se ubica en la escala de bueno, evidenciando con ello que en dicha institución predomina un mal desempeño laboral, pues, según la autora, estos resultados se deben a que en su mayoría los trabajadores no cumplen con los requisitos mínimos exigidos por cada perfil de puesto lo cual conlleva a que no tengan un buen desempeño laboral en el puesto que se encuentran, otro factor que influye también es la contratación de dicho personal por favores políticos, pues al hacer ello, no caen en cuenta que dicha persona contratada cumpla con los requisitos que se solicitan para ocupar ese puesto.

En lo referente a la formación profesional, la autora concluye que el 3% de trabajadores tiene un nivel bueno, un 36% presenta un nivel regular, y un 62% tiene un nivel malo; mostrando con ello que los trabajadores en su mayoría tampoco poseen la formación profesional requerida para desempeñar las funciones en los puestos que ocupan, tal es así que, la formación profesional incide en gran nivel en el desempeño laboral de los trabajadores.

Desarrollo de teorías relacionadas a las variables en estudio

Respecto a la variable perfil profesional y sus dimensiones:

Se denomina así al grupo de habilidades, destrezas y conocimientos con las que cuenta una persona para desempeñar funciones y labores propiamente dichas de una profesión, y las realiza en un nivel de eficiencia idóneo que se reflejan en el cumplimiento de las tareas y funciones propias de dicha profesión (Glasman e Ibarrola, 1978).

Así mismo, los autores mencionan que el perfil profesional posee tres dimensiones las cuales son la formación profesional, experiencia laboral y competencias (Glasman e Ibarrola, 1978).

Por su parte, Días (2011) refiere que el perfil profesional comprende conocimientos, habilidades y actitudes, los cuales aseguran la producción de servicios y bienes concretos;

En esa misma línea, Llanos (2008) menciona es la descripción de las características que solicita el empleador, las mismas que deben estar acorde al mercado ocupacional, definiendo las habilidades, destrezas, personalidad y nivel de educación inherente al desempeño profesional.

Hawes y Corvalán (2005) lo definen como el conjunto de capacidades y rasgos que posee una persona, a la cual se le puede designar tareas para las que se considera que se encuentra capacitado y con las competencias requeridas para desempeñarse en ese puesto, así mismo, los autores sostienen que el perfil profesional está ligado al contexto del mundo del trabajo en una determinada época y sociedad.

A su vez, Jaramillo (2015) define que cuando hablamos de perfil profesional, se refiere al conjunto de habilidades y conocimientos que determinan el ejercicio profesional y satisface las demandas del campo laboral, siendo para ello necesario que los conocimientos con el desarrollo de capacidades y habilidades siempre deben estar unidos para que de esta forma se consoliden en una base sólida a nivel teórico práctico permitiendo su aplicación en distintos ámbitos.

En opinión de Mendez (2015) son los conocimientos, habilidades y destrezas, y se encuentran organizadas sistemáticamente, convirtiéndose, además, en condiciones elementales para lograr obtener un grado académico profesional y poder desempeñarse en funciones y tareas en un determinado puesto de trabajo.

En Suecia, se exploraron los perfiles profesionales de los maestros de preescolar en las últimas décadas, dicho análisis reveló dos subgrupos el primero la educación tardía (después de la introducción del plan de estudios preescolar en 1998) y el segundo es la educación temprana (antes de la introducción del plan de estudios preescolar en 1998). El patrón de año de graduación, experiencia, desarrollo profesional continuo y asignación específica en preescolar fue el patrón más distintivo en estos perfiles, (Nasiopoulou, Williams, Sheridan, & Yang, 2019)

“El perfil profesional de los perfusionistas está en clara evolución en términos de calificación, ya que el conocimiento del pasado, el escenario actual y las proyecciones futuras trazan nuevas acciones e inserción profesional en diferentes áreas” (Nicoletti, Miranda, Marques y Moraes, 2019).

Los resultados muestran cuatro factores principales que subyacen a los perfiles profesionales: experiencia profesional, capital social, actualización de conocimientos e información complementaria. Estos factores están significativamente relacionados con la productividad, el absentismo y el potencial de desarrollo profesional. Estos hallazgos se discuten a la luz de sus implicaciones teóricas y prácticas. (Aguado, García y Rodríguez 2019).

Cerritelli, Van Dun, Esteves, Consorti, Sciomachen, Lacorte, Null, (2019), realizaron un estudio sobre el perfil de los osteópatas en Italia y sostienen que éste se caracteriza por un hombre adulto joven que trabaja por cuenta propia y que trabaja principalmente como un practicante único, que ha sido entrenado como osteópata a través de un plan de estudios a tiempo parcial y tenía un título previo principalmente en los campos de las ciencias del deporte o fisioterapia.

Funciones

Se encuentran dentro de ellas las capacidades, permisiones, compromisos e interrelaciones con los diversos cargos que se encuentran en cada puesto de trabajo (Gomez, 2014).

(Chiavenato, 2007) las define como un conjunto de tareas o atribuciones que ejecuta el trabajador de forma sistemática y reiterada, por otro lado, el autor menciona que dichas tareas también pueden ser ejecutadas por una persona de forma transitoria o definitiva; sin

embargo, sostiene que para que dichas tareas constituyan una función es necesario que éstas se realicen repetidas veces.

Requisitos Conocimientos

Alles (2007) refiere que los conocimientos vienen a ser la formación que posee una persona sobre algunas áreas específicas,

Fernández (1996) afirma que el trabajador debe poseer los conocimientos y aptitudes específicas que se requieren para ocupar un puesto de trabajo, a la vez, esta persona debe desarrollar diversas competencias y capacidades, las cuales deben ir actualizándose constantemente al igual que las exigencias que se presentan día a día en el mundo laboral.

Hartmann, Rossetti, Siqueira, Poli de Figueiredo, Rossi, Gomes y Fedele (2019), evaluaron el nivel de conocimiento de los dentistas en Rio Grande do Sul, Brasil, en donde concluyeron que el nivel general de conocimiento de los dentistas es moderado, finalmente, resaltan que es necesario que dichos profesionales estén capacitándose y actualizándose constantemente.

Experiencia laboral

Son los conocimientos y aptitudes que tiene una persona o un grupo de ellas, los mismos que fueron adquiridos cuando realizaron una actividad específica y en un tiempo determinado; a la vez, estas experiencias se miden a partir de los años que se llevó a cabo, contándose también como tales los tipos y diversidad de trabajo realizados, (Borja,1995).

Formación profesional

Es el grado académico y aprendizajes que están orientados hacia la implantación y actualización laboral, (Education and training, 2015).

Llega a ser el reconocimiento otorgado por una casa de estudios, la cual se obtiene después de la culminación de un programa de estudios, (Education and training, 2015).

En opinión de Homs (2008), viene a ser los conocimientos y aprendizajes que tiene una persona, y éstos fueron obtenidos en el transcurso de su vida.

Las capacitaciones representan en la actualidad el medio más idóneo para garantizar la formación permanente de los trabajadores referente a las funciones que desempeñan en un determinado puesto de trabajo, la capacitación tiene como fin promover el desarrollo del

trabajador y a la vez el de la organización a la que pertenece, propiciando y fortaleciendo el conocimiento necesario para mejorar su desempeño laboral, (Education and training, 2015).

Las capacitaciones permiten solucionar dificultades que existan en la organización como por ejemplo la escasez de producción, reclamos de los clientes en el servicio que se brinda, demora en la entrega de pedidos, rotación de personal, y renunciaciones de los mismos, pues a través de las capacitaciones, se obtienen conocimientos, se desarrollan habilidades y se pueden modificar actitudes del personal buscando la mejora del desempeño de los mismos, (Ferraro, 2001).

Dos Santos, Silva, Cintra, Da Fonseca y Tralli (2019), analizaron los resultados del aprendizaje de los capacitados antes y después de un curso sobre recuperación, perfusión y envasado de órganos para trasplantes, en donde concluyeron que el curso contribuyó a mejorar el conocimiento del equipo de salud multiprofesional y representó un mejor estándar de aprendizaje.

Los trabajadores calificados están capacitados para hacer las cosas de manera segura y de la manera correcta, ayudando a los contratistas para quienes trabajan a mantenerse seguros, competitivo y rentable, (Guzzon, 2019).

"En general, la investigación muestra que los profesionales mejor capacitados serán más productivos, tanto debido a las habilidades mejoradas, como también a los mayores niveles de motivación. En términos simples, los profesionales más capacitados conducirán a un mayor rendimiento" (Axelrod, 2019).

Referente a la variable desempeño laboral y sus dimensiones:

Robbins, Stephen y Coulter (2013) plantean que es un proceso en el que se determina el nivel de éxito de un trabajador o una institución sobre el cumplimiento de sus funciones y objetivos planteados, por ello, es importante realizar este tipo de evaluaciones, porque a través de las mismas se podrá evaluar el nivel cumplimiento y logro de sus metas como organización.

Es el grado en que el talento humano lleva a cabo para realizar y cumplir actividades y tareas requeridas por la organización, las cuales van acorde a los objetivos, metas, criterios, estándares, pautas y resultados establecidos por ellos, (Bohlander, Snell y Sherman, 2001).

Por su parte Morales (2009) lo conceptualiza como el rendimiento y acciones mostradas por el trabajador al momento de realizar sus tareas y funciones asignadas acorde al puesto en el que se desempeña, a través del mismo, el trabajador también manifiesta sus competencias laborales logradas, que van de la mano con su conocimiento, habilidad, experiencia, sentimiento, actitudes, motivación, personalidad y valores del trabajador que ayudan a que éste pueda lograr resultados idóneos que van con la exigencia solicitada por la organización a la que se encuentra.

Adicional a ello, el autor precisa que es la eficiencia y eficacia con que se realizan las actividades, junto con el grado en el que se cumplen las metas y objetivos planteadas por la organización, siendo para ello necesario, que la persona cuente con capacidad para desempeñarse, disposición para desempeñarse y se le brinde oportunidades para desempeñarse (Morales, 2009)

Bohórquez (2004) sostiene refiere que es el nivel respecto a la ejecución alcanzada por el trabajador en cuanto a sus logros de cumplimiento de las metas dentro de su organización en un determinado tiempo.

Por su parte, Milkovich y Boudreau (1994) mencionan que se encuentra vinculado sobre las particularidades y características del colaborador.

Cuando los directores se sienten aislados, ello puede tener un impacto negativo en el desempeño laboral y generar que haya rotación continua de los mismos, por ello, para mantenerse en el papel y hacer mejoras sostenibles reales en sus escuelas, es necesario el apoyo de un pensamiento experimentado y bien informado, (Grossman y Nagler, 2019).

Evaluación

Es un proceso en el cual se mide el rendimiento y comportamiento de un trabajador, tiene por finalidad retroalimentar su desempeño (Fernández y Araya 2009).

Wayne (2005) sostiene que es un sistema en el que se evalúa y revisa el nivel de desempeño de uno o varios trabajadores del trabajador tanto a nivel individual como colectivo., así mismo, a través de la evaluación de desempeño se puede lograr resultados mejores y eficientes resultados, se debe retroalimentar el desempeño y también aumentar los incentivos para que de esta forma se incremente la productividad de los trabajadores y de la institución.

Morales (2009) afirma que a través de ella se puede determinar y mide el grado en el que cada trabajador mantiene su idoneidad y eficacia en el que desarrolla sus actividades en el puesto en que labora.

Tiene como fin medir el desempeño del trabajador, en donde se valorará en qué medida dicho trabajador cumple con los requisitos y desenvolvimiento en el puesto de trabajo en el que labora, a la vez, el autor sostiene que ésta se considera como una evaluación dinámica pues los trabajadores se evalúan constantemente y en donde los que evalúan son el gerente, la persona misma y ambos (Chiavenato, 2009).

Así mismo, esta evaluación le sirve al gerente para mejorar los estándares de desempeño de sus trabajadores y conocer el nivel en el que se encuentran, y al trabajador le servirá pues podrá conocer su nivel de desempeño, autoevaluarse y conocer sus puntos débiles o fuertes.

Iturralde (2011) sostiene que es de forma integral, continua y sistemática, la misma que es realizada por los jefes inmediatos en donde evalúan las actitudes, comportamientos y rendimiento del trabajador mientras se encuentra desempeñando sus funciones en el puesto al que pertenece; además, permite mejorar a través de ella el desempeño del trabajador y se podrá ubicarlo en el área correspondiente para que pueda tener un alto nivel de desempeño.

Werther (1999), sostiene que a través de la evaluación de desempeño de los trabajadores se podrá obtener información para tomar decisiones, como emprender acciones correctivas o motivadoras para mejorar el nivel de desempeño.

Staff and nonsense (2019), analizaron una encuesta sobre el proceso de reclutamiento empleado por las empresas estadounidenses para contratar a las mejores personas, en donde se encontró que un tercio de las compañías verifican si su proceso de reclutamiento resulta en la contratación de buenos empleados, y las compañías identificaron las razones por las cuales no supervisaron la efectividad de la contratación, incluida la dificultad para medir el desempeño de los empleados.

Una reciente encuesta de OfficeTeam preguntó a 308 gerentes de recursos humanos sobre su procesos de evaluación del desempeño de las empresas y descubrieron que El 51 por ciento de las empresas han actualizado su proceso dentro del últimos dos años De las compañías que habían actualizado recientemente su revisión proceso, los principales cambios realizados fueron acortar el proceso y aumentar la frecuencia de retroalimentación,

muchas compañías están aumentando la frecuencia con la que evalúan a los empleados, probablemente porque la investigación ha demostrado consistentemente que Los empleados, particularmente los Millennials, anhelan comentarios más frecuentes. Por ejemplo, una encuesta realizada por TriNet y Wakefield Research descubrió que el 85 por ciento de los Millennials se sentirían más seguros sí podrían tener conversaciones más frecuentes con sus gerentes, (Blanchard, 2019).

Otra alternativa a la evaluación de desempeño, es la que menciona Holderness, Olsen y Thornock (2019), donde mencionan en su artículo, sobre el reemplazo de la revisión anual de desempeño con comentarios más frecuentes en empresas tecnológicas y tradicionales. Las razones para la adopción de comentarios más frecuentes incluyen desafíos en el reclutamiento y retención de empleados y la preferencia de los empleados milenarios por la tutoría. También se presenta información sobre varios sistemas de evaluación del rendimiento, incluido el software Insight 360 de JP Morgan Chase.

Willmore (2019) resalta la importancia de la evaluación de la ayuda laboral y las razones por las cuales los empleados no deben pasarla por alto, puntualiza que la evaluación de desempeño busca determinar qué progreso se ha hecho, cómo mejorarlo y qué debería suceder a continuación.

“Los ejemplos de vigilancia electrónica en el entorno laboral incluyen el análisis del desempeño de los empleados en tiempo real y el uso de información biométrica para el control de identidad y acceso”, (Manokha, 2019)

Motivación

Nash (2000) menciona que la motivación es importante en el desarrollo laboral de la persona pues, con ella el trabajador podrá ejecutar todo lo planificado de manera satisfactoria, siendo para ello necesario, que las instituciones creen un clima motivador positivo, apremiando todo esfuerzo del trabajador con el fin de que éste mejore mucho más su desempeño en el trabajo.

Para que un colaborador logre un buen desempeño en el cargo que ocupa, es necesario que esté motivado, pues, de esta forma el trabajador presentará disponibilidad, a través de ella el trabajador tiene la disposición, conveniencia e iniciativa para cumplir sus tareas, metas u objetivos con mayor idoneidad, mostrando una actitud positiva por cumplirlas, (Amaru,2008).

Es importante implementar un programa individualmente diferenciado para aumentar la motivación de los estudiantes de una universidad pedagógica, pues a través de ellos, un maestro en la región abrirá una nueva dirección para el desarrollo de la investigación en ciencias pedagógicas y ello permitirá un aumento en los indicadores de crecimiento profesional de los mismos, (Nagovitsyn, Zamolotskikh, Potashova y Rybakova, 2019).

“Los resultados indican que los estudiantes de ingeniería tienen preferencias profesionales de acuerdo con su campo profesional, pero un porcentaje considerable se ubica en la categoría de no definido (24,17%). Además, el 18.22% de los estudiantes de Ingeniería Industrial tienen preferencias profesionales para la Administración de Empresas, y la mayoría de ellos tienen una identidad profesional con orientación científica y técnica, con respecto al objeto de estudio, métodos y objetivos profesionales, a ello es importante motivar a los estudiantes a que éstos se desenvuelvan en campos relacionados a su carrera profesional”, (Arias, Franco y Ceballos, 2019).

Los supervisores pueden asesorar respecto a los roles que desempeñan los trabajadores en la toma de decisiones y cuánta iniciativa se espera, a medida que avanzan dentro de estos roles, los supervisores pueden alentarlos a continuar desarrollando habilidades y experiencia, y puede ayudar Identificar oportunidades de liderazgo, con el tiempo estos trabajadores pueden asumir roles de liderazgo, al menos para proyectos pequeños, esto les ayuda a sentirse valorados, (Evans, 2019).

Es importante brindar una base que vaya acorde con establecer un incremento salarial, por ejemplo, no sería adecuado que un empleado con deficiente desempeño tenga el mismo salario que un trabajador que tiene un buen desempeño laboral (Newstrom 2011).

Un componente importante para el desempeño es el utilizar sistemas de recompensa e incentivos; ya que, a través de ellos, se puede inducir al trabajador a tener un elevado nivel de desempeño individual o de grupo, haciendo así que la remuneración del mismo dependa de una o más dimensiones, Newstrom (2011).

Whiteley (2019), recomienda que, para solicitar un aumento salarial a su empleador, dichos trabajadores deben destacar en otras áreas de contribución donde agreguen valor a la práctica y que se retraten de manera positiva y profesional.

Comprende los sentimientos con que el que trabajador percibe su desempeño dentro de su institución, los cuales serán manifestados a través de comportamientos y actites

laborales, por lo tanto, la satisfacción laboral es una emoción de satisfacción o descontento que tiene cada trabajador respecto a su desempeño laboral logrado, Newstrom (2011).

Son los valores y sentimientos de una persona serán determinantes para predecir de qué forma se desempeñarán los trabajadores en sus puestos de trabajo en corto tiempo, y de qué forma podrían enfrentar ciertas situaciones que se les presente, Alles (2007).

Competencias

Ferraro (2001) define que es la experiencia de aprendizaje que adquiere un individuo logrando un cambio permanente en ella con la finalidad de mejorar su desempeño en un determinado puesto de trabajo.

Weick (1979) define que las competencias son características fundamentales de las personas, y éstas indican las formas de comportarse o pensar, a su vez, tienen tres componentes: saber (conocimientos), querer (emociones, motivaciones) y poder hacer (estructura organizacional).

Ferraro (2001) define que es la experiencia de aprendizaje que obtenido por una persona logrando un cambio permanente en ella.

Dentro de este grupo encontramos al carácter, motivos, concepción personal, valores, actitudes conocimientos, conductas, las cuales están relacionadas con el desempeño, pues al saber sobre ellas se podrán unas conductas que determinarían el nivel de desempeño del trabajador (Hooghiemstra, 1992).

(Boyatzis, 1982) hace referencia que existen competencias esenciales y diferenciadoras en donde las primeras serán de cumplimiento medio o mínimo, y la segunda, permitirán distinguir a los que sobresalen al realizar dichas actividades.

Por su parte, (Bunk, 1994) menciona que un trabajador es competente cuando cuenta con conocimientos, destrezas y actitudes requeridas para que pueda ejercer su profesión, a la vez, este trabajador también puede solucionar los problemas de una manera flexible, así como autónoma pues está preparado a aportar sus conocimientos a nivel personal y de equipo.

Con los términos antes mencionados se desprende el siguiente problema de investigación:

Cuál es la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018?

En los últimos años vemos que en nuestro país los puestos de trabajo no son muy accesible al alcance de los profesionales debido a que las entidades del estado no realizan la selección o reclutamiento de los mismos de acuerdo al proceso que estipula la ley de contrataciones, son contratados por favores políticos o de amistades el cual se evidencia con la deficiente atención o servicio que se imparte a los usuarios. La presente investigación mediante la aplicación de los conceptos básicos y la aplicación teórica brindará una información sobre el grado de relación que existe entre el perfil profesional y el desempeño laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del país para que los que direccionan tomen decisiones para la mejora continua de las competencias de los mismos.

En lo social, la presente investigación va a permitir mejorar la calidad de atención hacia la población por parte de los trabajadores quienes contarán con los requisitos y competencias necesarias.

En lo práctico, se justifica porque se podrá generar una selección de profesionales que sean idóneos para el desempeño del puesto que tenga a su cargo.

En lo metodológico, la investigación se justifica porque permitirá establecer un instrumento nuevo para recopilar datos sobre el comportamiento de las variables perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores de una determinada institución, finalmente, los resultados de la misma servirán como base para llevar a cabo estudios de esta misma línea en las diversas entidades.

Objetivos

Para dar respuesta al problema de investigación se ha planteado el siguiente objetivo general:

Determinar la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.

Objetivos Específicos

Identificar el nivel de perfil profesional de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.

Establecer la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018 en la dimensión evaluación.

Establecer la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018 en la dimensión motivación.

Establecer la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018 en la dimensión competencias.

Hipótesis

Hipótesis General

H1 Existe una relación significativa entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.

Ho No existe relación significativa entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.

Hipótesis específica

H1 Existe relación significativa entre el perfil profesional y desempeño laboral en la dimensión evaluación de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.

Ho No existe relación significativa entre el perfil profesional y desempeño laboral en la dimensión evaluación de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.

H1 Existe relación significativa entre el perfil profesional y desempeño laboral en la dimensión motivación de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.

Ho No existe relación significativa entre el perfil profesional y desempeño laboral en la dimensión motivación de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.

H1 Existe relación significativa entre el perfil profesional y desempeño laboral en la dimensión competencias de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.

Ho No existe relación significativa entre el perfil profesional y desempeño laboral en la dimensión competencias de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

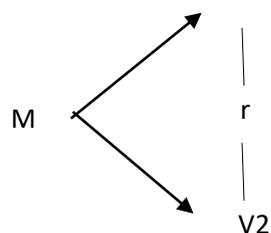
Será de tipo Descriptivo – Correlacional.

Descriptivo: Porque busca desplegar una imagen o fiel presentación del fenómeno en estudio.

Correlacional: Porque se analizará la relación entre causa – efecto con la finalidad de saber la razón de la ocurrencia de determinados hechos mediante la demarcación de relaciones causales existentes (Sampieri 2010).

El diseño es no experimental porque los datos fueron recolectados en un tiempo determinado, único, teniendo como fin explicar las variables y analizar el grado de incidencia o interrelación, (Sampieri 2010).

Llega a ser no experimental porque no se ha manipulado la variable, se dio de forma natural, es transversal porque se hicieron tiempo y momento determinado; es correlacional porque se determinaron la relación que existe entre las variables estudiadas, (Salas, 2000).



Dónde:

M: Representa la muestra de la población.

V1: Variable Perfil Profesional

V2: Variable Desempeño laboral

r: Relación entre la variable V1 y V2

2.2. Operacionalización de variables

Variables

Fernández, Hernández y Baptista (2014) conceptualizan a la variable como una propiedad la cual puede fluctuar en donde su variación es capaz de ser medida y observada.

Llega a formar parte de una hipótesis o teoría porque tienen valor científico para la investigación cuando se relacionan con otras variables.

V1: Variable Perfil de puestos

V2: Variable Desempeño laboral

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles
Perfiles Profesionales	Son competencias que se necesitan o requieren para generar de manera oportuna y correcta la solución a las necesidades y problemas que rodea a un entorno determinado de la sociedad (Zambrano, 2007).	El instrumento utilizado fue un cuestionario a través de una encuesta, en el que contenía preguntas dirigidas a las dos variables, considerándose 16 preguntas en la primera variable por presentar cuatro dimensiones y ocho indicadores; en la segunda variable, se consideraron 12 preguntas por tener tres dimensiones y seis indicadores,	Funciones	Generales	Ordinal Deficiente [16-27] Regular [27-49] Óptimo [50-80]
				Específicas	
			Requisitos Conocimientos	Conocimientos técnicos	
				Programas de especialización	
			Experiencia laboral	Experiencia General	
				Experiencia Específica	
Formación Profesional	Grado académico				
	Capacitaciones				
Desempeño Laboral	Es la eficacia demostrada por un colaborador o personal que labora dentro de una organización pública o privada, el cual estará en función al comportamiento y logros obtenidos (Chiavenato, 2002).	Es el nivel de rendimiento obtenido por un trabajador en base al cumplimiento de sus funciones en un determinado puesto de trabajo	Evaluación	Capacidad Académica	Ordinal Bajo [12-26] Regular [27-43] Óptimo [44-60]
				Puntualidad	
			Motivación	Necesidades económicas	
				Auto realización	
			Competencias	Conocimientos	
				Aptitudes	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población: Se denomina población al conjunto de elementos u objetos que presenta un problema de investigación (Bernal, 2006).

En el presente trabajo de investigación se consideró como población a los trabajadores de las áreas administrativas y asistenciales que se encuentran en diferentes condiciones laborales (nombradas y contratadas) del C.S.S, donde laboran 40 trabajadores entre los grupos antes mencionados.

Muestra: es el subconjunto de elementos los cuales corresponden a un conjunto definido en sus características llamada población, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Población de trabajadores del Centro de Salud Santa

Médicos	09
Obstetras	08
Enfermeras	08
Técnicos en Enfermería	10
Técnicos Administrativos	05
TOTAL	40

Tipo de Muestreo: Se aplicó el muestreo no probabilístico, en donde se seleccionó el muestreo intencional, se consideró la muestra basada en la opinión del investigador, (Sánchez y Reyes ,2002). Se consideró tomar como muestra a 20 trabajadores que laboran en los turnos mañana y tarde del Centro de Salud Santa.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica:

Se usó la técnica de recolección de datos, siguiendo lo mencionado por Charaja (2011) a través de este conjunto de secuencias o pasos ejecutados secuencialmente hasta conseguir un propósito su puede determinar la relación del perfil profesional y el desempeño laboral de los trabajadores del C.S.S., Distrito de Santa, 2018.

Instrumento: Para la presente investigación fue necesario utilizar dos instrumentos para la recolección de información, para ello se utilizó el elaborado por Blas (2017), el primero para medir la variable del perfil profesional y el segundo para medir el desempeño laboral, el primero cuenta con 16 ítems y es auto aplicable, al mismo tiempo presenta con cinco escalas las cuales tienen un valor y al mismo tiempo, la confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el Alfa de Crombach, teniendo un valor α de 0,825, indicando que tiene un alto grado de confiabilidad validando su uso para la obtención de la información.

Respecto al segundo cuestionario, se utilizó para medir la variable de desempeño laboral, cuenta con 08 ítems y es auto aplicable, al mismo tiempo cuenta con cinco escalas las cuales tienen un valor y, la confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el Alfa de Crombach, teniendo un valor α de 0,859, indicando que tiene un grado moderado de confiabilidad.

2.5. Procedimientos

El instrumento que se utilizará, servirá para recopilar la información necesaria, tomando en cuenta la muestra seleccionada, la misma que se aplicará en cada una de las áreas de trabajo que existen en la institución, con el consentimiento previo de la gerente y los jefes de área, así mismo, se reunirá por un espacio de 25 minutos durante el descanso, se les explicará a los trabajadores sobre la finalidad e importancia del por qué se recolecta la información, posteriormente se procederá a entregarles los cuestionarios y un lapicero a cada trabajador, estando siempre presente durante el desarrollo de la encuesta para absolver cualquier duda que se presente respecto al cuestionario. Finalmente se agradecerá a los trabajadores y a la Gerente.

2.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo

Respecto a la distribución de Frecuencias; se mostró información tabulada, detallada y ordenada permitiendo así el mejor análisis y mayor comprensión.

En cuanto a los gráficos; éstos se utilizaron para que la información recolectada sea más visible, atractiva e interactiva, los mismos que se encuentran adjuntos.

Referente al software utilizado, este fue el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) su versión actual SPSS y Microsoft Office Excel 2010, se utilizó este software especializado para procesar los datos, posteriormente con la compilación de los datos en una base, se procedió a realizar su análisis y presentación.

2.7. Aspectos éticos

Los resultados obtenidos en la presente investigación, contarán con legitimidad, pues se mostrará la realidad en un determinado tiempo y espacio, buscando o teniendo como única finalidad, el fortalecer la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha entidad, así mismo mediante los resultados de ella, se logre mejorar una atención y productividad con eficiencia y eficacia.

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

III. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de perfil profesional de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
No óptimo	[16 – 27]	0	0,0
Regular	[28 – 49]	0	0,0
Óptimo	[50 – 80]	20	100,0
Total		20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

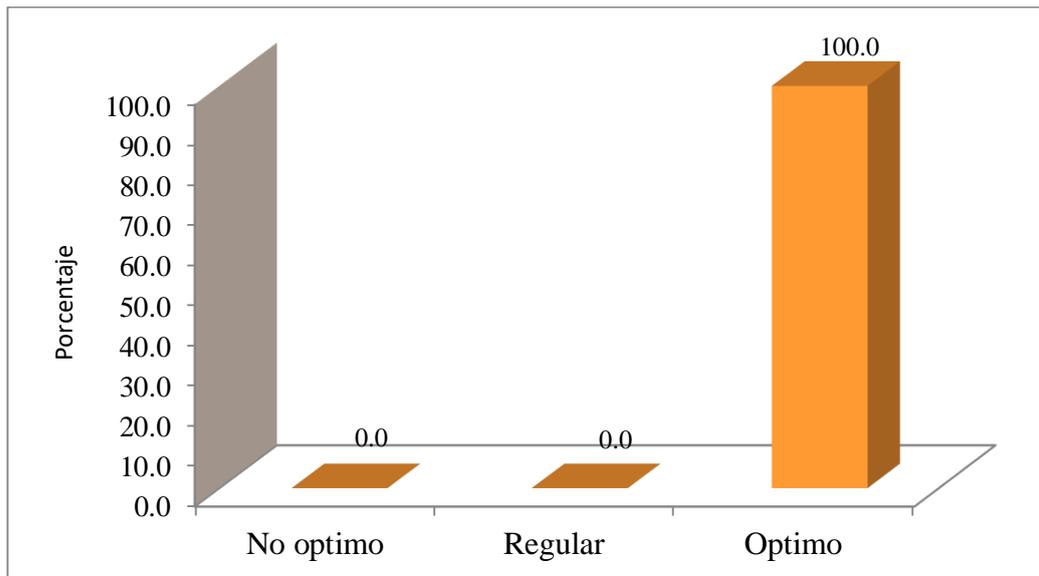


Figura 1:

Nivel de perfil profesional de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.

Interpretación:

La Tabla 1 resume el perfil profesional de 20 trabajadores del Centro de Salud Santa, pues ellos según la data recopilada en un 100,0% muestran perfil profesional de nivel óptimo.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[12 – 26]	6	30,0
Regular	[27 – 43]	14	70,0
Optimo	[44 – 60]	0	0,0
Total		20	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

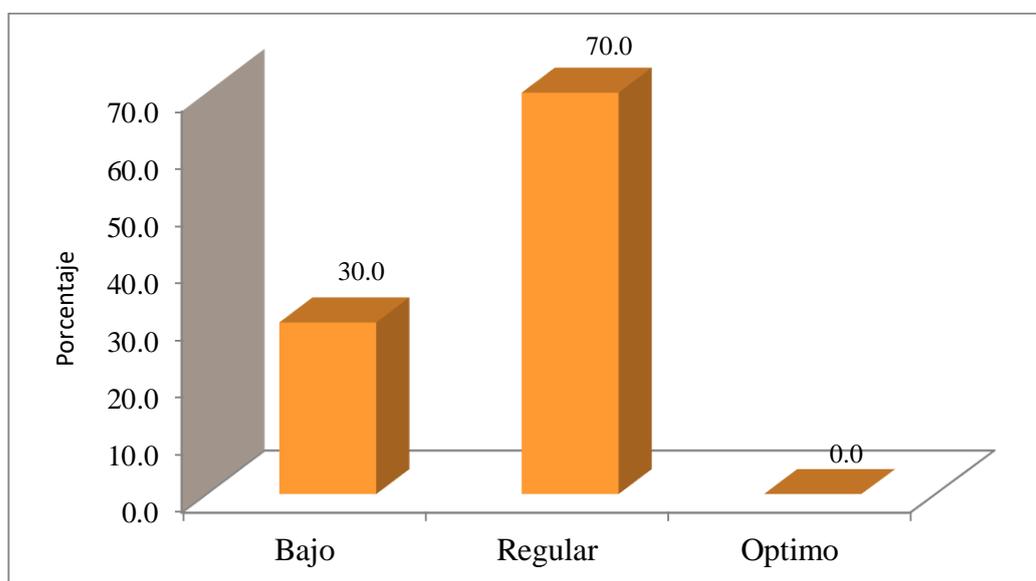


Figura 2:

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.

Interpretación:

La Tabla 2 resume el desempeño laboral de 20 trabajadores del Centro de Salud Santa, en ellos se ha identificado con mayor presencia que el 70,0% de los trabajadores muestran desempeño laboral de nivel regular y el 30,0% de nivel bajo.

Tabla 3

Relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018 en la dimensión evaluación.

Grado de asociación: Perfil profesional y Desempeño laboral-Evaluación					
Correlación de Spearman	Hipótesis	Nivel Sig.	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
			Valor calculado	Sig.	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,634$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	$T_c = 3,478$	$p = 0,003$	Se rechaza H_0

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

Interpretación:

La Tabla 3 resume el grado de relación y su existencia significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral en su dimensión evaluación. Entonces la correlación Rho de Spearman que mide el grado de asociación ha dado un valor $r_{xy} = 0,634$, esto significa que entre las variables perfil profesional y desempeño laboral en su dimensión evaluación establecen una fuerte relación positiva. Así mismo se ha evaluado inferencialmente a través de la prueba T-Student cuyo valor ($T_c = 3,478$) ha generado una Sig. $p = 0,003 < 0,05$, lo cual me permite afirmar que efectivamente entre las variables mencionadas existe relación significativa,

Tabla 4

Relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018 en la dimensión motivación.

Grado de asociación: Perfil profesional y Desempeño laboral-Motivación					
Correlación de Spearman	Hipótesis	Nivel Sig.	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
			Valor calculado	Sig.	Decisión $p > 0,05$
$r_{xy} = 0,059$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_\alpha : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	$T_c = 0,251$	$p = 0,804$	Se acepta H_0

Interpretación:

La Tabla 4 resume el grado de relación y su existencia significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral en su dimensión motivación. Pues por medio de la correlación Rho de Spearman que mide el grado de asociación ha dado un valor $r_{xy} = 0,059$, esto significa que entre las variables perfil profesional y desempeño laboral en su dimensión motivación establecen una baja relación positiva. Así mismo se ha evaluado inferencialmente a través de la prueba T-Student cuyo valor ($T_c = 0,251$) ha generado una Sig. $p = 0,804 > 0,05$, lo cual me permite afirmar que entre las variables mencionadas no existe relación significativa.

Tabla 5

Relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018 en la dimensión competencias.

Grado de asociación: Perfil profesional y Desempeño laboral-Competencias					
Correlación de Spearman	Hipótesis	Nivel Sig.	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
			Valor calculado	Sig.	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,690$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	$T_c = 4,044$	$p = 0,001$	Se rechaza H_0

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

Interpretación:

La Tabla 5 resume el grado de relación y su existencia significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral en su dimensión competencias. Pues por medio de la correlación Rho de Spearman que mide el grado de asociación ha dado un valor $r_{xy} = 0,690$, esto significa que entre las variables perfil profesional y desempeño laboral en su dimensión competencias establecen una fuerte relación positiva. Así mismo al ser evaluado inferencialmente a través de la prueba T-Student cuyo valor ($T_c = 4,044$) ha generado una Sig. $p = 0,001 < 0,05$, lo cual me permite afirmar que efectivamente entre las variables mencionadas existe relación significativa,

Tabla 6

Relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.

Grado de asociación: Perfil profesional y Desempeño laboral					
Correlación de Spearman	Hipótesis	Nivel Sig.	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
			Valor calculado	Sig.	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,671$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	$T_c = 3,839$	$p = 0,001$	Se rechaza H_0

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

Interpretación:

La Tabla 6 resume el grado de relación y su existencia significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral. Pues por medio de la correlación Rho de Spearman que mide el grado de asociación ha dado un valor $r_{xy} = 0,671$, esto significa que entre las variables perfil profesional y desempeño laboral establecen una fuerte relación positiva. Así mismo al ser evaluado inferencialmente a través de la prueba T-Student cuyo valor ($T_c = 3,839$) ha generado una Sig. $p = 0,001 < 0,05$, lo cual me permite afirmar que efectivamente entre las variables mencionadas existe relación significativa,

IV. DISCUSIÓN

Siguiendo por la línea del objetivo general planteado en la presente investigación la cual es determinar la relación del perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del C.S.S, Distrito de Santa, 2018; al realizar el análisis mediante la correlación de spearman se puede determinar que el grado de relación entre estas dos variables es de un valor $r_{xy} = 0,671$, lo que significa que entre las variables perfil profesional y desempeño laboral establecen una fuerte relación positiva, por lo tanto, mientras más trabajadores cumplan con el perfil del puesto en el que laboran el desempeño será óptimo, tal como se demuestra en la tabla 6. Así mismo, dichos resultados se asemejan a los de Castromonte (2017) quien concluye que existe incidencia directa entre esas dos variables en la M.P.H; de igual forma, dichos resultados también coinciden a lo mencionado por Blas (2017) quien muestra que la variable perfil de puestos tiene una relación de nivel moderado con la variable de desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima metropolitana, 2017, sin embargo, contrasta con los resultados obtenidos por Castillo (2015) quien concluye en su investigación que se identificó que no existe un perfil de docente para cada asignatura que se dicte, a ello también se suma, que la mayoría de docentes se desempeñan en otras funciones dentro de la institución ya sea en áreas administrativas, o de instrucción lo cual trae como consecuencia que no puedan desarrollar su rol como docentes de manera eficiente, pues al tener diversas funciones descuidan sus responsabilidades académicas faltando a clases, no cumpliendo con el horarios curricular y los temas de sus materias en la escuela de oficiales de la Policía Nacional del Perú.

Analizando lo presentado en la tabla 1 se determina que el 100% de los trabajadores del C.S.S. presentan un nivel de perfil profesional óptimo, éstos resultados difieren a los obtenidos por Castromonte (2017) quien concluye que el 3% de trabajadores tiene un nivel bueno, un 36% presenta un nivel regular, y un 62% tiene un nivel malo, demostrando así que los trabajadores en su mayoría no poseen la formación profesional requerida para desempeñar sus funciones en los puestos que ocupan, es por ello que la formación profesional incide en gran nivel en el desempeño laboral de los trabajadores.

Respecto al análisis de la tabla 2 sobre el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del C.S.S. se ha identificado con mayor presencia que el 70,0% de trabajadores muestran desempeño laboral de nivel regular y el 30,0% de nivel bajo; dichos resultados se

asemeja a lo obtenido por Chayña (2017) donde que la gran mayoría de efectivos policiales se encuentra en el nivel de desempeño bueno con un porcentaje de 67,3%, mientras que un 27,3% se encuentra en el rango muy bueno, y un 5,5% se encuentra en el rango regular de desempeño laboral en la división de orden y seguridad de la policía nacional del Perú de Juliaca, por otro lado, difiere con las conclusiones de Castromonte (2017) quien respecto al desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas, concluye que el 48% de trabajadores realiza un mal desempeño, el 38% se encuentra en la escala regular y el 14% se ubica en la escala de bueno, evidenciando así que en dicha institución predomina un mal desempeño laboral, debido a que en su mayoría los trabajadores no cumplen con los requisitos mínimos exigidos por cada perfil de puesto.

En la tabla 3 se muestra la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral en su dimensión evaluación, en donde $r_{xy} = 0,634$, significando que entre las variables perfil profesional y desempeño laboral en su dimensión evaluación establecen una fuerte relación positiva, es decir, a óptimo perfil profesional, óptimo nivel de desempeño en la dimensión evaluación; así mismo, estos resultados son diferentes a los obtenidos por Hoyos (2010) en donde no se ha podido identificar ni encontrar a un trabajador que cuente con todo el perfil que se requiere para ocupar determinados puestos de trabajo, propone además, elaborar un plan de carrera para los trabajadores que no cumplen con los requisitos para el perfil de puesto para que de esta forma puedan adquirir todas las capacidades necesarias para poder desempeñarse de forma óptima en el puesto en donde laboran.

En la tabla 4 se muestra la relación que existe entre el perfil profesional y el desempeño laboral en su dimensión motivación, donde $r_{xy} = 0,471$, lo cual significa que entre las variables perfil profesional y desempeño laboral en su dimensión motivación establecen una baja relación positiva; resultados que difieren con Sánchez (2011) quien concluye que las tareas y funciones asignadas en las áreas de administración y recursos humanos no son consecuentes con la remuneración que perciben los trabajadores, generando una disconformidad y descontento de los mismos, del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara; también se difiere de los resultados obtenidos por Pérez (2014) quien concluye que no hay un buen desempeño laboral por parte de los trabajadores de la Dirección Provincial Pichincha debido a que sienten que su trabajo y esfuerzo no son debidamente valorados y sus jefes son autoritarios.

La tabla 5 presenta la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral en su dimensión competencias, donde $r_{xy} = 0,690$ expresa una fuerte relación positiva entre la variable perfil profesional y desempeño laboral en su dimensión competencias; dichos resultados difieren con los obtenidos por Pereda (2016) donde concluye que una de las razones por las que el personal tiene un nivel bajo de desempeño es porque no cuenta con las habilidades personales pertinentes para poder desempeñarse de forma adecuada en el puesto que labora.

V. CONCLUSIONES

Primera: El objetivo principal que busca la presente investigación es determinar la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del C.S.S., Distrito de Santa, 2018, luego de haberse recolectado los datos y realizado el análisis, se concluye que se ha determinado a través de la correlación de Spearman el grado de relación entre la variable perfil profesional y desempeño laboral es $r_{xy} = 0,690$, lo cual expresa que existe una relación positiva entre estas dos variables, es decir, que mientras más trabajadores cumplan con el perfil del puesto en el que laboran el desempeño será óptimo, tal como se demuestra en la tabla 6. A la vez, este resultado se asemeja a lo obtenido por Castromonte (2017) y Blas (2017), y difieren de los resultados obtenidos por Castillo (2015).

Segunda: Al análisis presentado en la tabla 1 el 100% de los trabajadores del Centro de Salud Santa presentan un nivel de perfil profesional óptimo, estos resultados difieren a los obtenidos por Castromonte (2017). Concluyendo que los trabajadores del C.S.S. tienen un nivel óptimo de perfil profesional.

Tercera: Referente al análisis de la tabla 2 sobre el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del C.S.S. se ha identificado con mayor presencia que el 70,0% de los trabajadores muestran desempeño laboral de nivel regular y el 30,0% de nivel bajo; dichos resultados se asemejan a lo obtenido por Chayña (2017) y a la vez difieren a los resultados obtenidos por Castromonte (2017). Concluyendo así que en los trabajadores del C.S.S. predomina un nivel regular de desempeño laboral.

Cuarta: En la tabla 3 se muestra la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral en su dimensión evaluación, en donde $r_{xy} = 0,634$, significando que entre las variables perfil profesional y desempeño laboral en su dimensión evaluación establecen una fuerte relación positiva, es decir, a óptimo perfil profesional, óptimo nivel de desempeño laboral en la dimensión evaluación.

Quinta: En la tabla 4 se muestra la relación que existe entre el perfil profesional y el desempeño laboral en su dimensión motivación, donde $r_{xy} = 0,059$, lo cual significa que entre las variables perfil profesional y desempeño laboral en su dimensión

motivación establecen una baja relación positiva, es decir, que el trabajador no necesita un incentivo para poder cumplir con sus labores encomendadas.

Sexta: La tabla 5 presenta la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral en su dimensión competencias, donde $r_{xy} = 0,690$ expresa una fuerte relación positiva entre la variable perfil profesional y desempeño laboral en su dimensión competencias, es decir, a mayores competencias, óptimo desempeño laboral.

Séptima: Así mismo, es pertinente mencionar, que en la tabla 6 al observar el análisis de significancia de la prueba de T-Student ($T_c = 3,839$) ésta ha generado una $p = 0,001 < 0,05$, lo cual permite afirmar que hay una relación significativa entre las variables perfil profesional y desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda continuar con la selección y contratación de recursos humanos para el establecimiento de salud según al perfil que requiera cada puesto de trabajo.

Segunda: Se recomienda al jefe del C.S.S brindar incentivos monetarios y no monetarios a aquellos trabajadores que cumplan con las metas y objetivos establecidos en su institución.

Tercera: Se recomienda al jefe del C.S.S. realizar un convenio articulado con instituciones académicas para brindar las capacitaciones a los trabajadores de acuerdo a su perfil de puesto, y a la vez, brindarle las facilidades necesarias para que pueda culminarlas con éxito.

Cuarta: Se recomienda al director de la Red de Salud Pacífico Norte, establecer en los convenios que realiza con las universidades e institutos promover becas académicas para los trabajadores de los establecimientos de su jurisdicción, para mejorar sus competencias.

Quinta: Se sugiere a los futuros maestrantes, realizar estudios referentes a los temas de perfil profesional y desempeño laboral en el ámbito de la jurisdicción a nivel distrital, provincial y departamental.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional un enfoque aplicado*. México D.F. Cengage Learning Editores, S.A. de C.V
- Acevedo, Luz M. (2002). “Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente” Instituto de Investigaciones Educativas. UNMSM. Lima.
- Aguado, D., Andrés, J. C., García-Izquierdo, A. L., & Rodríguez, J. (2019). LinkedIn “*Big Four*”: Job Performance Validation in the ICT Sector. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, <https://doi.org/10.5093/jwop2019a7>
- Alles, M. (2007). *Gestión por Competencias* (Segunda ed.). México: Ediciones Granica. México S.A.
- Amaru, A. (2008). *Administración para emprendedores*. México: Pearson Educación.
- Arias Gallegos, W. L., Franco Delgado de Carpio, E. D., & Ceballos Canaza, K. D. (2019). Professional Preferences and Professional Identity in Engineering Students from a Private University in Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 160–195. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.309>
- Axelrod, J. (2019). Procurement teams need training in non-traditional areas. *American City & County Exclusive Insight*, N.PAG. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=136423772&lang=es&site=ehost-live>
- Bartleby: Staff and nonsense. (2019). *Economist*, 431(9142), 55. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=136471151&lang=es&site=ehost-live>
- Blas, Meri V. (2017). “*Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017*”; Universidad César Vallejo, Lima - Perú.
- Blanchard, E. (2019). Reevaluating Employee Evaluations. *TD: Talent Development*, 73(3), 11. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=135100628&lang=es&site=ehost-live>

- Borja, Maia. (1995). / CPHL./GCJ-601/ER. 1259-12. Bogota.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos* (12va ed.). México, México: International Thomson Editores.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager*. Nueva York: John Wiley & sons.
- Bohórquez, B. (2004). *Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios*. (Tesis inéditas). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Bunk, G. P. (1994). *La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento profesionales en la RFA*. *Revista Europea de Formación Profesional*.
- Castromonte, Emperatriz J. (2017). “*Perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017*.”. ”; Universidad César Vallejo, Huaylas - Perú.
- Castillo, F. (2015). *Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación de los docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú*. Universidad Pontificia Católica del Perú. Recuperado de <http://m.tesis.pucp.edu.pe/Deficiencias.pdf>.
- Cerritelli, F., van Dun, P. L. S., Esteves, J. E., Consorti, G., Sciomachen, P., Lacorte, E., ... null, null. (2019). The Italian Osteopathic Practitioners Estimates and RATES (OPERA) study: A cross sectional survey. *PLoS ONE*, 14(1), 1–12. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0211353>
- Chayña, M. (2017). *Relaciones públicas interna y desempeño laboral en la división de orden y seguridad de la policía nacional del Perú de Juliaca*. 2017. Moquegua: Tesis (Maestría). Universidad José Carlos Mariátegui.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (Octava ed.). Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Díaz Barriga, F. (2011). *Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior*. México, D.F.: Trillas.

- Dos Santos, J. G., Silva, V. S. G., Cintra, L., Da Fonseca, C. D., & Tralli, L. C. M. (2019). Training in recovery, perfusion and packaging of organs for transplants: profile of professionals and analysis of post-course learning. *Einstein* (16794508), 17(2), 1–8. https://doi.org/10.31744/einstein_journal/2019AO4445
- Evans, L. (2019). Supervisors as mentors. *College & Research Libraries News*, 80(7), 403–405. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=137439802&lang=es&site=ehost-live>
- Ferraro, E. A. (2001). *Administración de los Recursos Humanos 2001*. Buenos Aires: Valletta Ediciones S.R.L.
- Ferrández, A. (1996). *El modelo contextual-crítico y el perfil profesional de los Perfeccionamiento Integral del Profesor Universitario*. Primer encuentro Iberoamericano. Universidad Central de Venezuela. Recuperado en <http://edutec.red>.
- Ganga, F., Fernández, P., & Araya, J. (2009). Propuesta para vincular el sistema de evaluación de desempeño con los perfiles basados en competencias en la subsecretaría del trabajo de Chile. *Revista Documentos y aportes en administración pública y gestión estatal*, (13), 73-116. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-37272009000200003
- Glasman, R. e Ibarrola de M. (1978). *Diseño de Planes de Estudio*. Mexico: CISE, UNAM.
- Gómez, D. (2014). *Proyecto para el Diseño, Implementación y Aplicación de un Modelo de Recursos Humanos por Competencias en la Empresa Farcomed*. Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito. Recuperado de repositorio.ute.edu.ec/GomezFernando.pdf.
- Grossman, J., & Nagler, N. (2019). The importance of leadership coaching: Expert support and guidance helps keep principals on the job. *District Administration*, 55(6), 56. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=136628920&lang=es&site=ehost-live>
- Guzzon, J. (2019). ENR Southwest's Top Young Pros. *ENR: Engineering News-Record*, SW8-SW18. Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=134155509&lang=es&site=ehost-live>

- Hawes, G. y Corvalán, O. (2005). *Construcción de un Perfil Profesional*. Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo. Universidad de Talca. Chile: IIDE. Universidad de Talca
- Hartmann, R. C., Rossetti, B. R., Siqueira Pinheiro, L., Poli de Figueiredo, J. A., Rossi, F. G., S. Gomes, M., ... Rossi-Fedele, G. (2019). Dentists' knowledge of dental trauma based on the International Association of Dental Traumatology guidelines: A survey in South Brazil. *Dental Traumatology*, 35(1), 27–32. <https://doi.org/10.1111/edt.12450>
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Hoyos, W. (2010). *Diseño de perfil del cargo basado en competencias*. Revista Vol.46. Universidad UEAFIT. Medellín – Colombia. Recuperado de publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article.pdf
- Homs, O. (2008). *La formación profesional en España hacia la sociedad del conocimiento*. España: Editorial Caixa.
- Hooghiemstra, T. (1992). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Holderness JR., D. K., Olsen, K. J., & Thornock, T. A. (2019). Making Performance Feedback Work. *Strategic Finance*, 46–51. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=134471088&lang=es&site=ehost-live>
- Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda de la Ciudad de Ambato* (Tesis de grado), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://www.repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>.

- Jaramillo, O. (15 de Junio de 2015). *Pertinencia del perfil de los profesionales de la información*. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 38(2), 111-120. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rib/v38n2/v38n2a3.pdf>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en Ciencias Sociales*. México: Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- López, R. (2012). *Manual de funciones y perfil de puestos para el colegio superior de informática HIGA de la cabecera departamental de Chiquimula*. Tesis inédita, Universidad Panamericana, Sede Zacapa, Zacapa, Guatemala.
- Llanos, J. (2008). *Relación del perfil profesional y el plan de estudios con el desempeño docente; de los egresados de la especialidad de Biología y Química de la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Lima.
- Manokha, I. (2019). New Means of Workplace Surveillance: From the Gaze of the Supervisor to the Digitalization of Employees. *Monthly Review: An Independent Socialist Magazine*, 70(9), 25–39. https://doi.org/10.14452/MR-070-09-2019-02_2
- Méndez, María T. (2015). “*Perfil profesional y la satisfacción de la profesión elegida en estudiantes del décimo ciclo de la facultad de arquitectura de la universidad ricardo palma, año 2014*”. Lima-Perú.
- Milkovich, G. y Boudrean, J. (1994). *La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio*. Caracas, Venezuela: Editorial Laurus.
- Morales, A. (2009). *Enciclopedia colaborativa en la red cubana*. Recuperado el 26 de Julio de 2019, de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Nash, (2000) *Gerencia o sistemas de remuneración mal concebidos* Lima – Perú
- Nagovitsyn, R. S., Zamolotskikh, E. G., Potashova, I. I., & Rybakova, L. V. (2019). Model of the System of Raising the Social Status of the Teacher in the Region on the Basis of a Pedagogical University. *European Journal of Contemporary Education*, 8, 315–327. <https://doi.org/10.13187/ejced.2019.2.315>
- Nasiopoulou, P., Williams, P., Sheridan, S., & Yang Hansen, K. (2019). Exploring preschool teachers’ professional profiles in Swedish preschool: a latent class analysis. *Early*

Child Development & Care, 189(8), 1306–1324.
<https://doi.org/10.1080/03004430.2017.1375482>

- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: McGrawHill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Nicoletti, A. M., Zamberlan, C., Miranda, R. C. K., Marques, C., & de Moraes, C. B. (2019). Current status of perfusionists in Brazil: a 2018 survey. *Perfusion*, 34(5), 408–412.
<https://doi.org/10.1177/0267659119826491>
- Ossco Peralta, H.(2015). “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de pacucha - andahuaylas – apurímac, 2014*”. Perú
- Paz Francisco (2014) "*manual de descriptores de puestos del área administrativa de la fundación esperanza de vida, ubicada en aldea llano verde, río hondo, zacapa.*" Guatemala.
- Pereda, F. (2016). *Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de córdoba*. (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba.
- Pérez (2014). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)*. Universidad Central del Ecuador en Quito – Ecuador. (Tesis de grado).
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educacion, Mexico.
- Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara* (Tesis de especialista), Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Puerto Cabello, Venezuela). Recuperado de [http:// www.es.motivacionlaboral2.382](http://www.es.motivacionlaboral2.382).
- Siampieri, H. (2010). *Metodología de la investigación*. México. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia/investigacion/Edicon.pdf

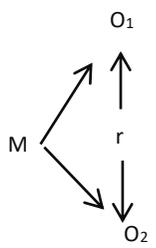
- Villacorta, A. (2013). *Plan estratégico para mejorar la gestión en la Municipalidad de Nuevo Chimbote*. Trujillo: Tesis (Titulo). Universidad Nacional de Trujillo. p. 97.
- Werther. W. & Davis. K. (1999). *Administración de personal y de recursos*. México: M.C. Graw Hill.
- Wayne, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (9° ed.). México: Prentice Hall.
Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9702606411>
- Weick, k. (1979). "*The Social Psychology of Organizing*", . 2d ed. Reading MA: Addison-Wesley.
- Whiteley, J. (2019). Dos and don'ts when asking for a raise. RDH, 39(4), 24–30. Retrieved from
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=135838430&lang=es&site=ehost-live>
- Willmore, J. (2019). Don't Overlook Job Aid Evaluation. TD: Talent Development, 73(2), 69ME–72ME. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=134480200&lang=es&site=ehost-live>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

Título: “Relación entre el Perfil Profesional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa-2018”.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Marco Teórico	Método
¿Cuál es la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018?	General	General	Perfiles Profesionales	Funciones	Generales	1,2,	Deficiente Regular Óptimo	Perfiles profesionales: Son competencias que se necesitan o requieren para desempeñar en un determinado puesto. Formación Profesional: Conjunto de modalidades de aprendizaje sistematizado Competencia: Habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea. Desempeño Laboral: eficacia demostrada por un colaborador o personal que labora dentro de una organización pública o privada	Diseño Correlacional  Población: 40 trabajadores. Muestra: 20 trabajadores -Técnicas de recolección de datos. . Encuestas . Instrumentos: . Cuestionario.
	Determinar la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.	H1 Existe una relación significativa entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018. Ho No existe relación significativa entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.			Conocimientos	Conocimientos técnicos			
				Experiencia laboral		Programas de especialización			
	Específicos	Específica			Experiencia General	Experiencia			
				-Identificar el nivel de perfil profesional de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018. -Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018. -Establecer la relación entre el perfil profesional y		H1 Existe relación significativa entre el perfil profesional y desempeño laboral en la dimensión evaluación de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018. Ho No existe relación significativa entre el perfil profesional y desempeño laboral en la dimensión evaluación de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.			
	Desempeño Laboral	Evaluación			Grado académico				
				Motivación	Capacitaciones	Capacidad académica			
	Competencias	Aptitudes				Puntualidad			
						Auto realización			

	<p>desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018 en la dimensión evaluación.</p> <p>-Establecer la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018 en la dimensión motivación.</p> <p>-Establecer la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018 en la dimensión competencias.</p>	<p>H1 Existe relación significativa entre el perfil profesional y desempeño laboral en la dimensión motivación de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.</p> <p>Ho No existe relación significativa entre el perfil profesional y desempeño laboral en la dimensión motivación de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.</p> <p>H1 Existe relación significativa entre el perfil profesional y desempeño laboral en la dimensión competencias de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.</p> <p>Ho No existe relación significativa entre el perfil profesional y desempeño laboral en la dimensión competencias de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.</p>					<p>Eficiencia: Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función</p> <p>Eficacia: Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa.</p> <p>Productividad: Capacidad de producción por unidad de trabajo, superficie de tierra cultivada, etc.</p>	
--	---	---	--	--	--	--	---	--

ANEXO 2

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD SANTA

FECHA: SERVICIO:

EDAD: SEXO: (F) (M) AÑOS DE SERVICIO:

Grado de estudio:

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: Muy en desacuerdo (1), Algo de acuerdo (2), Parcialmente de acuerdo (3), De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5).

N°	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		Muy en desacuerdo	Algo de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Sobre Perfil de Puestos						
1	¿Las funciones generales que desempeña están acorde al perfil?	1	2	3	4	5
2	¿Cree que la selección de personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo?	1	2	3	4	5
3	¿Las funciones específicas que desarrolla usted dentro de la organización está acorde a su cargo?	1	2	3	4	5
4	¿Requiere de esfuerzo la función que desempeña?	1	2	3	4	5
5	¿Desarrolla su trabajo según los requisitos de su puesto y los aplica?	1	2	3	4	5
6	¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo?	1	2	3	4	5
7	¿Posee la especialización correspondiente para realizar las tareas de su puesto?	1	2	3	4	5
8	¿Cuenta con estudios de especialización, relacionado a su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
9	¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?	1	2	3	4	5
10	¿Puedo aplicar los conocimientos adquiridos por formación en el puesto que desempeño?	1	2	3	4	5
11	¿Aplico los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral?	1	2	3	4	5

12	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?	1	2	3	4	5
13	¿Cree que el nivel de estudios con el que cuenta esta apto para el puesto que desempeña?	1	2	3	4	5
14	¿Ha encontrado cursando estudios de especialidad en el puesto que desempeña actualmente?	1	2	3	4	5
15	¿Considera que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus Funciones?	1	2	3	4	5
16	¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses?	1	2	3	4	5
SOBRE DESEMPEÑO LABORAL						
17	¿Considera que su desempeño satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo de su cargo?	1	2	3	4	5
18	¿Considera que su formación académica esta acorde al puesto que desempeña?	1	2	3	4	5
19	¿Considera que le es difícil asistir puntualmente a su centro laboral?	1	2	3	4	5
20	¿Desarrolla su trabajo respetando los horarios establecidos de entrada, salida y descansos programados durante la jornada?	1	2	3	4	5
21	¿Considera que en la actualidad su desempeño es tan adecuado como lo desearía usted mismo?	1	2	3	4	5
22	¿Considera que se encuentra satisfecho con las actividades que realiza en el cargo que ocupa?	1	2	3	4	5
23	¿Considera que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual?	1	2	3	4	5
24	¿Considera que los servidores públicos aportan con ideas innovadoras para dar soluciones a los inconvenientes que se le presentan regularmente	1	2	3	4	5

ANEXO 3



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Título de la tesis: Relación entre Perfil Profesional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.
 Nombre del instrumento: Encuesta para identificar el nivel del perfil profesional de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Perfil profesional	Funciones	Generales	1. ¿Las funciones generales que desempeña están acorde al perfil? 2. ¿Cree que la selección de personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo?						X	X	X	X					
		Específicas	3. ¿Las funciones específicas que desarrolla usted dentro de la organización está acorde a su cargo? 4. ¿Requiere de esfuerzo la función que desempeña?						X	X	X	X					
	Requisitos Conocimientos	Conocimientos técnicos	5. ¿Desarrolla su trabajo según los requisitos de su puesto y los aplica? 6. ¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo?						X	X	X	X					
		Programas de especialización	7. ¿Posee la especialización correspondiente para realizar las tareas de su puesto? 8. ¿Cuenta con estudios de especialización, relacionado a su puesto de trabajo?						X	X	X	X					
	Experiencia laboral	Experiencia General	9. ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento? 10. ¿Puedo aplicar los conocimientos adquiridos por formación en el puesto que desempeño?						X	X	X	X					
		Experiencia Específica	11. ¿Aplico los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral? 12. ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?						X	X	X	X					
	Formación Profesional	Grado académico	13. ¿Cree que el nivel de estudios con el que cuenta esta apto para el puesto que desempeña? 14. ¿Se encuentra cursando estudios de especialidad en el puesto que se desempeña actualmente?						X	X	X	X					
		Capacitaciones	15. ¿Considera que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus Funciones? 16. ¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses?						X	X	X	X					

[Firma]
 ING. JOSÉ A. A. C. (Especialista en Salud)
 2018

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para identificar el nivel del perfil profesional de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.

OBJETIVO: Identificar el nivel del perfil profesional de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.

DIRIGIDO A: Los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Evangelista Huerto Adelaida Hedy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Gestión Pública



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Título de la tesis: Relación entre Perfil Profesional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.

Nombre del instrumento: Encuesta para identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				MUY EN DESACUERDO	ALGO DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Evaluación	Capacidad académica	17. ¿Considera que su desempeño satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo de su cargo? 18. ¿Considera que su formación académica esta acorde al puesto que desempeña?						X		X		X		X		
		Puntualidad	19. ¿Considera que le es difícil asistir puntualmente a su centro laboral? 20. ¿Desarrolla su trabajo respetando los horarios establecidos de entrada, salida y descansos programados durante la jornada?.						X		X		X		X		
	Motivación	Auto realización	21. ¿Considera que en la actualidad su desempeño es tan adecuado como lo desearía usted mismo? 22. ¿Considera que se encuentra satisfecho con las actividades que realiza en el cargo que ocupa?						X		X		X		X		
		Competencias	Aptitudes	23. ¿Considera que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual? 24. ¿Considera que los servidores públicos aportan con ideas innovadoras para dar soluciones a los inconvenientes que se le presentan regularmente						X		X		X		X	


 CENTRO DE SALUD PACIFICO NORTE
 Dr. *[Firma]*
 M. Q. Obst. A. Helmy Lechugallata Huerto
 CDR. 3839

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para identificar el nivel del perfil profesional de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.

OBJETIVO: Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.

DIRIGIDO A: Los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Evangelista Huerto Adelaida Heldy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión Pública

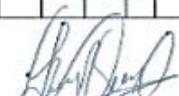

Mg. Gladys Pineda Evangelista Huerto
C.O.P. 1813

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Título de la tesis: Relación entre Perfil Profesional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.

Nombre del instrumento: Encuesta para identificar el nivel del perfil profesional de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				MUY EN DEACUERDO	ALGO DE ACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	2	3	4	5													
Perfil profesional	Funciones	Generales	1. ¿Las funciones generales que desempeña están acorde al perfil? 2. ¿Cree que la selección de personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo?				X		X-	X		X		X			
		Específicas	3. ¿Las funciones específicas que desarrolla usted dentro de la organización está acorde a su cargo? 4. ¿Requiere de esfuerzo la función que desempeña?				X		X	X		X		X			
	Requisitos Conocimientos	Conocimientos técnicos	5. ¿Desarrolla su trabajo según los requisitos de su puesto y los aplica? 6. ¿Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el cargo?			X			X	X		X		X			
		Programas de especialización	7. ¿Posee la especialización correspondiente para realizar las tareas de su puesto? 8. ¿Cuenta con estudios de especialización, relacionado a su puesto de trabajo?				X		X	X		X		X			
	Requisitos laborales	Experiencia General	9. ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento? 10. ¿Puedo aplicar los conocimientos adquiridos por formación en el puesto que desempeño?				X		X	X		X		X			
		Experiencia Específica	11. ¿Aplico los conocimientos adquiridos por la experiencia laboral? 12. ¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?				X		X	X		X		X			
	Formación Académica	Grado académico	13. ¿Cree que el nivel de estudios con el que cuenta esta apto para el puesto que desempeña? 14. ¿Se encuentra cursando estudios de especialidad en el puesto que se desempeña actualmente?			X			X	X		X		X			
		Capacitaciones	15. ¿Considera que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus Funciones? 16. ¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses?				X		X	X		X		X			


 Briceño Machado Luz Isabel
 DNI 41671460

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para identificar el nivel del perfil profesional de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.

OBJETIVO: Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.

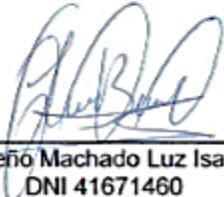
DIRIGIDO A: Los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Briceño Machado Luz Isabel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Gestión Pública



Briceño Machado Luz Isabel
DNI 41671460

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
Título de la tesis: Reación entre Perfil Profesional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.

Nombre del instrumento: Encuesta para identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2010.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Opción de respuesta						Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				MUYEN BAJASER	ALGOEN ACERQUE	BASTANTE INTERM	EN	MUYEN ALTIOS	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los items		Relación entre el item y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño laboral	Evaluación	Capacidad académica	17. ¿Considera que su desempeño satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo de su cargo? 18. ¿Considera que su formación académica esta acorde al puesto que desempeña?						X	X	X	X	X	X				
		Puntualidad	19. ¿Considera que le es difícil asistir puntualmente a su centro laboral? 20. ¿Desarrolla su trabajo respetando los horarios establecidos de entrada, salida y descansos programados durante la jornada?						X	X	X	X	X	X				
	Motivación	Auto realización	21. ¿Considera que en la actualidad su desempeño es tan adecuado como lo desearía usted mismo? 22. ¿Considera que se encuentra satisfecho con las actividades que realiza en el cargo que ocupa?						X	X	X	X	X	X				
	Competencias	Aptitudes	23. ¿Considera que tiene las aptitudes para cumplir adecuadamente con las responsabilidades de su puesto actual? 24. ¿Considera que los servidores públicos aportan con ideas innovadoras para dar soluciones a los inconvenientes que se le presentan regularmente?						X	X	X	X	X	X				


Briceño Machado Luz Isabel
 DNI 41671460

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para identificar el nivel del perfil profesional de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.

OBJETIVO: Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.

DIRIGIDO A: Los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Briceño Machado Luz Isabel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Gestión Pública



Briceño Machado Luz Isabel
DNI 41671460

**CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH
VARIABLE PERFIL PROFESIONAL**

Sujetos	Items / Reactivos / Preguntas																TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	5	5	1	5	4	5	5	1	4	5	5	5	5	4	5	69
2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	5	5	5	2	4	4	59
3	5	5	5	1	5	5	5	5	1	4	4	4	4	3	4	4	64
4	5	5	5	1	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	5	66
5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	3	5	5	4	4	5	4	67
6	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	3	55
7	4	4	3	1	4	4	4	5	1	4	5	5	4	4	5	4	61
8	4	5	4	1	4	5	4	4	1	4	4	4	4	2	5	4	59
9	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	5	5	5	5	5	63
10	5	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	70
VARIANZA	0.25	0.24	0.44	0.00	0.25	0.24	0.25	0.24	0.00	0.20	0.25	0.24	0.24	1.25	0.25	0.41	21.0
TOTAL	4.8																

DATOS	
K	16
$\sum S^2 \text{Items}$	4.8
$\sum S^2 T$	21.0

Calculo del coeficiente de confianza:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right] \quad \alpha = \frac{20}{15} \left[1 - \frac{4.8}{21.0} \right]$$

$$\alpha = 0.825$$

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.825	16

El instrumento que mide la variable perfil profesional de los trabajadores del Centro de Salud Santa 2018, ha dado una confiabilidad a través del alfa de Cronbach ($r = 0.825$), Este resultado manifiesta que el instrumento es bueno

**CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Sujetos	Items / Reactivos / Preguntas								TOTAL
	1	2	3	6	7	10	11	12	
1	4	4	1	1	4	4	4	2	24
2	4	4	1	2	4	4	4	3	26
3	4	4	1	1	4	4	4	3	25
4	5	5	1	2	3	5	5	4	30
5	4	4	1	1	4	5	5	3	27
6	4	4	1	2	4	4	4	3	26
7	4	4	1	1	4	4	4	2	24
8	4	4	1	1	4	4	4	3	25
9	5	4	1	1	4	4	4	3	26
10	5	5	1	4	5	5	5	5	35
VARIANZA	0.2	0.2	0.0	0.8	0.2	0.2	0.2	0.7	10.2
TOTAL	2.5								

DATOS	
K	8
$\sum S^2 \text{Items}$	2.5
$\sum S^2 T$	10.2

Calculo del coeficiente de confianza:

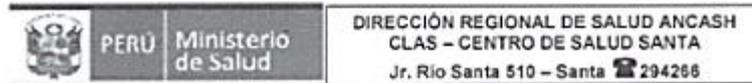
$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right] \qquad \alpha = \frac{8}{7} \left[1 - \frac{2.5}{10.2} \right]$$

$\alpha = 0.825$

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.859	8

El instrumento que mide la variable desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa 2018, ha dado una confiabilidad a través del alfa de Cronbach (r= 0.859), Este resultado manifiesta que el instrumento es bueno

AUTORIZACIÓN



"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Santa, 15 de Junio del 2019

Bachiller:
HELDY GERALDINE LEÓN EVANGELISTA
Presente.-

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente a nombre del Centro de Salud Santa, y comunicarle que, en atención a su solicitud presentada, se le otorga la autorización para realizar el trabajo de investigación titulado "*Relación entre Perfil Profesional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa – 2018*" tomando como muestra a los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, a través de una encuesta.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Dorla E. López Saavedra
CENCADORA DE INVESTIGACIÓN
2019

ANEXO 5

BASE DE DATOS

N° DE ENCUESTA	GRUPO OCUPACIONAL	SEXO	TIEMPO DE TRABAJO (AÑOS)	GRADO DE ESTUDIO	Preguntas																							
					VARIABLE 1. Perfil de Puestos																VARIABLE 2. Desempeño Laboral							
					D1 Funciones				D2 Requisitos Conocimientos				D3 Requisitos Laborales				D4 Formación Académica				D1 Evaluación				D2 Motivación		D3 Competencias	
					P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	F	21	4	4	4	3	4	4	4	4	5	1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	2
2	3	F	21	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	3	4	4
3	3	F	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	2	4	4	4	2
4	3	F	31	4	5	5	5	1	5	4	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5
5	5	F	7	3	4	4	4	2	4	5	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3
6	6	M	6	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	5	3	4	5	5
7	6	M	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3
8	5	M	38	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	1	5	5	5	4	5
9	1	M	2	4	5	4	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	4	5	2	4	4	5	5	3
10	5	F	22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
11	4	F	11	4	4	4	3	2	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	1	4	4	4	4
12	5	M	15	3	4	4	4	3	4	2	4	4	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	3	4	5	2
13	5	M	10	3	4	4	4	1	4	5	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3
14	5	M	16	3	4	3	4	3	4	2	4	4	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	3	4	5	2
15	1	M	18	4	4	5	4	1	4	5	4	3	1	4	4	4	4	1	4	5	5	5	2	4	4	4	4	2
16	1	M	31	4	4	4	5	2	4	5	4	2	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	5	5	5	3
17	4	F	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	4
18	4	F	9	4	4	3	4	4	4	3	4	5	1	5	5	4	5	1	5	5	3	4	1	3	4	4	5	2
19	5	M	15	3	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	5	5	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
20	2	F	2	4	4	5	4	1	4	4	5	5	1	4	5	5	5	5	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4

LEYENDA:

GRUPO OCUPACIONAL

- 1 MEDICO
- 2 ODONTOLOGO
- 3 OBSTETRA
- 4 ENFERMERA
- 5 TECNICO ENFERMERIA
- 6 TECNICO INFORMATICO

GRADO DE ESTUDIO

- 1 PRIMARIA
- 2 SECUNDARIA
- 3 SUPERIOR TECNICA
- 4 SUPERIOR UNIVERSITARIA

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Relación entre el Perfil Profesional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa-2018”

2. AUTORA:

León Evangelista Hedy Geraldine – g.l_95@hotmail.com –Universidad César Vallejo

3. RESUMEN

El objetivo general del presente estudio se centró en Determinar la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018. El estudio aplicado fue de nivel descriptivo y correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 20 trabajadores de esta institución. El recojo de información se realizó a través de dos cuestionarios. Los hallazgos permitieron identificar que se ha determinado a través de la correlación de spearman que el grado de relación entre la variable perfil profesional y desempeño laboral es $r_{xy} = 0,710$, lo cual expresa que existe una relación positiva entre estas dos variables, es decir, que mientras más trabajadores cumplan con el perfil del puesto en el que laboran el desempeño será óptimo.

4. Palabras claves: competencias, desempeño laboral, motivación, perfil profesional, relación.

5. ABSTRACT

The general objective of this study focused on determining the relationship between the professional profile and work performance of the workers of the Santa Health Center, Santa District, 2018. The study applied was descriptive and correlational. The study sample was made up of 20 workers from this institution. The collection of information was carried out through two questionnaires. The findings allowed us to identify that it has been determined through the spearman correlation that the degree of relationship between the professional profile variable and work performance is, which expresses that there is a positive relationship between these two variables, that is, the more workers meet the profile of the position in which they work the performance will be optimal.

6. **.Keywords:** competencias, work performance, motivation, professional profile, relationship.

7. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se ha dado una importancia relevante sobre la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral que imparten las entidades públicas del Estado, y dentro de ello los establecimientos dependientes del Ministerio de Salud.

Frente al aumento de la necesidad de atención en los establecimientos de salud se viene contratando en el sector asistencial personal de salud con el perfil que requiere el puesto a cubrir en diferentes modalidades de contrato, sin embargo, en la parte administrativa no siempre los trabajadores que se contratan cuentan con el perfil requerido, ante ello, es preciso mencionar que en algunas ocasiones se dan dichas situaciones porque se contrata a las personas por afinidad política o de amistad.

Entre los trabajos previos en los que se sustenta la presente estudio se encuentra el de, Hoyos (2010) quien concluye que no se ha podido identificar ni encontrar a un trabajador que cuente con todo el perfil que se requiere para ocupar determinados puestos de trabajo,

En el Perú, Chayña (2017) concluye que la mayor parte de efectivos policiales tienen un nivel bueno de desempeño con un porcentaje de 67,3%, mientras que un 27,3% se encuentra en el rango muy bueno, y un 5,5% se encuentra en el rango regular de desempeño laboral. Blas (2017), concluye que la variable perfil de puestos tiene una relación de nivel moderado con la variable desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima metropolitana, 2017.

A nivel local, Castromonte (2017), concluye que existe incidencia directa entre los perfiles profesionales en el desempeño laboral de los trabajadores de esa institución, respecto al desempeño laboral, concluye que el 48% de trabajadores realiza un mal desempeño, el 38% se encuentra en la escala regular y el 14% se ubica en la escala de bueno, en lo referente a la formación profesional, concluye que el 3% de trabajadores tiene un nivel bueno, un 36% presenta un nivel regular, y un 62% tiene un nivel malo; mostrando con ello que la formación profesional incide en gran nivel en el desempeño laboral de los trabajadores.

El perfil profesional es el grupo de habilidades, destrezas y conocimientos con las que cuenta una persona para desempeñar funciones y labores propiamente dichas de una

profesión, y las realiza en un nivel de eficiencia idóneo que se reflejan en el cumplimiento de las tareas y funciones propias de dicha profesión (Glasman e Ibarrola, 1978).

Hawes y Corvalán (2005) lo definen como el conjunto de capacidades y rasgos que posee una persona, a la cual se le puede designar tareas para las que se considera que se encuentra capacitado y con las competencias requeridas para desempeñarse en ese puesto, así mismo, los autores sostienen que el perfil profesional está ligado al contexto del mundo del trabajo en una determinada época y sociedad.

Para el análisis de perfil profesional se han considerado como dimensiones: funciones, requisitos conocimientos, experiencia laboral y formación profesional.

El desempeño laboral es un proceso en el que se determina el nivel de éxito de un trabajador o una institución sobre el cumplimiento de sus funciones y objetivos planteados, por ello, es importante realizar este tipo de evaluaciones, porque a través de las mismas se podrá evaluar el nivel cumplimiento y logro de sus metas como organización, (Robbins, Stephen y Coulter, 2013). Así mismo, es el grado en que el talento humano lleva a cabo para realizar y cumplir actividades y tareas requeridas por la organización, las cuales van acorde a los objetivos, metas, criterios, estándares, pautas y resultados establecidos por ellos, (Bohlander, Snell y Sherman, 2001).

Para el análisis de desempeño laboral se han considerado como dimensiones: evaluación, motivación y competencias.

El objetivo general del estudio consistió en determinar la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018; y, como objetivos específicos: Identificar el nivel de perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018; establecer la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018 en sus dimensiones evaluación, motivación y competencias. La finalidad que esta investigación busca es aportar alternativas para mejorar y fortalecer la gestión pública, respecto a la relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018, adoptando las soluciones y medidas necesarias para lograr que su servicio brinde atenciones y resultados de calidad con eficiencia y eficacia.

8. MÉTODO

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental y por su temporalidad transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 20 colaboradores del Centro de Salud Santa, del Distrito de Santa, 2018. Para la recolección de datos se emplearon dos cuestionarios: el primero para identificar el nivel de perfil profesional; y, el segundo, para identificar el nivel de desempeño laboral. Se determinó la validez de los instrumentos de recolección de datos por medio del criterio de jueces o validación de expertos por parte de dos profesionales maestros en Gestión Pública. Se aplicó el Alfa de Cronbach y el coeficiente de Spearman para la determinación de la confiabilidad de los instrumentos de medición. Para el análisis de los datos descriptivos se empleó los estadísticos descriptivos como las tablas de distribución de frecuencias y figuras.

Para la comprobación de la correlación entre las variables de estudio y entre las dimensiones de las variables de estudio se empleó el Coeficiente de Correlación de Spearman y para la comprobación de la hipótesis se utilizó la prueba “t” de Student estadísticos descriptivos e inferenciales considerando un 95% de nivel confianza.

9. RESULTADOS

Tabla 6

Relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa, 2018.

Grado de asociación: Perfil profesional y Desempeño laboral					
Correlación de Spearman	Hipótesis	Nivel Sig.	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
			Valor calculado	Sig.	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,710$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	$T_c = 4,277$	$p = 0,000$	Se rechaza H_0

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

La Tabla 6 resume el grado de relación y su existencia significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral. Pues por medio de la correlación Rho de Spearman que

mide el grado de asociación ha dado un valor $r_{xy} = 0,710$, esto significa que entre las variables perfil profesional y desempeño laboral establecen una fuerte relación positiva. Así mismo al ser evaluado inferencialmente a través de la prueba T-Student cuyo valor ($T_c = 4,277$) ha generado una Sig. $p = 0,000 < 0,05$, lo cual me permite afirmar que efectivamente entre las variables mencionadas existe relación significativa,

10. DISCUSIÓN

Siguiendo por la línea del objetivo general planteado en la presente investigación la cual es determinar la relación del perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del C.S.S, Distrito de Santa, 2018; al realizar el análisis mediante la correlación de spearman se puede determinar que el grado de relación entre estas dos variables es de un valor $r_{xy} = 0,710$, lo que significa que entre las variables perfil profesional y desempeño laboral establecen una fuerte relación positiva, por lo tanto, mientras más trabajadores cumplan con el perfil del puesto en el que laboran el desempeño será óptimo, tal como se demuestra en la tabla 6. Así mismo, dichos resultados se asemejan a los de Castromonte (2017) quien concluye que existe incidencia directa entre esas dos variables en la M.P.H; de igual forma, dichos resultados también coinciden a lo mencionado por Blas (2017) quien muestra que la variable perfil de puestos tiene una relación de nivel moderado con la variable de desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima metropolitana, 2017, sin embargo, contrasta con los resultados obtenidos por Castillo (2015) quien concluye en su investigación que se identificó que no existe un perfil de docente para cada asignatura que se dicte, a ello también se suma, que la mayoría de docentes se desempeñan en otras funciones dentro de la institución ya sea en áreas administrativas, o de instrucción lo cual trae como consecuencia que no puedan desarrollar su rol como docentes de manera eficiente, pues al tener diversas funciones descuidan sus responsabilidades académicas faltando a clases, no cumpliendo con el horarios curricular y los temas de sus materias en la escuela de oficiales de la Policía Nacional del Perú.

Analizando lo presentado en la tabla 1 se determina que el 100% de los trabajadores del C.S.S. presentan un nivel de perfil profesional óptimo, éstos resultados difieren a los obtenidos por Castromonte (2017) quien concluye que el 3% de trabajadores tiene un nivel bueno, un 36% presenta un nivel regular, y un 62% tiene un nivel malo, demostrando así que los trabajadores en su mayoría no poseen la formación profesional requerida para

desempeñar sus funciones en los puestos que ocupan, es por ello que la formación profesional incide en gran nivel en el desempeño laboral de los trabajadores.

Respecto al análisis de la tabla 2 sobre el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del C.S.S. se ha identificado con mayor presencia que el 70,0% de trabajadores muestran desempeño laboral de nivel regular y el 30,0% de nivel óptimo; dichos resultados se asemeja a lo obtenido por Chayña (2017) donde que la gran mayoría de efectivos policiales se encuentra en el nivel de desempeño bueno con un porcentaje de 67,3%, mientras que un 27,3% se encuentra en el rango muy bueno, y un 5,5% se encuentra en el rango regular de desempeño laboral en la división de orden y seguridad de la policía nacional del Perú de Juliaca, por otro lado, difiere con las conclusiones de Castromonte (2017) quien respecto al desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas, concluye que el 48% de trabajadores realiza un mal desempeño, el 38% se encuentra en la escala regular y el 14% se ubica en la escala de bueno, evidenciando así que en dicha institución predomina un mal desempeño laboral, debido a que en su mayoría los trabajadores no cumplen con los requisitos mínimos exigidos por cada perfil de puesto.

En la tabla 3 se muestra la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral en su dimensión evaluación, en donde $r_{xy} = 0,634$, significando que entre las variables perfil profesional y desempeño laboral en su dimensión evaluación establecen una fuerte relación positiva, es decir, a óptimo perfil profesional, óptimo nivel de desempeño en la dimensión evaluación; así mismo, estos resultados son diferentes a los obtenidos por Hoyos (2010) en donde no se ha podido identificar ni encontrar a un trabajador que cuente con todo el perfil que se requiere para ocupar determinados puestos de trabajo, propone además, elaborar un plan de carrera para los trabajadores que no cumplen con los requisitos para el perfil de puesto para que de esta forma puedan adquirir todas las capacidades necesarias para poder desempeñarse de forma óptima en el puesto en donde laboran.

En la tabla 4 se muestra la relación que existe entre el perfil profesional y el desempeño laboral en su dimensión motivación, donde $r_{xy} = 0,471$, lo cual significa que entre las variables perfil profesional y desempeño laboral en su dimensión motivación establecen una moderada relación positiva; resultados que difieren con Sánchez (2011) quien concluye que las tareas y funciones asignadas en las áreas de administración y recursos humanos no son consecuentes con la remuneración que perciben los trabajadores, generando una

disconformidad y descontento de los mismos, del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara; también se difiere de los resultados obtenidos por Pérez (2014) quien concluye que no hay un buen desempeño laboral por parte de los trabajadores de la Dirección Provincial Pichincha debido a que sienten que su trabajo y esfuerzo no son debidamente valorados y sus jefes son autoritarios.

La tabla 5 presenta la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral en su dimensión competencias, donde $r_{xy} = 0,643$ expresa una fuerte relación positiva entre la variable perfil profesional y desempeño laboral en su dimensión competencias; dichos resultados difieren con los obtenidos por Pereda (2016) donde concluye que una de las razones por las que el personal tiene un nivel bajo de desempeño es porque no cuenta con las habilidades personales pertinentes para poder desempeñarse de forma adecuada en el puesto que labora.

11. CONCLUSIONES

Se llegó a concluir que existe una relación – entre las variables: perfil profesional y desempeño laboral es $r_{xy} = 0,710$, lo cual expresa que existe una relación positiva entre estas dos variables, es decir, que mientras más trabajadores cumplan con el perfil del puesto en el que laboran el desempeño será óptimo, tal como se demuestra en la tabla 6. A la vez, este resultado se asemeja a lo obtenido por Castromonte (2017) y Blas (2017), y difieren de los resultados obtenidos por Castillo (2015).

Asimismo, el análisis presentado en la tabla 1 el 100% de los trabajadores del Centro de Salud Santa presentan un nivel de perfil profesional óptimo, estos resultados difieren a los obtenidos por Castromonte (2017). Concluyendo que los trabajadores del C.S.S. tienen un nivel óptimo de perfil profesional.

Referente al análisis de la tabla 2 sobre el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del C.S.S. se ha identificado con mayor presencia que el 70,0% de los trabajadores muestran desempeño laboral de nivel regular y el 30,0% de nivel óptimo; dichos resultados se asemejan a lo obtenido por Chayña (2017) y a la vez difieren a los resultados obtenidos por Castromonte (2017). Concluyendo así que en los trabajadores del C.S.S. predomina un nivel regular de desempeño laboral.

En la tabla 3 se muestra la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral en su dimensión evaluación, en donde $r_{xy} = 0,634$, significando que entre las variables perfil profesional y desempeño laboral en su dimensión evaluación establecen una fuerte relación positiva, es decir, a óptimo perfil profesional, óptimo nivel de desempeño laboral en la dimensión evaluación.

En la tabla 4 se muestra la relación que existe entre el perfil profesional y el desempeño laboral en su dimensión motivación, donde $r_{xy} = 0,471$, lo cual significa que entre las variables perfil profesional y desempeño laboral en su dimensión motivación establecen una moderada relación positiva, es decir, a mayor motivación, óptimo nivel de desempeño laboral.

La tabla 5 presenta la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral en su dimensión competencias, donde $r_{xy} = 0,643$ expresa una fuerte relación positiva entre la variable perfil profesional y desempeño laboral en su dimensión competencias, es decir, a mayores competencias, óptimo desempeño laboral.

También es pertinente mencionar, que en la tabla 6 al observar el análisis de significancia de la prueba de T-Student ($T_c = 4,277$) ésta ha generado una Sig. $p = 0,000 < 0,05$, lo cual permite afirmar que hay una relación significativa entre las variables perfil profesional y desempeño laboral.

12. REFERENCIAS

- Acevedo, Luz M. (2002). "Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente" Instituto de Investigaciones Educativas. UNMSM .Lima.
- Blas, Meri V. (2017). "Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017"; Universidad César Vallejo, Lima - Perú.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2001). Administración de Recursos Humanos (12va ed.). México, México: International Thomson Editores.
- Castromonte, Emperatriz J. (2017). "Perfiles profesionales y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2017.". Universidad César Vallejo, Huaylas - Perú.

- Chayña, M. (2017). Relaciones públicas interna y desempeño laboral en la división de orden y seguridad de la policía nacional del Perú de Juliaca. 2017. Moquegua: Tesis (Maestría). Universidad José Carlos Mariátegui. p. 75.
- Glasman, R. e Ibarrola de M. (1978). Diseño de Planes de Estudio. Mexico: CISE, UNAM.
- Hawes, G. y Corvalán, O. (2005). Construcción de un Perfil Profesional. Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo. Universidad de Talca. Chile: IIDE. Universidad de Talca
- Hoyos, W. (2010). Diseño de perfil del cargo basado en competencias. Revista Vol.46. Universidad UEAFIT. Medellín – Colombia. Recuperado de publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article.pdf
- Pereda, F. (2016). Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba. (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba.
- Pérez (2014). El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha). Universidad Central del Ecuador en Quito – Ecuador. (Tesis de grado).
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). Administración. Un empresario Competitivo. Mexico: Pearson Educacion, Mexico.
- Sánchez, M. (2011). Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara (Tesis de especialista), Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Puerto Cabello, Venezuela). Recuperado de www.es.motivacionlaboral2.382

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

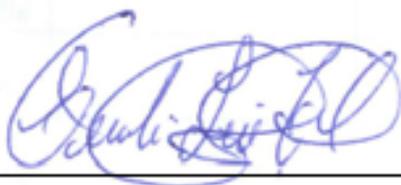
Yo Hedy Geraldine León Evangelista, estudiante (x), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 70997132, con el artículo titulado

“Relación entre el Perfil Profesional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de Santa-2018.”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse 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 (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, Agosto del 2019



Hedy Geraldine León Evangelista

DNI 70997132

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1082660447&o=1158680010&lang=es&ts=1

segunda entrega

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral
de los trabajadores del Centro de Salud Santa, Distrito de
Santa, 2018**

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

AUTORA:
Br. Hedy Geraldine León Evangelista (000-0003-3175-3994)

ASESOR:
Dr. Victor Alejandro Sichez Muñoz (0000-0002-2288-9336)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE - PERÚ
2019

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	16 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	4 %	>
3	repositorio.ujcm.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %	>
4	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>
5	biblio3.url.edu.gt <small>Fuente de Internet</small>	<1 %	>
6	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>

ES 05:42 p.m.
08/08/2019

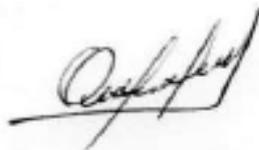
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, VICTOR ALEJANDRO SICHEZ MUÑOZ, docente del Programa MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo de la sede/filial CHIMBOTE. Revisor (a) de la tesis titulada:

"Relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud santa, distrito de Santa, 2018", del (de la) estudiante, **LEON EVANGELISTA HELDY GERALDINE**, constato que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) 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.

Lugar y fecha, Chimbote, 07 agosto 2019.



.....
 Firma

Dr. Víctor Alejandro Sichez Muñoz

DNI: 18091999

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

LEON EVANGELISTA HELDY GERARDINO
D.N.I. : 7099182
Domicilio : URB. CARLOS GARCIA ESPINOSA No. 3 Lto. B.
Teléfono : Fijo : Móvil : 981996136
E-mail : g.l.-95@hotmai.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría Doctorado
Grado : MAESTRA
Mención : GESTIÓN EMPRESARIAL

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

LEON EVANGELISTA HELDY GERARDINO

Título de la tesis:

RELACIÓN ENTRE EL PERFIL PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE 3 ALVO EN LA ZONA DE SANTA-TIN

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 : 11/08/19



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

LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LEON EVANGELISTA, HELDY GERALDINE

INFORME TITULADO:

**Relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los
trabajadores del centro de salud santa, distrito de Santa, 2018.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 11 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN:

Aprobada por mayoría



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles