



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Desempeño profesional del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las
municipalidades del cono norte de Lima - 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Calderon Icochea, Gerardo Enrique (ORCID: 0000-0002-8627-1463)

ASESOR:

Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio (ORCID: 0000-0002-1410-1588)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y modernización del estado**

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Con todo mi afecto dedico esta tesis a mis amados hijos Alejandro y Leslie Calderón Scott, por su compañía, comprensión, amor, e indesmayable apoyo, para que pudiera hacer realidad uno de mis mayores sueños largamente acariciado, como es la realización y culminación de la Maestría en Gestión Pública.

Agradecimiento

A las autoridades de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, a los docentes de la maestría en Gestión Pública, por sus invaluable enseñanzas, y en especial al Dr. Freddy Ochoa Tataje por su extraordinaria capacidad docente, además de, guía, asesor y facilitador al cual tuve el honor de conocer. Y también a Dios que nos protege en estos momentos difíciles que han afectado a la humanidad entera.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del 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	17
2.1. Tipo y diseño de la investigación	17
2.2. Variables, operacionalización	18
2.3. Población y muestra	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5. Métodos de análisis de datos	22
2.6. Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1	
Operacionalización de la variable desempeño profesional	19
Tabla 2	
Operacionalización de la variable eficiencia de la función pública	20
Tabla 3	
Valores del coeficiente alfa de Cronbach	22
Tabla 4	
Niveles de la variable Desempeño profesional	23
Tabla 5	
Niveles de la variable Eficiencia de la función pública	24
Tabla 6	
Grado de correlación y nivel de significancia entre el desempeño profesional del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima	25
Tabla 7	
Grado de correlación y nivel de significación entre relaciones interpersonales del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima	26
Tabla 8	
Grado de correlación y nivel de significación entre la dimensión compromiso del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima	27
Tabla 9	
Grado de correlación y nivel de significación entre la dimensión eficiencia del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las Municipalidades del cono norte de Lima	28
Tabla 10	
Grado de correlación y nivel de significación entre la dimensión idoneidad del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las Municipalidades del cono norte de Lima	29

Índice de figuras

Figura 1	Diagrama de correlación	18
Figura 2	Distribución de los niveles de la variable desempeño profesional	23
Figura 3	Distribución de los niveles de la eficiencia de la función pública	24

RESUMEN

En la investigación titulada: “Desempeño profesional del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima - 2020”, el objetivo general de la investigación fue Determinar la relación que existe entre el Desempeño profesional del arquitecto y la eficiencia de la función pública, en las municipalidades del cono norte de Lima - 2020.

El tipo de investigación fue básica, el nivel de investigación fue descriptivo correlacional, el diseño de la investigación fue no experimental transversal y el enfoque fue cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 57 empleados públicos. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los empleados públicos. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,914 para la variable Desempeño profesional del arquitecto y 0,860 para la variable eficiencia de la función pública.

Con referencia al objetivo general, se concluye que existe relación directa y significativa entre el desempeño profesional del Arquitecto y la eficiencia de la función pública. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .782**).

Palabras clave: Desempeño profesional, servicio público, eficiencia, competencia laboral.

ABSTRACT

In the research titled: "Professional performance of the architect and his efficiency in public service, in the municipalities of the northern cone of Lima - 2020", the general objective of the research was to determine the relationship that exists between the professional performance of the architect and his efficiency in the public function, in the municipalities of the northern cone of Lima - 2020.

The type of research was basic, the level of research was descriptive correlational, the research design was non-experimental, cross-sectional, and the approach was quantitative. The sample was made up of 57 public employees. The technique used was the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to public employees. For the validity of the instruments, expert judgment was used and for the reliability of each instrument, Cronbach alpha was used, which was very high in both variables: 0.914 for the variable Professional performance of the architect and 0.860 for the variable efficiency in function. Public.

With reference to the general objective, it is concluded that there is a direct and significant relationship between the professional performance of the Architect and his efficiency in public work. This is demonstrated by the Spearman statistic (bilateral sig = .000 <0.01; Rho = .782**).

Keywords: Professional performance, public service, efficiency, labor competence.

I. INTRODUCCIÓN

Nuestra sociedad requiere contar con profesionales calificados, egresados de universidades, donde hayan sido debidamente capacitados para aplicar innovaciones, estrategias y trabajo en forma efectiva, ética y eficiente, tanto en el sector privado como en el sector público. Específicamente para la Función Pública, los profesionales arquitectos deben adquirir gran parte de estas competencias en el transcurso de sus estudios universitarios, para que al egresar puedan ejercer con experticia sus actividades profesionales. Sin embargo, está comprobado que en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de las universidades del país, los estudiantes no cuentan dentro de la currícula, con una materia ligada directamente a la Función Pública; es por ello que, al egresar y acceder a cargos públicos, demuestran carencia de conocimientos y experiencia lo cual afecta entre otras cosas, la debida coordinación con equipos multidisciplinarios con los cuales deben desarrollar sus actividades en las diferentes reparticiones Nacionales, Regionales, Distritales, Locales, etc.

Actualmente el desempeño profesional del arquitecto debería de realizarse y desarrollarse dentro de un mercado dinámico, con capacidad de adaptabilidad, además enmarcado en un escenario de permanentes cambios tecnológicos. Asimismo, con la incorporación de protocolos de control, manejo de la complejidad en todas las fases y la necesidad de un desarrollo pluridisciplinario. Todo ello dirigido principalmente a un objetivo final de satisfacción en el servicio público, enmarcado dentro de un concepto social del bien común y un buen nivel de vida, respondiendo a los requerimientos sociales del estado. Por lo anteriormente señalado la presente investigación analizará la eficiencia de estos servidores públicos para coadyuvar a un buen desempeño laboral que beneficie y satisfaga las expectativas y necesidades del ciudadano, el cual requiere de una atención especializada, en cualquier dependencia pública del territorio nacional, acorde a los cánones de modernidad, eficacia y a las políticas de Modernización del Estado.

Investigaciones se han realizado en muchas partes del continente sobre este tema, como, Vargas (2017) efectuando una investigación cuantitativa sobre la empleabilidad y el desempeño profesional, en donde aplicó una encuesta Tuning a cien empresas del sector industria maquiladora. Concluye que los programas educativos se dirigen a desarrollar un perfil de egreso de empleabilidad, mientras las competencias del profesional experto se

desarrollan mediante la práctica y la experiencia acumulada. También Roca (2017) realiza un estudio sobre la evaluación de la productividad del empleado público, en una población conformada por todos sus empleados, donde recopilaron los informes de avances y balances del periodo 2009 al 2014, concluyendo que no hay una evaluación eficaz si no se relaciona el logro de los empleados con los objetivos operativos de la administración de Cataluña.

Por otro lado, Arámbula (2019) investigó la profesionalización en el sector público, concretando una investigación longitudinal del servicio civil en Chile a través de 28 entrevistas semi estructuradas, concluye que se debe considerar la importancia del Sistema de Alta Dirección Pública como generador del cambio institucional, en medio del escenario político en donde la meritocracia pierde frente a los intereses políticos. Salto (2019) en su estudio del desempeño profesional del docente realizó la investigación a través de una metodología descriptiva para dar a conocer la calidad del trabajo, para ello encuestó a 14 docentes y 76 padres de familia. Concluye que el desempeño profesional docente está vinculado con el compromiso en su profesión, por lo tanto, las actividades resultan apegadas a los estándares de calidad educativa. Mientras que, García (2017) analiza el perfeccionamiento del desempeño profesional a través del estudio en 3 universidades centroamericanas, con entrevistas y recopilación de material documentario, concluyendo que se han presentado dificultades en el campo didáctico y educativo, en el liderazgo académico, la atención al componente psicológico del entrenamiento deportivo y a la toma de decisiones.

Asimismo, Salazar, Álvarez y Cardona (2019) realizaron un estudio cualitativo de nivel descriptivo y exploratorio sobre las competencias laborales del contador público, aplicó una encuesta a 30 egresados de la carrera entre el 2007 y 2017, concluye en que los egresados manifiestan estar capacitados y aptos para laborar en cualquier cargo que les sea designados. García (2016) escribió un artículo en donde se evaluaba como desempeñaban sus labores los servidores públicos, analizando resultados en las dos últimas evaluaciones del desempeño laboral y entrevistando a 4 funcionarios del gobierno, concluye en que dicha Evaluación permite la continuidad en la carrera pública, con niveles de calidad, y trabajo individual o en equipo.

Guerrero, Neira y Vásquez (2019) realizó el aspecto cuantitativo correlacional, transeccional y no experimental sobre el ambiente en la organización pública enfocado en el desempeño laboral, utilizando una población de 112 empleados y encontró que un ambiente organizacional autoritario propicia el desempeño laboral y la participación del grupo en el cumplimiento de las metas institucionales. Cruz y Cuadra (2017) estudiaron la satisfacción, el desempeño laboral y el perfil profesional de los graduados, mediante una investigación correlacional donde la muestra se realizó aplicando un cuestionario a 174 graduados, con el cual se concluye que ellos valoran su desempeño en las labores, siempre y cuando fortalezcan ciertas habilidades para poder desempeñarse mejor en su profesión. Campos, Gutiérrez y Matzumura (2019) realizaron un trabajo sobre los cambios y como desempeñan sus labores profesionales de enfermería. Realizó un estudio prospectivo, correlacional, de corte transversal. Aplicó muestreo a 29 enfermeras, se elaboró un cuestionario de 24 preguntas, Estos resultados permitieron concluir que, entre rotación y desempeño laboral, no se encontró relación significativa.

Las investigaciones nacionales también abordan el tema del desempeño laboral, así Galarza y Luján (2017) estudiaron la actitud ética del servidor público mediante un diseño no experimental nivel descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo, aplicando una encuesta a 176 empleados públicos, encontrando que la práctica de la actitud ética de los servidores públicos influye en forma directa y significativa en el desempeño laboral, con mayor productividad diaria. Corzo (2017) realizó un análisis descriptivo sobre la ética en el desempeño laboral del servidor público, aplicó una encuesta a 20 responsables de los recursos humanos, concluye que el compromiso político es considerado como algo positivo que ayudaría a mejorar la actuación ética del servidor público. Por otro lado, Méndez (2015) en una investigación similar investiga sobre el perfil profesional de estudiantes de arquitectura del décimo ciclo, la muestra correspondió a 50 estudiantes a quienes se aplicó un cuestionario semi estructurado, se concluyó que no se relaciona el perfil profesional con la satisfacción del arquitecto. Giraldo (2013) citado en Méndez (2015) investigo, pero en 299 estudiantes de los primeros ciclos de la carrera de arquitectura, el diseño fue transversal, nivel descriptivo correlacional y experimental, llegando a la conclusión de que existe una relación significativa entre el perfil profesional y la satisfacción con la carrera elegida.

Por su parte Vidarte (2017) investigó sobre estar satisfecho desempeñando labores como servidor público en la Municipalidad de Piura, con una metodología de tipo no experimental, cuantitativa y descriptiva correlacional en una población de 90 servidores públicos a quienes se aplicó una encuesta obteniendo como conclusión de que hay una relación significativa y positiva entre la dimensión compromiso de la variable satisfacción y el desempeño. Mientras que Tamata y Rodríguez (2016) analizaron la eficacia del servidor público mediante la metodología descriptiva explicativa. Se aplicó una encuesta a trabajadores y usuarios de la Municipalidad de Anta. Se concluyó que al brindar al personal una adecuada capacitación e incentivos motivacionales, favorecería sus niveles de eficiencia. Sin embargo, Ordinola y Vallejos (2015) citado en Izquierdo y Mora (2020) estudiaron el rendimiento de 60 servidores públicos de la municipalidad de Chiclayo mediante una investigación descriptiva correlacional a los cuales aplicaron una encuesta cuyo resultado concluyo que muchos elementos de la Gestión de Recursos Humanos afectan el rendimiento de las labores de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

También Huamán (2018) estudió el desempeño de las labores en la Dirección Regional de la Producción, el estudio fue no experimental, transversal correlacional; para la población se tomó a todos los trabajadores de esta organización a quienes se aplicó una escala de autoevaluación, encontrándose que existe relación entre el desempeño laboral y la eficacia organizacional en la Dirección Regional de la Producción de Moquegua. Escalante (2017) investigo el ambiente de la organización desempeñando sus labores mediante un estudio similar, aplicando un cuestionario a 98 enfermeras y concluyendo que hay relación entre el ambiente organizacional y el desempeño en las labores del personal profesional de enfermería de la clínica SANNA en San Borja. Finalmente, Garrido (2018) en la tesis descriptiva correlacional sobre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo estuvo conformada por una muestra de 33 empleados a quienes se aplicó un cuestionario con lo cual concluyó que hay una relación significativa entre el ambiente laboral y el desempeño de las labores del personal Administrativo.

Luego de recabar información a través de investigaciones sobre el desempeño profesional y la función pública se observa que la situación del desempeño profesional debe ser abordada en el contexto económico social, de esta manera se puede plantear que

el mercado laboral guarda el mismo principio de cualquier mercado, sujeto a la oferta y la demanda, pero guardando elementos que lo diferencian; como por ejemplo, al subir los salarios no es usual que se incremente la demanda laboral, dado los casos de personas por el ocio disminuyen la cantidad ofertada. En otro lado, el mercado laboral está representado por los trabajadores y empleadores, los cuales definen la oferta y demanda de los puestos laborales. (Resico, 2010, págs. 255-256).

En ese sentido, el profesional tiene la obligación de satisfacer diariamente cualquier necesidad. Y continuando, tal como expresan Bohórquez y Naranjo (2013), constantemente el mercado obliga a las empresas a re plantear su estructura de requerimientos tomando en cuenta las necesidades del usuario; esperando que los profesionales cuenten con sólidos y actualizados conocimientos para el manejo de su carrera, demostrando liderazgo, adaptabilidad y capacidad para afrontar y resolver cualquier situación laboral. Lo anteriormente señalado como elementos diferenciadores puede ofrecer un valor adicional a los niveles de gerencia, sumando, puntos de vista con soluciones prácticas y viables a cualquier problemática. (Laia, 2011). Cada individuo posee habilidades diversas, de ellas depende el éxito de su carrera profesional, pero las bases en las que cada uno se ha formado, son vitales para que cada profesional pueda lograr poder satisfacer las necesidades sociales, económicas y productivas. “El mundo se inclina actualmente por demandar una formación sostenida en competencias, tanto en lo académico, laboral y profesional” (Dextre-Flores, 2013). Es decir que el desempeño profesional se realiza como un proceso pedagógico, susceptible de cambios y dentro del contexto socio-cultural (Mohamed, Valcke y De Wever, 2017, p. 154), incluido psicológicamente al sistema de relaciones internas complejas.

Varios autores han definido el desempeño profesional, como Cabrera (2003) que lo describió como la capacidad en las personas para cumplir deberes, obligaciones y funciones profesionales, que se demuestran en cada cargo dentro de una organización y expresado en su comportamiento ejerciendo su profesión. Así define lo que el profesional realmente hace y no solo lo que sabe hacer (p.27). Para Van der Leeuw (2013), el desempeño profesional se puede definir como todas las acciones o procesos en la realización de tareas laborales, mientras se adhieren a los valores y comportamientos de la propia profesión; mientras que Palmar, Rafael, Valero (2014), lo definen como el

transcurso de cada día de trabajo para cualquier personal en una organización, cumpliendo dentro de sus funciones con los requerimientos y exigencias de la empresa, en forma eficaz, efectiva y eficiente, para alcanzar las metas previstas y el éxito de la organización (p. 168).

También Ramírez (2013) sostiene que el desempeño profesional se refiere a las conductas de cada profesional que se orientan para llegar a los objetivos de la organización. Es importante el desempeño, porque puede evaluarse el cumplimiento de las tareas previstas y así relacionarlas con la satisfacción personal, definiéndose como el logro de resultados por el cual se ajustan a las diferentes actividades, esencialmente por la responsabilidad personal, aprovechando la oportunidad y adecuándose a los procesos de formación ofrecidos por la institución. Al respecto, la UNESCO (2009) plantea que la permanente capacitación y desarrollo contribuye al desarrollo personal del individuo, que se incrementa respecto a su productividad y a las renovadas exigencias del trabajo, asimismo, le facilitan la participación de alguna forma en la vida social y económica. La enseñanza y la preparación profesional y técnica de calidad participan en el desarrollo de conocimientos de los individuos en muchos campos como la ciencia y tecnología dentro de un amplio espectro de especialidades, las cuales exigen competencias técnicas, profesionales y específicas para un empleo.

Se puede decir que el desempeño profesional se enfoca en la conducta del empleado y con su capacidad para llegar a estándares productivos. También existe responsabilidad institucional, manifestada en la idoneidad de las labores que le fueron asignadas, así como en el nivel de los procesos asumidos en la función integradora y formadora que asume respecto al trabajador. Es así que el desempeño profesional se puede definir como el resultado de la actividad realizada por un profesional, asumiendo su responsabilidad e interactuando con la organización que le confió la realización de dicha actividad.

Junto al incremento de la población, los fenómenos macro y microeconómicos, van generando en cada individuo una permanente necesidad de actualización, para ser competitivo y subsistir en la carrera por ganar mercados. Por lo tanto, la tarea de los arquitectos, desde su etapa de formación, es la de desarrollar un nivel de estudio que se

adecue a las necesidades del medio, incluyendo áreas de organización, conocimientos y habilidades (Fu, et al, art. desempeño profesional 2015). De todas formas, sin embargo, se debe analizar también las condiciones ofrecidas para estos profesionales en el mercado laboral, dado que un nivel muy competitivo podría afectar las condiciones laborales, incluyendo las remuneraciones económicas y la calidad de vida, pudiendo tal vez vulnerar los derechos de contar con un trabajo digno y justo. Evidentemente la competencia por los puestos laborales se hace cada vez más complicada, y los requerimientos de las organizaciones, son más exigentes en cuanto a los niveles esperados en los profesionales, y como señala Jiménez “(...) se necesita preparar profesionales titulados flexibles, emprendedores y autónomos. El mercado laboral requiere de los mejores intelectos que las Universidades puedan preparar para el mundo laboral” (Jiménez, 2009, pág. 7).

Por ello es necesario establecer una curricula que sea multidisciplinaria e integradora, que incluya un contenido de amplios conocimientos enfocados a la formación práctica y de principios para una aplicación global; logrando que el egresado cuente con las herramientas y aptitudes necesarias para ser competitivo tanto en el país como en el extranjero y no sólo en el área académica, sino en lo cultural y social, garantizando un proceso de interacción entre la Universidad y la sociedad. (Carvalho, et al. 2000). Se puede definir a un profesional competente cuando aplica sus conocimientos y habilidades (competencia técnica), pudiendo aplicar estos conocimientos en diversas situaciones de su especialidad y adaptándolas en función de las necesidades y requerimientos de su trabajo (competencia metodológica), (Acs. y Audrestsch, 2005). La capacidad de innovación está relacionada con su capacidad para el logro der resultados a través del emprendimiento (Acs y Audrestsch, 2005) es capaz de generar el relacionamiento y participación en equipo con sus compañeros de trabajo necesarias para sus actividades profesionales (competencia participativa) y con capacidad para resolver problemas en forma independiente y flexible, así como aportar en la organización de los trabajos (competencia personal).

Para mejorar el desempeño profesional es necesario que se tomen en consideración aspectos motivacionales, cognitivos y meta cognitivos. Los aspectos motivacionales se manifiestan en formas distintas, expresándose en líneas generales en el desempeño, por lo tanto, expresan la orientación plena de la persona dirigida a lo esencial del contenido de la profesión y se demuestran sentir el gusto por la profesión. Debe tomarse en cuenta que las

personas se enfocan en los contenidos de la profesión cuando comprueban que, en los planes y programas, así como en los proyectos se expresa la realización de una profesión. Asimismo, esto sucede desde el momento en que comprueba el valor una vivencia realizada a partir de su propia motivación. Lo anterior permite un desempeño profesional exitoso, marcado por la constante búsqueda, instrumentación y evaluación de alternativas científicas de solución a los problemas de la realidad social educativa, así como la proyección científica de los cambios que el futuro demanda, o sea, utilizar la ciencia para perfeccionar el hoy educativo y proyectar el mañana (Carpio, 2005). Es por ello que la orientación proyectiva del individuo revela el sentido estratégico en el desempeño profesional, con un sentido prospectivo que le permite pronosticar hechos que generan un desarrollo integral, con un nivel superior. El estudiante debe conocerse a sí mismo y el ambiente en que interactúa, comprometiéndose en los eventos en donde deberá actuar profesionalmente con la responsabilidad que esto representa. Por lo tanto, debe ser parte del proceso y además deberá sentirse participe de los logros obtenidos adoptando posturas acordes a su desempeño profesional (Ochoa, Vélez y Mendoza, 2018).

A partir de las ideas anteriores se pretende evidenciar los retos fundamentales que enfrentan los estudiantes en el proceso de formación en la universidad contemporánea, en aras de prepararse como egresados cultos e independientes. Por lo cual, se necesita formar un nuevo profesional, competente y crítico, que quiera desarrollar a través del conocimiento, un pensamiento crítico y alternativo por medio del desarrollo del conocimiento en la acción, también de la reflexión en la acción y sobre la acción. Es bueno significar que para lograr el desempeño profesional se requiere del sistema de actividad y comunicación en que el estudiante está inmerso en su formación profesional en, desde y para un contexto (Cabrera, 2003). Por esta razón, resulta necesario que se aprovechen al máximo las amplias posibilidades formativas que dichos contextos ofrecen. En la medida en que el estudiante conoce más el contexto, el contenido y se conoce mejor a sí mismo, tiene más posibilidades de hacer que su desempeño profesional sea flexible, independiente y proyectivo, por ello innegablemente, se requiere de una visión integradora.

La prioridad de las Universidades es ser organismos e instituciones formadoras de profesionales que vayan a insertarse en áreas laborales específicas, las mismas que esperan de ellos no solamente que estén permanentemente actualizados en sus conocimientos, sino

que además sepan aplicar las competencias, habilidades y destrezas; aunque cabe señalar que algunos autores definen la competencia como un conjunto de saberes, como por ejemplo el saber ser, el saber convivir, el saber hacer y finalmente el saber conocer, pero todos regulados por una descripción psicológica interna en cada persona, la cual se muestra en mayor o menor grado, en el desempeño del profesional que deberá resolver problemas propios de su profesión dado en diferentes contextos Crick, (2008); citado en Niemi, Nevgi y Aksit, (2016), p.473). En un nivel de competencia (aptitudes, conocimientos y habilidades...) tendrán que ser evaluadas por el empleador y por la universidad que los formó, para comprobar que sus egresados y graduados respondan a las necesidades de la sociedad, desempeñando con eficiencia sus funciones y con el objetivo de verificar la coherencia entre el perfil de los graduados con la práctica profesional de los nuevos profesionales. Susanto (2016) agrega que las evaluaciones de rendimiento profesional son muy importantes porque esto responde a sus preguntas fundamentales sobre qué tan bien es la calidad de la enseñanza.

En tal sentido, desempeñarse correctamente es tener: Integridad, relacionada a las características variadas y dinámicas, a las capacidades, que debe tener el estudiante universitario, donde sobresalga la formación profesional y científica actualizada, al desarrollo socio humanista relacionada a las necesidades del sujeto en formación, inculcando valores y autodesarrollo en general. Comprensión, dirigida hacia la integración de las misiones de cada universidad, a la adecuada estructura y la actualización curricular, es decir, la permanente coordinación y comunicación entre docencia, desarrollo e investigación. Modernización, como un permanente proceso de actualización acorde al desarrollo científico, tecnológico y humanista, además de su influencia en la transformación del trabajo humano, los procesos de producción así como los valores socioculturales, adicionando desarrollar una seria conciencia ambiental, incorporando a todo lo ya mencionado las tecnologías comunicación e informática como instrumentos que aporten al aprendizaje y a la actividad profesional, así como la flexibilización de la curricula, posibilitando una mayor competitividad.

La Pertinencia Social, implica incorporar dentro de la currícula, el conocimiento de nuevas tecnologías, métodos para concebir y aplicar los procesos de enseñanza y aprendizaje, como herramientas que darán respuesta a los problemas del entorno, para

hacer que la universidad sea protagonista al lado de la comunidad, enfrentando los desafíos presentes y futuros de la sociedad en su conjunto. Además de tecno curriculares, relacionados con los aspectos normativos de una currícula, la flexibilidad que este brinda, la permanencia y estructura organizativa institucional. Por esta razón, para que el profesional logre un buen desempeño, deberá mostrar perfil de liderazgo, sentirse preparado para la toma de decisiones, hacer juicios de valor, ser innovador y creativo y además demostrar capacidad de autoformación. De ahí que la formación profesional de un estudiante con perfil amplio tiene en su esencia la educación integral del hombre, con una sólida base cultural y técnico-profesional. Ello lo hace apto, idóneo, y lo ayuda a combinar armónicamente actitudes, habilidades, capacidades, conocimientos que le permitan actuar y desplazarse dentro de una amplia gama de ocupaciones.

Es decir, se aspira a preparar un profesional polivalente, flexible, multifuncional, e integral en lo cultural, en la honestidad, ética, con formación científica y humanista de alto nivel, además de crítico y en compromiso con su entorno. Por esta causa, se hace necesario formar un estudiante que sea capaz de desempeñarse para aprender a ser, trabajar, aprender, convivir, emprender, prever y enfrentarse a problemas nuevos, pensar integradamente, comunicarse y trabajar en equipo. En tal sentido, cuando se aborda el desempeño se debe conocer cómo profesionalizar determinando previamente cada actividad que se realizará en esta nueva etapa educativa dada su significación, contenido y extensión. Entonces, la formación del profesional permite comprender y transformar la realidad educativa como una necesidad social que debe satisfacer el desempeño profesional. Por consiguiente, el reconocimiento del nivel de formación de un profesional, está dado por la posibilidad de resolver problemas generales que respondan a un objeto complejo e integral de naturaleza sistémica para determinar la efectividad de la enseñanza de modo que responda a la universidad actual.

El servidor público, además de cumplir en forma eficaz con las tareas encomendadas, también debe demostrar cualidades de comportamiento que aporte para el cumplimiento de los objetivos para el logro de resultados proyectados por la entidad pública, las cuales se definen como: Habilidades y conducta personal que demuestran un desempeño superior en las labores encomendadas, las cuales se relacionan como atributos o rasgos personales, como es el caso de la pro actividad, el liderazgo y la orientación al

logro de resultados (García, 2014). Por esto, la función pública debe estructurarse para operar como un sistema integrado de gestión con la premisa de preparar a los funcionarios dentro de la estrategia organizativa o multi organizativa. Es la razón por la cual se busca el balance adecuado entre el desarrollo profesional del funcionario público y el plan estratégico de la institución. La brecha existente podrá cerrarse con la aplicación del Plan Estratégico de Recursos Humanos, como meta del plan macro y en cuanto aporten a la consecución de los fines institucionales. Garrido (2018) reconoce las competencias del arquitecto para el desempeño profesional aportando las dimensiones descritas a continuación:

Relaciones interpersonales, se puede definir como la interacción entre dos o más personas, habla sobre la comunicación dentro del sistema de la organización para compartir información con sus empleados (Bretz y Judge, 2010), puesto que se trata de relaciones sociales, reguladas por normas de interacción social, que se desarrollan en una variedad de escenarios, tanto laborales como personales en donde se encuentren dos o más personas en común. También, las percepciones de los empleados median entre las prácticas laborales y los recursos humanos, influyendo en su desempeño (Liao et al., 2009).

Compromiso, se considera la determinación personal de cada trabajador para aportar con un extra que lo lleve a la excelencia, aplicando toda su energía, experiencia y capacidad, para superar las expectativas y cumplir con sus objetivos; facilitado por los recursos laborales y los rasgos de personalidad (Scheepers, 2017). Todo trabajador comprometido es generoso y colaborador, creando a la vez un clima de armonía y promoviendo la vocación de servicio y compromiso con el resto de sus compañeros

Eficiencia, se refiere a cómo y también en qué forma, se administran bienes y servicios de una institución o empresa para la ejecución de un proyecto, un trabajo o la adquisición de un producto. Es el lograr hacer o concretar más desafíos con el mínimo esfuerzo y gasto. Mejía (2013) definió la efectividad como el grado con el cual se logran los objetivos previstos. También hace referencia a que la forma para conseguir una serie de resultados demuestra efectividad y como se están utilizando los recursos para conseguir el objetivo, tiene relación con la eficiencia. Por lo tanto, la eficiencia es la que mide el

esfuerzo requerido para lograr los objetivos. Los elementos de la eficiencia son el tiempo, el costo, la calidad, el manejo correcto de los recursos materiales y humanos. Cuando se cumple los factores mencionados, en el tiempo previsto, al menor costo del mercado y cumpliendo con las normas de calidad esperadas, se puede considerar como resultados de mayor eficiencia (Espejo, 2016, p.71).

Idoneidad, se puede definir como la relación entre la habilidad, la capacidad y las expectativas de la persona respecto a las actividades y funciones que va a realizar. Las habilidades, se constituyen por las destrezas que la persona adquiere en el proceso de aprendizaje desde el momento que interactúa con el medio y llega a ser parte de la forma de responder a una actividad determinada (Campos, 2005). La Capacidad se encuentra en las aptitudes que son naturales o voluntarias de una persona, como el temperamento y en como realiza las actividades involucradas en una tarea, función o cargo de responsabilidad. Por otro lado, hay profesionales que deberían replantearse, y deshacerse de los hábitos letárgicos, adoptando hábitos basados en el conocimiento y habilidades aprendidas durante la vida (Khalid et al, 2011). Finalmente, las expectativas del trabajador se constituyen por la variedad de percepciones que, consideradas en función al desarrollo de su relación personal, así como a las actividades que le son encomendadas. (Campos, 2005). Por lo tanto, la idoneidad involucra diversos niveles relativos a la personalidad, al nivel de conocimientos y experiencia relacionados con las actividades laborales.

La función pública es una actividad en la cual el Estado está en la obligación de atender y servir a la ciudadanía, prestándoles determinados servicios sociales y públicos. Constituida por un conjunto de acuerdos institucionales, que se articulan entre sí y gestionan empleos en el sector público. Estos acuerdos abarcan normas, regulaciones, disposiciones, temas culturales, definición de políticas procedimentales y administrativas, así como actividades diversas, todo con el fin de garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos, que puedan ofrecer un servicio acorde a las necesidades del ciudadano, dentro del marco de una administración pública profesional y eficaz (Vélez, 2012, p. 25). La carta iberoamericana de la función pública como documento rector, define principios y objetivos, que configuran un sistema articulado de gestión pública con criterios orientados en las personas, las cuales se convierten en el eje central del sistema en donde la

profesionalización, la estabilidad, el establecimiento de políticas con equidad y acceso al empleo público y a la participación son su prioridad. (Vélez, 2012, p.26).

Se les delega a funcionarios bajo ciertas condiciones de eficiencia, honestidad, imparcialidad y dedicación, proporcionalmente a la cobertura de sus obligaciones, que son la razón de ser de la carrera administrativa. En el Tribunal Constitucional, la sentencia No.408-2004-AA/TC del 25 de mayo del año 2004, define al servidor público como el ciudadano que brinda servicios en la administración pública y al funcionario público lo define como el ciudadano elegido mediante el voto popular o es designado para desempeñar cargos de alto nivel en los poderes públicos. Para cumplir estos fines la función pública debe estructurarse para operar como un sistema integrado de gestión, fundamentalmente adecuando a las personas en las estrategias de la organización, en un sistema multi organizativo, trabajando por el logro de resultados acordes con tales prioridades estratégicas (Vélez, 2012, p.27).

El código de ética de la función pública (Ley 27815, 2002) señala en su artículo 3 que, “La finalidad de la función pública es la de prestar servicios a la Nación, según lo dispuesto en la CPE, brindando a la ciudadanía los mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, elevando los estándares de atención y servicio al ciudadano, optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado” (p.3). También se señala los principales principios de la función pública como son: Respeto, garantizar en la actitud, en la toma de decisiones, en todo procedimiento administrativo que se cumplirán las Leyes y la CPE, haciendo respetar los derechos a la defensa y al debido proceso. Probidad, actuar con integridad, buscando la satisfacción de la ciudadanía, sin pretender obtener ventajas personales o de terceros. Eficiencia, demostrar el mayor nivel de calidad en cualquier cargo asignado, con una constante necesidad de actualización y capacitación profesional. Idoneidad, es la de contar con un perfil moral y especializado, para el ejercicio de cualquier cargo público.

La Veracidad, se demuestra con actitudes abiertas y funcionales con cualquier miembro de la institución y con la ciudadanía, facilitando el esclarecimiento de cualquier hecho en el que se le requiera. Lealtad y Obediencia, siendo solidario y asertivo con cualquier miembro de la institución, acatando fielmente las órdenes de sus superiores

jerárquicos, siempre y cuando los servicios tengan relación con las funciones a su cargo, exceptuando arbitrariedades o ilegalidades que tendrá la obligación de reportar a la institución a través de su superior jerárquico. Justicia y Equidad, es la constancia para cumplir con sus funciones, garantizando el trato debido e igualitario en cualquier nivel jerárquico dentro de la institución y también con cualquier ciudadano en general. Lealtad al Estado de Derecho, todo funcionario deberá ceñirse a la Carta Magna y al Estado de Derecho.

La arquitecta Silva (2016) señala que las principales competencias que deben tener los profesionales ejerciendo la función pública, son: Compromiso de la función pública, pues los funcionarios públicos deben orientar las acciones para cumplir con los objetivos institucionales, manteniendo una buena disposición para asumir nuevos desafíos y desarrollando los trabajos encomendados con experticia. También se debe al compromiso con la sociedad, a la cual se debe servir, siendo la ciudadanía la que genera los recursos para el sostenimiento de la institución, por ello el compromiso laboral que asume el funcionario público significa según Bakker y Demerouti (2007) “un estado satisfactorio, activo y motivador de bienestar positivo relacionado con el trabajo” (p.28). Las personas comprometidas con el trabajo tienen menos probabilidades de sufrir agotamiento y son enérgicos en su trabajo (Bakker, 2011, p.9). Además, las características individuales pueden facilitar a los profesionales su compromiso laboral (Langelaan, 2006, p. 32); es por ello que, en la salud ocupacional, el bienestar genera compromiso laboral.

El profesionalismo, se muestra en cualquier tarea realizada por personal especializado en el área y capacitado para tal fin, es una forma de respuesta que debe poseer cada individuo en el trabajo, ante cualquier cambio que se produzca (Gleeson y Knights, 2006), además una manifestación de la responsabilidad del profesional se evalúa con el desempeño del profesional, la actividad que se desarrolla y la educación obtenida (Slam, 1971). Así, en el desempeño del cargo, el profesional va a responder oportunamente por aquellas tareas que se le asignan, procurando alcanzar el mejor resultado posible de manera responsable y guiándose siempre por aquellos principios técnicos que orientan las funciones o disciplinas profesionales en el servicio. La Probidad, en el desempeño del cargo se debe mantener con una conducta honesta e íntegra, poniendo siempre el interés común por sobre los intereses particulares, ejerciendo las labores de manera imparcial.

Para Larenas (2011), describe una actitud del funcionario integro, fiel al principio de ubicar en primer lugar el interés público sobre cualquier interés particular mostrando un gran desempeño laboral. Sobre la base de probidad, el funcionario público deberá actuar respetando las leyes y convirtiéndose en ejemplo de ética para la comunidad. Cualquier funcionario público trabajara para el logro del bien común y actuando en forma comprometida, digna, honesta, eficiente y eficaz. Es por ello que el funcionario público tiene la responsabilidad y el privilegio de ejercer poder y autoridad sobre el ciudadano común, pero con el fin de lograr el bienestar y progreso de la Nación en su conjunto. Por lo tanto, el proceder del funcionario del estado trasciende fuera de la entidad donde trabaja, teniendo la obligación de conducirse en su vida pública y privada, demostrando que los intereses particulares se asocian al interés de todos y cada uno de los ciudadanos.

Transparencia, la ciudadanía tiene el derecho de acceder a la información relacionada con nuestras actuaciones y decisiones, respetando las vías formales que se encuentran establecidas en la legislación vigente. Para Larenas (2011), toda información de cualquier gestión realizada por un funcionario público, deberá estar sujeta al escrutinio del ciudadano en el momento que sea solicitada. La sociedad en su conjunto debe tener acceso a la información en cualquiera de los órganos del estado, para revisarla, analizarla y fiscalizarla y si encontrara irregularidades podrá ejercer su derecho de solicitar las sanciones correspondientes (p. 42).

Después de haberse expuesto los antecedentes y el marco teórico se plantea el siguiente problema general: ¿Cómo se relaciona el desempeño profesional del arquitecto con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020? Y los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la dimensión relaciones interpersonales del desempeño profesional del arquitecto con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020?, ¿Cómo se relaciona el compromiso del desempeño profesional del arquitecto con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020?, ¿Cómo se relaciona la eficiencia del desempeño profesional del arquitecto con la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020? y ¿Cómo se relaciona la idoneidad del desempeño profesional del arquitecto con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020?

Además, la justificación teórica nos permite recopilar fundamentos teóricos que sustenten y orienten la investigación sobre la variable desempeño profesional y eficiencia en la función pública, los cuales servirán como sustento teórico para futuras investigaciones. Respecto a la justificación metodológica, la investigación se convertirá en una herramienta que puede ser utilizada para ser aplicada en cualquier otra investigación similar, ya que es un estudio que se realizó en forma sistemática, y en la práctica los resultados de la investigación ayudarán a mejorar el desempeño profesional de los arquitectos en la función pública, los resultados obtenidos servirán para que las universidades reconfiguren su curricula educativa.

También se presentan el objetivo general: Determinar cómo se relaciona el desempeño profesional del arquitecto con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020 y los objetivos específicos: Determinar cómo se relaciona la dimensión relaciones interpersonales del desempeño profesional del arquitecto con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020, Determinar cómo se relaciona el compromiso del desempeño profesional del arquitecto con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020, Determinar cómo se relaciona la eficiencia del desempeño profesional del arquitecto con la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020 y por ultimo Determinar cómo se relaciona la idoneidad del desempeño profesional del arquitecto con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020.

Finalmente se agrega la siguiente hipótesis general: El desempeño profesional del arquitecto se relaciona significativamente con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020 y las hipótesis específicas: La dimensión relaciones interpersonales del desempeño profesional del arquitecto se relaciona significativamente con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020, El compromiso del desempeño profesional del arquitecto se relaciona significativamente con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020, La eficiencia del desempeño profesional del arquitecto se relaciona significativamente con la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020 y por último La idoneidad del desempeño profesional del arquitecto se relaciona significativamente con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

Es básica, según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) “usa los conocimientos teóricos que se ponen a prueba, necesitando mejorar únicamente el conocimiento científico” (p. 92).

Enfoque de investigación

El enfoque es cuantitativo, en ella “la recopilación de datos es usada para comprobar la hipótesis, con medición y los análisis estadísticos para obtener las características de comportamiento” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.4).

Diseño de investigación

El diseño será transversal, no experimental. Como lo define Carrasco (2009) que en el diseño no experimental “las variables no reciben ninguna manipulación, ni tampoco grupo de control, solo estudia y analiza los sucesos después de haber ocurrido” (p.59).

Es transversal debido a que los datos que se van a recopilar serán realizados en un periodo y tiempo determinado. (Carrasco, 2009, p.72); es decir, los datos que se van a recopilar serán realizados en un periodo y tiempo determinado.

Nivel de investigación

Se realizará con un carácter descriptivo porque “incluye recopilar información para eliminar las suposiciones planteadas o dar respuesta a las interrogantes, también de nivel correlacional (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p.92).

Se evidencia la relación de las variables mediante la siguiente gráfica:

O_x: desempeño profesional del arquitecto

O_y: es la eficiencia en la función pública

r: es la correlación entre las variables

M: es la muestra:

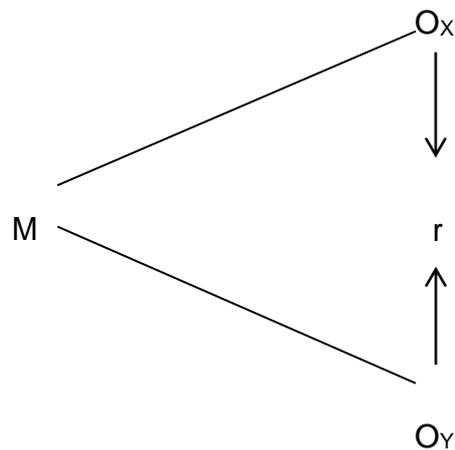


Figura 1: Diagrama de correlación.

2.2. Variables, operacionalización

Variable Desempeño Profesional

Palmar, Rafael, Valero (2014), lo relaciona al proceder de los individuos que laboran en una organización, debiendo respetar, normas y requerimientos de la empresa, además teniendo que demostrar eficiencia, eficacia y efectividad, cumpliendo las funciones asignadas para el logro de resultados definidos, aportando al éxito de la organización (p. 168).

La operacionalización de la variable desempeño profesional fue evaluada por las dimensiones detalladas en base a las competencias del arquitecto; para dicho efecto se aplicó un cuestionario con 25 preguntas de respuesta cerrada y sus alternativas en escala de Likert: 1=Nunca, 2=Casi Nunca, 3=A Veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre. Para la variable y sus dimensiones se organizaron en los niveles: Alto, Medio y Bajo.

Operacionalización de la variable Desempeño Profesional

Tabla 1

Operacionalización de la variable desempeño profesional

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
Eficiencia	Uso de recursos	1=Nunca	Alto: 29-31
	Productividad		
Relaciones interpersonales	Empatía	2=Casi Nunca	Medio: 26-28
	Trabajo en equipo		
Compromiso	Respeto	3=A Veces	Bajo: 23-25
	Solidaridad		
Idoneidad	Responsabilidad	4=Casi siempre	
	Competencia		
	Capacidad	5=Siempre	

Fuente: Palmar, Rafael, Valero (2014)

Variable Eficiencia en la Función Pública

Según el CJI de la OEA (2012) la Función pública: “esto da actividad parcial o continua, pagada o gratuita, que efectúa un individuo a nombre o al servicio del Estado, o de sus reparticiones, en el nivel jerárquico asignado”. (p. 23)

La operacionalización de esta segunda variable fue evaluada por las dimensiones detalladas e instrumentos de gestión pública; para dicho efecto se aplicó un cuestionario con 25 preguntas de respuesta cerrada y sus alternativas en escala de Likert: 1=Nunca, 2=Casi Nunca, 3=A Veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre. Para la variable y sus dimensiones se organizaron en los niveles: Alto, Medio y Bajo.

Operacionalización de la variable Eficiencia de la Función Pública

Tabla 2

Operacionalización de la variable eficiencia de la función pública

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
Compromiso	Responsabilidad Sentido de la vida		
Profesionalismo	Empatía	1=Nunca	Alto: 26-28
	Trabajo en equipo		
	Perseverancia	2=Casi Nunca	
Probidad	Habilidades		Medio: 23-25
	Liderazgo	3=A Veces	
	Honestidad		
Transparencia	Honradez	4=Casi siempre	Bajo: 20-22
	veracidad		
	Conductas personales	5=Siempre	
	Documentación		
	Asertividad		

Fuente; Comité Jurídico Interamericano de la OEA (2012)

2.3. Población y muestra

La población según Tamayo (2003), dice que “de todos los sujetos que mantienen la característica investigada, saldrán los datos para las conclusiones” (p. 58). Para efectos de la investigación la población estará constituida por 57 profesionales de arquitectura que laboran en las diferentes Municipalidades del cono norte.

Siendo la muestra un grupo identificado de la población de donde los resultados obtenidos pueden ser generalizados a la población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 175), por ello, la muestra se considera igual a la población.

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

La técnica empleada, se efectuará mediante la encuesta, para recolectar la información y estudiar las variables y sus dimensiones.

Según Villegas (2005) “es la forma de recolectar datos, y obtener respuestas en una investigación” (p. 166), que permitirá obtener datos precisos de las variables en estudio aplicando el cuestionario.

El instrumento en la investigación “pertenece al documento que recopila y almacena la información” (p. 53), en este caso será el cuestionario.

Según Carrasco (2009) el cuestionario es un documento elaborado con preguntas estructuradas de manera coherente y organizada que permite obtener la información requerida (p.63).

Se elabora un cuestionario con ítems de múltiples alternativas, en escala de Likert y se agrupa en dimensiones que corresponden a las variables desempeño profesional y eficacia de la función pública.

Validez

Para Carrasco (2009) la validez “es cuando el instrumento mide lo que pretende medir” (p. 142)

Para ser “aplicable”, expertos de la UCV analizan el instrumento aplicando los parámetros pertinencia, relevancia y claridad con la técnica “juicio de expertos”.

Confiabilidad

Carrasco (2009) la define como “el grado de similitud en las respuestas las veces que se aplique el instrumento” (p. 339). Se utilizará el estadístico Alfa de Cronbach, que es el coeficiente creado por George y Mallery (2003, p.231), según la siguiente tabla:

Tabla 3

Valores del coeficiente alfa de Cronbach

Significado	Valor
Excelente	➤ ,9
Bueno	➤ ,8
Aceptable	➤ ,7
Cuestionable	➤ ,6
Pobre	➤ ,5
Inaceptable	< ,5

Fuente: George y Mallery (2003)

2.5. Métodos de análisis de datos

Luego de aplicado el instrumento al personal administrativo de la municipalidad se organizará, se codificará por variables y dimensiones en el programa Excel.

En Excel la información se categoriza y tabula, y posteriormente serán ingresados al software SPSS v. 25, el cual nos facilitará la presentación de las variables mediante tablas y figuras permitiendo el cruce de las variables y el análisis inferencial con las respectivas correlaciones.

Para la contrastación de las variables y dimensiones se utilizará el estadístico Rho de Spearman que permitirá determinar el nivel de influencia entre las variables y dimensiones.

2.6. Aspectos éticos

Mostrando respeto por los participantes, se tomó en cuenta lo relevante, ofreciendo toda la información para el respectivo consentimiento, así como garantizar el anonimato de cualquier información y la posibilidad de conflictos de interés, etc.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 4
Niveles de la variable Desempeño profesional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	19,3
Regular	31	54,4
Eficiente	15	26,3
Total	57	100,0

Fuente: Tomado de los resultados la SPSS v. 25

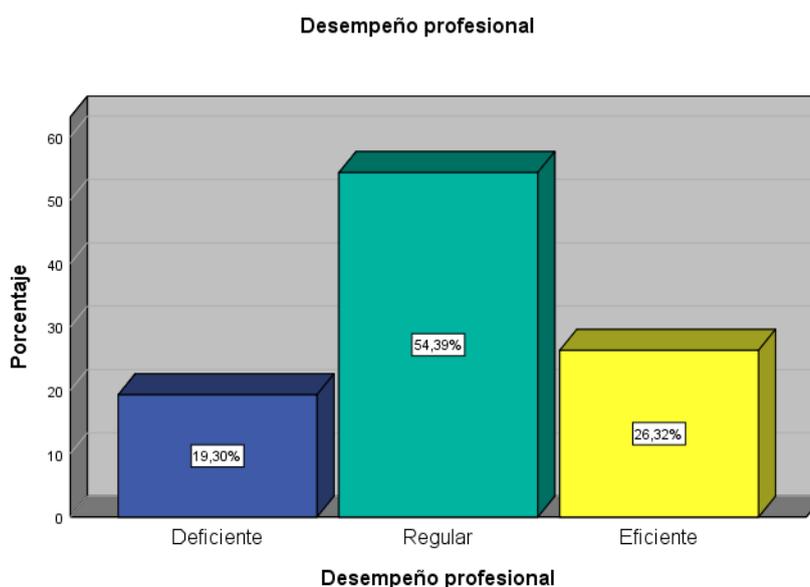


Figura 2: Distribución de los niveles de la variable desempeño profesional

En la tabla 4 y figura 2 se presentan los niveles de la variable desempeño profesional; en ella se observa que el 54.3% de los encuestados manifiestan que el desempeño profesional presenta un nivel regular, mientras que un 26,3% señalan que ella presenta un nivel eficiente y un 19.3% indican que presenta un nivel deficiente de desempeño profesional del arquitecto.

Tabla 5

Niveles de la variable Eficiencia de la función pública

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	19,3
Regular	36	63,2
Eficiente	10	17,5
Total	57	100,0

Fuente: Tomado de los resultados la SPSS v. 25

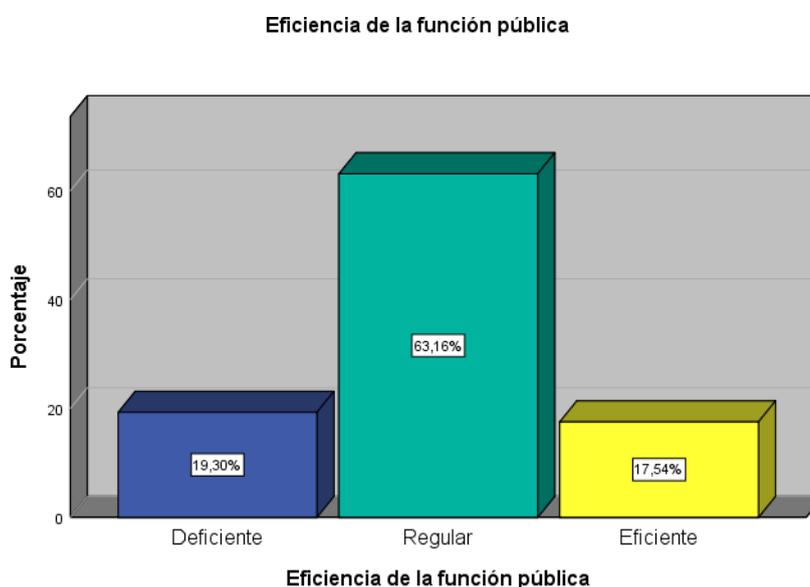


Figura 3: Distribución de los niveles de la variable eficiencia de la función pública

En la tabla 5 y figura 3 se muestran los niveles de la variable eficiencia de la función pública; en ella se observa que el 63.2% de los encuestados manifiestan que la variable eficiencia de la función pública presenta un nivel regular, mientras que un 19,3% señalan que ella presenta un nivel deficiente y un 17.5% indica que presenta un nivel eficiente en la variable eficiencia de la función pública del arquitecto.

Pruebas de hipótesis

Contrastación de la hipótesis general

Ho. No existe relación directa y significativa entre el desempeño profesional del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020.

Ha. Existe relación directa y significativa entre el desempeño profesional del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020.

Nivel de confianza: 95% $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $\rho \geq \alpha$, se acepta Ho; si $\rho < \alpha$, se acepta la Ha

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 6

Grado de correlación y nivel de significación entre el desempeño profesional del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima

				Desempeño profesional	Eficiencia de la función pública
Rho de Spearman	Desempeño profesional	Coficiente de correlación	de	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		57	57
	Eficiencia de la función pública	Coficiente de correlación	de	,782**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		57	57

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS 25

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

En la tabla 6 se muestran los resultados de contrastación de la hipótesis general, en esta prueba estadística se observó que existe una relación significativa de .782** y nivel de significancia ,000; como $p < \alpha$ se rechaza la Ho, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: existe relación positiva fuerte entre el desempeño profesional y la eficiencia de la función pública del arquitecto en las municipalidades del cono norte de Lima en el año 2020.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho. No existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020.

Ha. Existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020.

Tabla 7

Grado de correlación y nivel de significación entre las relaciones interpersonales del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima

				Relaciones interpersonales	Eficiencia de la función pública
Rho	de	Relaciones	Coefficiente	de	1,000
Spearman		interpersonales	correlación		,753**
			Sig. (bilateral)		,000
			N	57	57
		Eficiencia de la	Coefficiente	de	,753**
		función pública	correlación		1,000
			Sig. (bilateral)		,000
			N	57	57

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS 25

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

En la tabla 7 se muestran los resultados de contrastación de la hipótesis específica 1, se observó que existe una relación significativa de .753** y nivel de significancia ,000; como $p < \alpha$ se rechaza la Ho, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: existe relación positiva fuerte entre la dimensión relaciones interpersonales y la eficiencia de la función pública del arquitecto en las municipalidades del cono norte de Lima en el año 2020.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho. No existe relación directa y significativa entre la dimensión compromiso del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima 2020.

Ha. Existe relación directa y significativa entre la dimensión compromiso del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020.

Tabla 8

Grado de correlación y nivel de significación entre la dimensión compromiso del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima

		Compromiso	Eficiencia de la función pública	
Rho de Spearman	Compromiso	Coeficiente de correlación	de	1,000
		Sig. (bilateral)		,435**
		N		,001
				57
	Eficiencia de la función pública	Coeficiente de correlación	de	,435**
		Sig. (bilateral)		1,000
		N		,001
				57

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS 25

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

En la tabla 8 se muestran los resultados de contrastación de la hipótesis específica 2, se observó que existe una relación significativa de .435** y nivel de significancia ,001; como $p < \alpha$ se rechaza la Ho, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: existe relación positiva débil entre la dimensión compromiso y la eficiencia de la función pública del arquitecto en las municipalidades del cono norte de Lima en el año 2020.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho. No existe relación directa y significativa entre la dimensión eficiencia del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020.

Ha. Existe relación directa y significativa entre la dimensión eficiencia del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020.

Tabla 9

Grado de correlación y nivel de significación entre la dimensión eficiencia del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima

			Eficiencia	Eficiencia de la función pública
Rho de Spearman	de Eficiencia	Coeficiente de correlación	de 1,000	,832**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	de Eficiencia de la función pública	Coeficiente de correlación	de ,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS 25

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

En la tabla 9 se muestran los resultados de contrastación de la hipótesis específica 3, se observó que existe una relación significativa de .832** y nivel de significancia ,000; como $p < \alpha$ se rechaza la Ho, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: existe relación positiva fuerte entre la dimensión eficiencia en el desempeño profesional y la eficiencia de la función pública del arquitecto en las municipalidades del cono norte de Lima en el año 2020.

Contrastación de la hipótesis específica 4

Ho. No existe relación directa y significativa entre la dimensión idoneidad del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020.

Ha. Existe relación directa y significativa entre la dimensión idoneidad del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020.

Tabla 10

Grado de correlación y nivel de significación entre la dimensión idoneidad del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima

		Idoneidad		Eficiencia de la función pública	
Rho de Spearman	Idoneidad	Coeficiente de correlación	de	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		57	57
	Eficiencia de la función pública	Coeficiente de correlación	de	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		57	57

Fuente: Resultados obtenidos a través de software SPSS 25

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

En la tabla 10 se muestran los resultados de contrastación de la hipótesis específica 1, se observó que existe una relación significativa de .689** y nivel de significancia ,000; como $p < \alpha$ se rechaza la Ho, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: existe relación positiva media entre la dimensión idoneidad y la eficiencia de la función pública del arquitecto en las municipalidades del cono norte de Lima en el año 2020.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general del trabajo de investigación fue determinar la relación entre el desempeño profesional del arquitecto y la eficiencia de la función pública, en las municipalidades del cono norte de Lima en el año 2020, condición que se considera de vital importancia pues las municipalidades deben contar con profesionales capacitados para ejercer la función pública, ellos deben haber sido capacitados para aplicar innovaciones, estrategias y trabajo en forma efectiva, ética y eficiente con equipos multidisciplinarios para desarrollar sus actividades en las diferentes reparticiones Nacionales, Regionales, Distritales, Locales, etc.

Actualmente el desempeño profesional del arquitecto debe de realizarse y desarrollarse dentro de un mercado dinámico, con capacidad de adaptabilidad, además enmarcado en un escenario de permanentes cambios tecnológicos, pues de ello dependería su eficiencia en la función pública en las municipalidades, en la investigación los resultados obtenidos muestran que el desempeño profesional del arquitecto tiene una relación directa y significativa muy fuerte con su eficiencia en la función pública, por ello con un valor rho Spearman $r=0,782$ y un valor $p=.000$ al nivel de $p=0.05$ se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, la eficiencia en la función pública de los arquitectos dependerá de su desempeño profesional y éste a su vez del nivel competencial: conocimientos, aptitudes, habilidades (Susanto, 2016). García (2017) en su investigación sobre la influencia de la formación universitaria en el desempeño laboral, concluyó que el desempeño profesional presenta dificultades cuando son insuficientes el desarrollo de las capacidades en la formación en el campo didáctico y educativo, en el liderazgo académico, y en el entrenamiento en la toma de decisiones. Por otro lado, Tamata y Rodríguez (2016) concluye que el desempeño profesional está relacionado con su eficiencia en la función pública.

En cuanto a la contrastación de la hipótesis específica 1 en el que se mide la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del desempeño profesional del arquitecto con la eficiencia de la función pública, se halló que existe una relación positiva fuerte entre la dimensión relaciones interpersonales y la eficiencia de la función pública del arquitecto en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020, con valor $r=0,753$ y un

valor $p=.000$ al nivel de $p=0.05$ se aceptó la hipótesis alterna y se rechazándose la hipótesis nula; efectivamente mientras más comunicación exista dentro de la organización se podrá compartir más información con los empleados, fomentando el trabajo en equipo (Bretz y Judge, 2010), la eficiencia aumentará al sumar esfuerzos para alcanzar los objetivos (Espejo, 2016), Vargas (2017) agrega que los programas educativos se dirigen a desarrollar un perfil de egreso de empleabilidad, mientras las competencias de profesional experto se desarrollan mediante la práctica y la experiencia acumulada.

En relación a la contrastación de la hipótesis específica 2 referido al compromiso del desempeño laboral del arquitecto relacionado con la eficiencia de su función pública en las municipalidades, los resultados indican que existe relación positiva débil entre la dimensión compromiso y la eficiencia de la función pública del arquitecto en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020, con un valor $r=0,435$ y un valor $p=.000$ al nivel de $p=0.05$ se aceptó la hipótesis alterna y se rechazándose la hipótesis nula. Es cierto que el compromiso profesional es una decisión personal, nace del interior de uno mismo, un empleado comprometido para conseguir su propósito, proyecta su energía, pero también esta se ve facilitado por los recursos laborales y los rasgos de personalidad (Scheepers, 2017) es un resultado similar fue descrito por Vidarte (2017), también Salto (2019) encontró que el desempeño profesional está vinculado con el compromiso en su profesión, otra investigación realizada por García (2016) concluye que la permanencia en la carrera pública, es fomentada a través de estándares de calidad, trabajo individual y en equipo.

Por otro lado, en la contrastación de la hipótesis específica 3 referente a la eficiencia del desempeño del arquitecto en relación a la eficiencia en la función pública, los resultados indican que existe relación positiva fuerte entre la dimensión eficiencia en el desempeño profesional y la eficiencia de la función pública del arquitecto en las municipalidades del cono norte de Lima en el año 2020. Con el estadístico rho Spearman $r=0,832$ y un valor $p=.000$ al nivel de $p=0.05$, se rechazó la H_0 aceptándose la H_a . Este resultado relaciona la efectividad en el uso de los recursos con logro de los objetivos (Gracia, 2014), para ello el profesional aplica las competencias, destrezas y habilidades propias de dicho desempeño requiere (Crick, 2008; citado en Niemi, Nevgi y Aksit, 2016), por otro lado, Tamata y Rodríguez (2016) en su investigación concluyeron que con una adecuada capacitación y estímulos motivacionales para el personal, se puede favorecer

positivamente el nivel de eficiencia de los mismos y de la organización (Huamán, 2018), Por otro lado, Arámbula (2019), investigó la profesionalización en el sector público de Chile concluyendo que el principio del mérito ha perdido efectividad.

Finalmente, en la contrastación de la hipótesis específica 4 referente a la dimensión idoneidad en el desempeño del arquitecto en relación a la eficiencia en la función pública, los resultados muestran que existe relación positiva media entre la dimensión idoneidad y la eficiencia de la función pública del arquitecto en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020. Con el estadístico rho Spearman $r=0,689$ y un valor $p=.000$ al nivel de $p=0.05$, se rechazó la H_0 aceptándose la H_a . Puede observarse que, para esta dimensión se requiere experiencia y hábitos basados en el conocimiento y habilidades aprendidas durante el ejercicio laboral (Khalid et al, 2011). Izquierdo y Mora (2020) encontraron que un buen manejo de la Gestión de Recursos Humanos incide en el rendimiento laboral de los servidores públicos.

V. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación significativa de $.782^{**}$ y nivel de significancia $.000$; como $p < \alpha$ se rechaza la H_0 , en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: existe relación positiva fuerte entre el desempeño profesional y la eficiencia de la función pública del arquitecto en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020.

Segunda: Se determinó que existe una relación significativa de $.753^{**}$ y nivel de significancia $.000$; como $p < \alpha$ se rechaza la H_0 , en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: existe relación positiva fuerte entre la dimensión relaciones interpersonales y la eficiencia de la función pública del arquitecto en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020.

Tercera: También se concluyó que existe una relación significativa de $.435^{**}$ y nivel de significancia $.001$; como $p < \alpha$ se rechaza la H_0 , en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: existe relación positiva débil entre la dimensión compromiso y la eficiencia de la función pública del arquitecto en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020.

Cuarta: Existe una relación significativa de $.832^{**}$ y nivel de significancia $.000$; como $p < \alpha$ se rechaza la H_0 , en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: existe relación positiva fuerte entre la dimensión eficiencia en el desempeño profesional y la eficiencia de la función pública del arquitecto en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020.

Quinta: Finalmente, existe una relación significativa de $.689^{**}$ y nivel de significancia $.000$; como $p < \alpha$ se rechaza la H_0 , en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: existe relación positiva media entre la dimensión idoneidad y la eficiencia de la función pública del arquitecto en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las autoridades de las universidades que cuentan con la carrera de arquitectura y urbanismo, a incluir en su malla curricular el curso de Gestión Pública, cuyo contenido genere las bases de conocimiento y manejo necesarios para optar cargos del estado y de esta forma el egresado arquitecto y urbanista se sienta capacitado para ofrecer un buen desempeño profesional con la eficiencia de la función pública que el ciudadano espera.

Segunda: Se recomienda a los directivos de las áreas de recursos humanos de las instituciones del estado, la contratación de profesionales arquitectos con parámetros de selección de personal más exigentes, y brindarles capacitación permanente y las herramientas respectivas acorde a los cargos designados, para fortalecer los valores y experticia que deben mostrar en su desempeño profesional.

Tercera: Se recomienda a los arquitectos que, deberán ser más asertivos y comunicativos con los usuarios, además mostrar la mayor transparencia en el desempeño profesional de sus labores como funcionarios públicos, a fin de generar confiabilidad en la población a la cual estén sirviendo.

Cuarta: Se recomienda a los funcionarios responsables del área de desarrollo urbano a mejorar sus políticas de estructuración de equipos multidisciplinarios de trabajo, favoreciendo la debida comunicación y coordinación requerida para la realización satisfactoria de estudios, proyectos, obras y licitaciones previstas en cada dependencia pública, para optimizar resultados en tiempo y calidad.

Quinta: Se recomienda a los directivos responsables del área de imagen institucional, que deberán sensibilizar a los usuarios sobre, las labores y responsabilidades del profesional de arquitectura, en los procesos y actividades directamente relacionadas a su cargo y especialidad.

REFERENCIAS

- Acs Z. y Audretsch, D. (2005). *Entrepreneurship and Innovation*. Discuss. Pap. Entrep. Growth Public Policy, p. 43, 2005.
- Addine, F. et al. (2000). *Diseño Curricular. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño*. Cuba: IPLC. 54 p.
- Arámbula, H. (2019). *La profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en el Sector Público. Un estudio de caso: La experiencia del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile*. España; Universidad Ramon Llull.
- Bakker AB y Demerouti E. (2007). *The job demands-resources model: state of the art*. J Manage Psychol.
- Bakker AB. (2011). *An evidence-based model of work engagement*. Curr Dir Psychol Sciolo. DOI;20(4):265–9.
- Bohórquez, S., y Naranjo, Y. (2013). *La Contaduría Pública: más allá del pregrado hacia las exigencias del mercado. XXX Conferencia Interamericana de contabilidad*. Punta del Este, Uruguay. Disponible en <https://cpcecba.org.ar/media/img/paginas/LA%20CONTADUR%C3%8DA%20P%C3%9ABLICA%20M%C3%A1s%20all%C3%A1%20del%20pregrado%20hacia%20las%20exigencias%20del%20mercado.pdf>.
- Campos, P., Gutiérrez, H. y Matzumura, J. (2019). *Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado*. Revista Cuidarte Vol.10 N° 2 mayo – agosto 2019. Bucaramanga, Colombia.
- Campos, W. (2005). *La perspectiva bidimensional del desempeño laboral*. Municipalidad de Moquegua, Perú.
- Carpio, A. (2005). *Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación*. Quito: SENESCYT.
- Carrasco, S. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Colegio de Arquitectos del Perú. (S/F). *Reglamento del campo profesional del arquitecto*. Recuperado de: <http://www.cap.org.pe/cap/index.php/institucion/reglamentos/reglamento-delcampo-profesional-del-arquitecto.html>.

- Corzo, F (2015). *El modelo procedimental de infraestructura ética y su incidencia en la función pública peruana*. Trujillo (Tesis de Maestría). Perú; Universidad Nacional de Trujillo.
- Cruz, R. y Cuadra, N. (2017). *Análisis del desempeño laboral de los graduados universitarios desde su propia perspectiva*. *Estudios en Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua*. Revista Torreón Universitario www.faremcarazo.unan.edu.ni - ISSN 2313-7215 (versión electrónica) Año 6 | No. 15 | pág. 59 - pág. 74 | febrero - mayo 2017.
- Dextre Flores, J. (2013). *Los retos de la formación por competencias del contador público*. *Contabilidad y Negocios*, 8(16), 35-47. Recuperado el 25 de julio de 2019, Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa>.
- Díaz Barriga, F. (2011). *Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior*. México, D.F.: Trillas.
- Elam, S.(2010) “*Performance Based Teacher Education. What is the State of the Art*” ERIC, vol. 1.
- Escalante, M. (2017). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de hospitalización de la clínica SANNA San Borja*. Lima, 2016. (Tesis de Maestro). Perú; Universidad César Vallejo.
- Espejo, M. (2016). *“Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014”*. (Tesis de Licenciado). Perú; Universidad Peruana Los Andes.
- Fu, N.; Flood, P.; Bosak, J.; Morris, T. y O’Reagan, P. (2015). *How do high performance work systems influence organizational innovation in professional service firms*, *J.Employ Relations*, vol. 37, no. 2, pp. 209–231, 2015.
- Galarza, G. y Luján, J. (2017). *Actitud Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016*. (Tesis de Licenciado). Perú; Universidad Peruana Los Andes.
- García, D. (2014). *Competencias Comporta mentales y funcionales*. Recuperado de <https://prezi.com/7eh3kyxl281r/competencias-comportamentales-y-funcionales/>
- García, G. y Torres, J. (2017). *Actitud Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016*. (Tesis de Licenciado). Perú; Universidad Peruana Los Andes.

- García, H. (2016). *Alcances del nuevo sistema “Tipo para la evaluación del desempeño laboral” (acuerdo 565 de 2016), de los servidores públicos de carrera administrativa, en el marco del desarrollo organizacional*. Revista Jurídica Mario Alario D’Filippo. Cartagena (Colombia) Vol. IX. N.º 17: 33-42, enero-junio 2017.
- Garrido, A. (2018). *Influencia del clima laboral en el Desempeño del Personal Administrativo Contratado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos humanos de la USMP*. Lima Perú: USMP.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed). Boston: Allyn y Bacon.
- Giraldo, M. (2013). *Perfil profesional y satisfacción con la carrera elegida*. Lima, Perú: Editorial Académica Española.
- Guerrero, F., Neira, F. y Vásquez, H. (2019). *Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA Año IV. Vol. IV. N°1. Edición Especial 2019 Hecho el depósito de Ley: FA2016000010 ISSN: 2542-3088 FUNDACIÓN KOINONIA (F.K). Santa Ana de Coro Venezuela.
- Hawes, G. y Corvalán, O. (2005). *Construcción de un Perfil Profesional*. Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional. Universidad de Talca. Chile: IIDE. Universidad de Talca.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C. y Baptista, L. P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Huamán, G. (2018). *“Desempeño laboral y eficacia organizacional en la dirección regional de la producción (produce), Moquegua, 2016”*. (Tesis de Maestro). Arequipa; Universidad Nacional de San Agustín Arequipa.
- Jiménez, A. (2009). *Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral*. (O. d. Iberoamericanos, Ed.) Revista Iberoamericana de Educación (50), 1-8. Recuperado el septiembre de 2017, Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/226929>.
- Laia, M. (2011). *Las competencias profesionales en el mercado laboral*. Disponible en Educa web. com: <https://www.educaweb.com/noticia/2011/03/28/competencias-profesionalesmercado-laboral-4698/>.

- Langelaan S, Bakker AB, Van Doornen LJ, Schaufeli WB. (2006). *Burnout and work engagement: do individual differences make a difference?* Pers Individ Dif. 2006; 40:521–32.
- Méndez, M. (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.* (Tesis de Doctor). Perú; Universidad San Martín de Porres.
- Mohamed, Z; Valcke, M & de Wever, B. (2017). *Are they ready to teach? Student teachers' readiness for the job with reference to teacher competence frameworks.* In: Journal of Education for Teaching. April 2017. vol. 43, no. 2, 151-170, DOI: 10.1080/02607476.2016.1257509.
- Niemi, H; Nevgi, A y Aksit, F. (2016). *Active learning promoting student teachers' professional competences in Finland and Turkey.* In: European Journal of Teacher Education. July 25 2016. vol. 39, no. 4, 471-490, DOI: 10.1080/02619768.2016.1212835.
- Ñaupas, H; Mejía, E; Novoa, L. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis.* 4ta edición. Bogotá: Ediciones de la Universidad de Bogotá.
- Ochoa, J., Vélez, H. y Mendoza, L. (2018). *La formación del profesional de Derecho en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador: una mirada desde el desempeño profesional ambientalista.* Opuntia Brava, 10(1), pp. 57-68. Recuperado de <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/55>
- Palmar, G., Rafael, S. y Valero, U. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio de Mara del estado de Zulia.* Revista espacios públicos. 17 (39) 159-188.
- Ramírez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual.* Universidad Autónoma de Madrid.
- Resico, M. (2010). *Introducción a la Economía Social de Mercado (Primera ed.).* Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung. Recuperado el 10 de diciembre de 2017, Disponible en: https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=e7260dca-274a-1eaa5a15406b0bd5dc10ygroupId=252038.

- Roca, P. (2017). *La Evaluación de la Productividad del Empleado Público: El Caso de la Administración de la Generalidad de Cataluña. (2009-2014)*. Barcelona; Universidad de Barcelona.
- Salazar, E., Álvarez, L. y Cardona, J. (2019). *Las competencias y el desempeño laboral del contador público de la Universidad de Antioquia*. Contaduría Universidad de Antioquia, 75, 85-113. Doi: <https://doi.org/10.17533/udea.rc.n75a04>
- Silva, C. (2015). *Código de Ética para la Función Pública*. Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas. Santiago, Chile.
- Scheepers, R. (2017). *Physicians' professional performance: an occupational health psychology perspective*. *Perspect. Med. Educ.* 6:425–428. <https://doi.org/10.1007/s40037-017-0382-9>.
- Tamata, M. y Rodríguez, P. (2016). *Eficacia del Personal de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco en los Procesos de Contratación de Bienes y Servicios – 2014*. (Tesis para Maestro). Cusco; Universidad Católica Sedes Sapientiae
- Tamayo y Tamayo, Mario (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. (4ta ed.). México: Editorial Limusa.
- UNESCO (2009). *Conferencia mundial sobre la Educación Superior: La nueva dinámica de la Educación Superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo*. París. Recuperado de http://www.unesco.org/education/wche2009/comunicado_es.pdf
- Universia Arquitectura (2011). *Conoce el perfil profesional de la carrera*. Recuperado de: <http://noticias.universia.edu.pe/vidauniversitaria/noticia/2011/03/28/805250/arquitectura-conoce-perfil-profesional-carrera.html>.
- Van der Leeuw R. (2013). *From feedback to action: physicians' teaching performance in residency training*. Zutphen: Wohrman Print Service.
- Vélez, J. (2012). *Importancia de la Profesionalización de la Función Pública, en el Marco De La Ley No. 41-2008 y en el Ámbito Político, Económico y Social*. República Dominicana, Instituto Global de Altos Estudios en Ciencias Sociales (Iglobal).
- Vidarte, J. (2017). *Relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Piura, 2016*. (Tesis de Magister). Piura; Universidad César Vallejo.
- Villegas, L. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Mantaro.

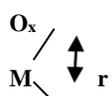
ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Desempeño profesional del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima, 2020

Autor: Gerardo E. Calderón Icochea

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cómo se relaciona el desempeño profesional del arquitecto con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cómo se relaciona la dimensión relaciones interpersonales del desempeño profesional del arquitecto con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020? ¿Cómo se relaciona el compromiso del desempeño profesional del arquitecto con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020? ¿Cómo se relaciona la eficiencia del desempeño profesional del arquitecto con la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020? ¿Cómo se relaciona la idoneidad del desempeño profesional del arquitecto con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar cómo se relaciona el desempeño profesional del arquitecto con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar cómo se relaciona la dimensión relaciones interpersonales del desempeño profesional del arquitecto con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020. Determinar cómo se relaciona el compromiso del desempeño profesional del arquitecto con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020. Determinar cómo se relaciona la eficiencia del desempeño profesional del arquitecto con la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020. Determinar cómo se relaciona la idoneidad del desempeño profesional del</p>	<p>Hipótesis general: El desempeño profesional del arquitecto se relaciona significativamente con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: La dimensión relaciones interpersonales del desempeño profesional del arquitecto se relaciona significativamente con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020. El compromiso del desempeño profesional del arquitecto se relaciona significativamente con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020. La eficiencia del desempeño profesional del arquitecto se relaciona significativamente con la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020. La idoneidad del desempeño profesional del arquitecto se relaciona significativamente</p>	Variable 1: Desempeño profesional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Relaciones interpersonales	Empatía Trabajo en equipo Respeto	1,2,3,4,5, 6,7,	1=Nunca 2=Casi Nunca	Alto:37-54 Medio:19-36 Bajo:0-18
			Compromiso	Solidaridad Responsabilidad	8, 9,10,11,12,13,	3=A Veces	
			Eficiencia	Uso de recursos Productividad	14,15,16,17,18,19,	4=Casi siempre	
			Idoneidad	Competencia Capacidad	20,21,22, 23, 24, 25	5=Siempre	
			Variable 2: Eficiencia de la función pública				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Compromiso de la función pública	Responsabilidad Sentido de la vida Empatía	1,2, 3, 4, 5, 6,	1=Nunca	Alto (31-39) Medio (22-30) Bajo (13-21)
			Profesionalismo	Trabajo en equipo Perseverancia Habilidades	7, 8,9, 10, 11,12,13,	2=Casi Nunca	
Probidad	Liderazgo Honestidad Honradez veracidad	14,15,16, 17,18,19	3=A Veces 4=Casi siempre				
Transparencia	Conductas personales Documentación Asertividad	20, 21,22, 23, 24, 25	5=Siempre				

norte, 2020?	arquitecto con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020.	con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte, 2020.				
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar			
Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental, transversal  M=muestra O _x y O _y = observaciones en cada variable r= correlaciones en cada variable Método: Básico	Población: 57 profesionales de arquitectura Tipo de muestreo: No probabilístico, intencional Tamaño de muestra: 57 profesionales de arquitectura	Variable 1: Desempeño profesional Técnicas: La Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Elaboración propia Año: 2020 Ámbito de Aplicación: Municipalidades del cono norte de Lima Forma de Administración: Individual	DESCRIPTIVA: Recopilación de datos con el programa Excel Con el programa SPSS v. 25 se elaboran las tablas de frecuencia y gráficos de las variables y dimensiones, expresados en niveles INFERENCIAL: Aplicación del estadístico de correlación Rho Spearman, para realizar la prueba de hipótesis y la contrastación de las variables $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$			
		Variable 2: Eficiencia de la función pública Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Elaboración propia Año: 2020 Ámbito de Aplicación: Municipalidades del cono norte de Lima Forma de Administración: Individual				

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN
Variable 1: Desempeño Profesional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Relaciones Interpersonales	Empatía Trabajo en equipo Respeto	<p>Considera que los profesionales arquitectos fomentan el trabajo en equipo y espíritu de grupo.</p> <p>Estima que los profesionales arquitectos demuestran capacidad para impulsar el desarrollo de sus compañeros de trabajo.</p> <p>Opina que los profesionales arquitectos aceptan el libre pensamiento de las personas y respetan las diferencias de opinión.</p> <p>Percibe que los profesionales arquitectos son asertivos y generan una comunicación horizontal.</p> <p>Observa que los profesionales arquitectos se apoyan con otros jefes y compañeros cuando tienen alguna labor difícil.</p> <p>La información de otras dependencias lo puede conseguir fácilmente.</p> <p>Percibe que los profesionales arquitectos son capaces de modificar algunas decisiones, evitando ser inflexibles en su comportamiento.</p>	Nunca (1)	Alto:37-54 Medio:19-36 Bajo:0-18
Compromiso	Solidaridad Responsabilidad	<p>Percibe que los profesionales arquitectos asumen el trabajo como un deber por todos los beneficios recibidos, no como una obligación.</p> <p>Observa que los profesionales arquitectos cumplen con la ejecución de las funciones y actividades encomendadas.</p> <p>Considera que los profesionales arquitectos reconocen y motivan la participación de los colaboradores.</p> <p>Estima que los profesionales arquitectos realizan sus actividades fomentando la vocación de servicio.</p> <p>Observa que los profesionales arquitectos demuestran interés y disposición para ampliar los servicios ofrecidos a la comunidad.</p> <p>Estima que los profesionales arquitectos sienten satisfacción por los logros alcanzados.</p>	Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Alto:37-54 Medio:19-36 Bajo:0-18
Eficiencia	Uso de recursos Productividad	<p>Considera que los profesionales arquitectos usan el tiempo necesario para cumplir la labor de manera adecuada.</p> <p>Estima que los profesionales arquitectos tienen la capacidad de resolver acertadamente los problemas que se presentan en el trabajo.</p> <p>Percibe que la organización cumple con todos los procedimientos de servicio para brindar una atención de calidad al usuario.</p> <p>Observa que los profesionales arquitectos hacen uso apropiado de los recursos tecnológicos buscando minimizar costos.</p> <p>Opina que los profesionales arquitectos demuestran que su responsabilidad está acorde con su capacidad profesional.</p> <p>Considera que los profesionales arquitectos logran adaptarse con rapidez a los cambios.</p>		Alto:37-54 Medio:19-36 Bajo:0-18

Idoneidad	Competencia Capacidad	<p>Estima que los profesionales arquitectos demuestran tener conocimientos diversificados y los aplica en la organización.</p> <p>Observa que los profesionales arquitectos cumplen con eficacia su trabajo dentro de la Organización.</p> <p>Considera que los profesionales arquitectos conocen las funciones y responsabilidades que son propias de su puesto de trabajo.</p> <p>Percibe que los profesionales arquitectos tienen un nivel de conocimiento que les permite el desenvolvimiento en su trabajo.</p> <p>Considera que los profesionales arquitectos entienden de manera clara la misión y visión de la organización.</p> <p>Opina que los profesionales arquitectos sienten que el trabajo es apropiado a sus habilidades y talentos.</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Alto:37-54</p> <p>Medio:19-36</p> <p>Bajo:0-18</p>
-----------	--------------------------	---	--	---

Variable 2: Eficiencia de la Función Pública

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel Rangos
Compromiso de la Función Pública	Responsabilidad	<p>Percibe que los Arquitectos, en la función pública, sienten satisfacción que las actividades son en beneficio de su organización.</p> <p>Considera que los Arquitectos, en la función pública asumen responsabilidades conociendo las limitaciones de su organización.</p> <p>Opina que los Arquitectos, en la función pública transmiten espíritu de colaboración y servicio dentro de su organización.</p> <p>Estima que los Arquitectos, en la función pública se preocupan por cumplir con la planificación dentro de los tiempos proyectados.</p> <p>Opina que los Arquitectos, en la función pública le dan prioridad al beneficio de las personas antes que al beneficio de su organización.</p> <p>Considera que los Arquitectos, en la función pública apoyan a sus compañeros y presentan soluciones cuando la situación lo amerita.</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Bajo (13-21)</p> <p>Medio (22-30)</p> <p>Alto (31-39)</p>
	Sentido de la vida Empatía			
Profesionalismo	Trabajo en equipo Perseverancia Habilidades	<p>Estima que los Arquitectos, en la función pública realizan sus labores empleando eficientemente los recursos asignados.</p> <p>Observa que los Arquitectos, en la función pública realizan sus labores acordes a las funciones de su cargo.</p> <p>Considera que los Arquitectos, en la función pública muestran siempre coherencia entre lo que dice y lo que realiza.</p> <p>Percibe que los Arquitectos, en la función pública realizan las actividades laborales respetando el conducto regular.</p> <p>Opina que los Arquitectos, en la función pública consideran que la organización le brinda la oportunidad de autorrealización personal.</p> <p>Estima que los Arquitectos, en la función pública han logrado vincularse a la mayoría de sus compañeros de la organización.</p> <p>Considera que los Arquitectos, en la función pública consultan con sus compañeros ante el desconocimiento de cualquier procedimiento.</p>		

<p>Probidad</p>	<p>Liderazgo Honestidad Honradez</p>	<p>Considera que los Arquitectos, en la función pública se han beneficiado de un servicio o recursos de la organización. Percibe que los Arquitectos, en la función pública se han valido del cargo para influir sobre una persona para obtener beneficios. Considera que los Arquitectos, en la función pública han utilizado los servicios o personal de la organización. Estima que los Arquitectos, en la función pública han modificado y entregado documentos a terceros sin respetar los procedimientos. Observa que los Arquitectos, en la función pública realizan con ética profesional las tareas laborales que la organización requiere. Opina que los Arquitectos, en la función pública han favorecido a terceros a cambio de beneficios personales.</p>	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Bajo (13-21) Medio (22-30) Alto (31-39)</p>
<p>Transparencia</p>	<p>Conductas personales Documentación Asertividad</p>	<p>Observa que los Arquitectos, en la función pública acatan las disposiciones reglamentarias sobre licitaciones, compras, etc. Percibe que los Arquitectos, en la función pública entregan las cuentas de su gestión en los plazos establecidos según normatividad. Observa que los Arquitectos, en la función pública informan sobre el Plan Estratégico, incluyendo programas y proyectos específicos. Observa que los Arquitectos, en la función pública reciben a los usuarios dentro de las oficinas de su organización. Considera que los Arquitectos, en la función pública disponen que los bienes de la organización son solo para utilizarlo en su labor. Observa que los Arquitectos, en la función pública consideran que el teléfono es personal y no se brinda a los usuarios.</p>		

ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

Estimado(a) participante lo que tiene en manos es un cuestionario que forma parte de una investigación que busca analizar, conocer y explorar sobre el desempeño profesional del arquitecto. Por lo tanto, su aporte es muy valioso para las consideraciones respectivas.

Recomendaciones:

- Este instrumento es una encuesta que colaborará a realizar un diagnóstico sobre el desempeño profesional, por ello la información debe aproximarse a la objetividad.
- Sus respuestas permanecerán en anonimato y se protegerá su confidencialidad.
- Las respuestas no deben prestarse a suposiciones ni abstracciones.
- Es necesario que llene los datos correspondientes y haga lo posible de responder todas las preposiciones.

Tiempo: 20 minutos.

Fecha: _____

Lea detenidamente las preposiciones y marque con un aspa la opción que crea conveniente:

RELACIONES INTERPERSONALES						
N.º	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01	Considera que los profesionales arquitectos fomentan el trabajo en equipo y espíritu de grupo.					
02	Estima que los profesionales arquitectos demuestran capacidad para impulsar el desarrollo de sus compañeros de trabajo.					
03	Opina que los profesionales arquitectos aceptan el libre pensamiento de las personas y respetan las diferencias de opinión.					
04	Percibe que los profesionales arquitectos son asertivos y generan una comunicación horizontal.					
05	Observa que los profesionales arquitectos se apoyan con otros jefes y compañeros cuando tienen alguna labor difícil.					
06	La información de otras dependencias lo puede conseguir fácilmente					
07	Percibe que los profesionales arquitectos son capaces de modificar algunas decisiones, evitando ser inflexibles en su comportamiento.					
COMPROMISO						
08	Percibe que los profesionales arquitectos asumen el trabajo como un deber por todos los beneficios recibidos, no como una obligación.					
09	Observa que los profesionales arquitectos cumplen con la ejecución de las funciones y actividades encomendadas.					
10	Considera que los profesionales arquitectos reconocen y motivan la participación de los colaboradores.					
11	Estima que los profesionales arquitectos realizan sus actividades fomentando la vocación de servicio.					
12	Observa que los profesionales arquitectos demuestran interés y disposición para ampliar los servicios ofrecidos a la comunidad.					
13	Estima que los profesionales arquitectos sienten satisfacción por los logros alcanzados.					
EFICIENCIA						

N.º	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14	Considera que los profesionales arquitectos usan el tiempo necesario para cumplir la labor de manera adecuada.					
15	Estima que los profesionales arquitectos tienen la capacidad de resolver acertadamente los problemas que se presentan en el trabajo.					
16	Percibe que la organización cumple con todos los procedimientos de servicio para brindar una atención de calidad al usuario.					
17	Observa que los profesionales arquitectos hacen uso apropiado de los recursos tecnológicos buscando minimizar costos.					
18	Opina que los profesionales arquitectos demuestran que su responsabilidad está acorde con su capacidad profesional.					
19	Considera que los profesionales arquitectos logran adaptarse con rapidez a los cambios.					
IDONEIDAD						
N.º	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
20	Estima que los profesionales arquitectos demuestran tener conocimientos diversificados y los aplica en la organización.					
21	Observa que los profesionales arquitectos cumplen con eficacia su trabajo dentro de la Organización.					
22	Considera que los profesionales arquitectos conocen las funciones y responsabilidades que son propias de su puesto de trabajo.					
23	Percibe que los profesionales arquitectos tienen un nivel de conocimiento que les permite el desenvolvimiento en su trabajo.					
24	Considera que los profesionales arquitectos entienden de manera clara la misión y visión de la organización.					
25	Opina que los profesionales arquitectos sienten que el trabajo es apropiado a sus habilidades y talentos.					

CUESTIONARIO

Estimado(a) participante lo que tiene en manos es un cuestionario que forma parte de una investigación que busca analizar, conocer y explorar sobre la eficiencia de la función pública. Por lo tanto, su aporte es muy valioso para las consideraciones respectivas.

Recomendaciones:

- Este instrumento es una encuesta que colaborará a realizar un diagnóstico sobre el desempeño profesional, por ello la información debe aproximarse a la objetividad.
- Sus respuestas permanecerán en anonimato y se protegerá su confidencialidad.
- Las respuestas no deben prestarse a suposiciones ni abstracciones.
- Es necesario que llene los datos correspondientes y haga lo posible de responder todas las preposiciones.

Tiempo: 20 minutos.

Fecha: _____

Lea detenidamente las preposiciones y marque con un aspa la opción que crea conveniente:

COMPROMISO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA						
N.º	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01	Percibe que los Arquitectos, en la función pública, sienten satisfacción que las actividades son en beneficio de su organización.					
02	Considera que los Arquitectos, en la función pública asumen responsabilidades conociendo las limitaciones de su organización.					
03	Opina que los Arquitectos, en la función pública transmiten espíritu de colaboración y servicio dentro de su organización.					
04	Estima que los Arquitectos, en la función pública se preocupan por cumplir con la planificación dentro de los tiempos proyectados.					
05	Opina que los Arquitectos, en la función pública le dan prioridad al beneficio de las personas antes que al beneficio de su organización.					
06	Considera que los Arquitectos, en la función pública apoyan a sus compañeros y presentan soluciones cuando la situación lo amerita.					
PROFESIONALISMO						
07	Estima que los Arquitectos, en la función pública realizan sus labores empleando eficientemente los recursos asignados.					
08	Observa que los Arquitectos, en la función pública realizan sus labores acordes a las funciones de su cargo.					
09	Considera que los Arquitectos, en la función pública muestran siempre coherencia entre lo que dice y lo que realiza.					
10	Percibe que los Arquitectos, en la función pública realizan las actividades laborales respetando el conducto regular.					
11	Opina que los Arquitectos, en la función pública consideran que la organización le brinda la oportunidad de autorrealización personal.					
12	Estima que los Arquitectos, en la función pública han logrado vincularse a la mayoría de sus compañeros de la organización.					
13	Considera que los Arquitectos, en la función pública consultan con sus compañeros ante el desconocimiento de cualquier procedimiento.					
PROBIDAD						

N.º	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14	Considera que los Arquitectos, en la función pública se han beneficiado de un servicio o recursos de la organización.					
15	Percibe que los Arquitectos, en la función pública se han valido del cargo para influir sobre una persona para obtener beneficios.					
16	Considera que los Arquitectos, en la función pública han utilizado los servicios o personal de la organización.					
17	Estima que los Arquitectos, en la función pública han modificado y entregado documentos a terceros sin respetar los procedimientos.					
18	Observa que los Arquitectos, en la función pública realizan con ética profesional las tareas laborales que la organización requiere.					
19	Opina que los Arquitectos, en la función pública han favorecido a terceros a cambio de beneficios personales.					
TRANSPARENCIA						
N.º	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
20	Observa que los Arquitectos, en la función pública acatan las disposiciones reglamentarias sobre licitaciones, compras, etc.					
21	Percibe que los Arquitectos, en la función pública entregan las cuentas de su gestión en los plazos establecidos según normatividad.					
22	Observa que los Arquitectos, en la función pública informan sobre el Plan Estratégico, incluyendo programas y proyectos específicos.					
23	Observa que los Arquitectos, en la función pública reciben a los usuarios dentro de las oficinas de su organización.					
24	Considera que los Arquitectos, en la función pública disponen que los bienes de la organización son solo para utilizarlo en su labor.					
25	Observa que los Arquitectos, en la función pública consideran que el teléfono es personal y no se brinda a los usuarios.					

ANEXO 4: Base de datos de la muestra

Prueba de confiabilidad alfa de Cronbach de la variable Desempeño profesional del Arquitecto

N.º	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	5	5	5	4	5	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4
4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4
5	4	3	4	4	4	2	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
6	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	5	5	4	4
7	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
8	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
9	4	3	3	4	4	2	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
10	3	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4
11	5	4	5	4	5	2	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4
12	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4

Desempeño profesional del Arquitecto: Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	25

Conclusión: Los resultados muestran que el Alfa de Cronbach es $0.914 > 0.8$, entonces el instrumento es muy confiable, por consiguiente, es representativa del universo.

Prueba de confiabilidad alfa de Cronbach de la variable Eficiencia de la función pública

N.º	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	2	3	2	3	5	3	4	5	3	5	4	5
2	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	3	1	1	2	2	5	2	5	4	5	5	5	4
3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	1	2	4	2	4	4	4	5	4	5
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3	3	4	1	4	4	3	5	3	4
5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	1	2	2	4	1	3	3	3	4	4	3
6	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	2	4	4	4	5	3	3
7	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	2	2	2	3	5	2	4	4	3	5	4	4
8	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	1	2	2	4	3	5	5	4	5	4	4
9	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	1	2	2	4	1	3	3	3	4	4	3
10	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	2	2	3	2	4	2	4	4	4	5	3	3
11	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	1	2	3	2	4	3	4	5	4	5
12	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3	3	4	1	4	4	3	4	3	4

Eficiencia de la función pública: Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	25

Conclusión: Los resultados muestran que el Alfa de Cronbach es $0.860 > 0.8$, entonces el instrumento es confiable, por consiguiente, es representativa del universo.

ANEXO 5: Certificado de validez del contenido del Instrumento



Validación de expertos de los instrumentos.

DR. OCHOA TITIALE/FREDDY MGP		VALIDADOR: DR. ALZA SALVATIERRA SILVIA		
PROGRAMA	ESTUDIANTE	INSTRUMENTO	OPINION	OBSERVACIONES
MGP	Madimir Guerrero Zirube	SATISFACCIÓN LABORAL	APUCABLE	
		LA PRODUCTIVIDAD LABORAL	APUCABLE	
MGP	Álvaro Millaga John Carlos	LA GESTIÓN DE LA PESCA ARTESANAL	APUCABLE	
		LA RESILIENCIA COMUNITARIA	APUCABLE	
MGP	Mari García Kelly Beaske	SISTEMA DE LEGADOS DE RECURSOS HUMANOS	APUCABLE	
		GESTIÓN POR PROCESOS	APUCABLE	
MGP	QUIPE YIPU DE BETSY	CAIDAD DE SERVICIO	APUCABLE	
		GESTIÓN PÚBLICA	APUCABLE	
MGP	Balbuena Monzon Víctor Manuel	GESTION ADMINISTRATIVA	APUCABLE	
		ESTRÉS LABORAL	APUCABLE	
MGP	Cavada Pacheco Marcial Lisandro	APLICACIÓN DE LA NORMATIVIDAD DE LA INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA	APUCABLE	
		CAIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO	APUCABLE	
MGP	Calderón Icaachea Gerardo Enrique	DESEMPEÑO PROFESIONAL	APUCABLE	
		EFICIENCIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	APUCABLE	
MGP	Torres Richard Adriana Victoria	CAIDAD DE SERVICIO	APUCABLE	
		SATISFACCIÓN DEL USUARIO	APUCABLE	
MGP	Tirandé De la Flor Oscar Eduardo	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	APUCABLE	
		CAIDAD DE SERVICIO	APUCABLE	
MGP	Grana Yhuc Rosse Mary	CAIDAD DE ATENCIÓN AL USUARIO	APUCABLE	
		GESTIÓN DE NOTIFICACIONES ELECTRÓNICAS	APUCABLE	
MGP	Soares Candor María	CONTROL SIMULTÁNEO	APUCABLE	
		EJECUCIÓN DE OBRAS DE SANEAMIENTO	APUCABLE	
MGP	Percegas Gomez Violeta Evangelina	EL SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	APUCABLE	
		LA GESTIÓN PRESUPUESTARIA	APUCABLE	

ANEXO 6: Artículo científico

1. **TIÍTULO:** “Desempeño profesional del arquitecto y la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte de Lima – 2020”.
2. **AUTOR:** Br. Gerardo Enrique Calderón Icochea
3. **RESUMEN:** En la investigación titulada: “Desempeño profesional del arquitecto y la eficiencia de la función pública, en las municipalidades del cono norte de Lima - 2020”, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el desempeño profesional del arquitecto y la eficiencia de la función pública, en las municipalidades del cono norte de Lima - 2020. El tipo de investigación fue básica, el nivel de investigación fue descriptivo correlacional, el diseño de la investigación fue no experimental transversal y el enfoque fue cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 57 empleados públicos. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los empleados públicos. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,914 para la variable Desempeño profesional del arquitecto y 0,860 para la variable eficiencia en la función pública. Con referencia al objetivo general, se concluye que existe relación directa y significativa entre el desempeño profesional del Arquitecto y la eficiencia de la función pública. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 <.001; Rho = .782**).
4. **PALABRAS CLAVE:** Desempeño profesional, servicio público, eficiencia, competencia laboral.
5. **ABSTRACT:** In the research titled: "Professional performance of the architect and his efficiency in public service, in the municipalities of the northern cone of Lima - 2020", the general objective of the research was to determine the relationship that exists between the professional performance of the architect and his efficiency in the public function, in the municipalities of the northern cone of Lima - 2020. The type of research was basic, the level of research was descriptive correlational, the research design was non-experimental, cross-sectional, and the approach was quantitative. The sample was made up of 57 public employees. The technique used was the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied

to public employees. For the validity of the instruments, expert judgment was used and for the reliability of each instrument, Cronbach alpha was used, which was very high in both variables: 0.914 for the variable Professional performance of the architect and 0.860 for the variable efficiency in function public. With reference to the general objective, it is concluded that there is a direct and significant relationship between the professional performance of the Architect and his efficiency in public work. This is demonstrated by the Spearman statistic (bilateral sig = .000 <0.01; Rho = .782**).

6. **KEYWORDS:** Professional performance, public service, efficiency, labor competence.
7. **INTRODUCCIÓN:** Nuestra sociedad requiere contar con profesionales calificados y capacitados tanto en el sector privado como en la función pública, y específicamente son los profesionales arquitectos que deberían adquirir gran parte de estas competencias a lo largo de su periodo de formación universitaria, para que al egresar puedan ejercer con experticia sus actividades. Sin embargo, en cada FAU de las universidades del país, no cuentan en la curricula con una materia ligada a la Gestión Pública; es por ello que, al egresar y acceder a cargos públicos, demuestran carencia de conocimientos y experiencia, lo cual afecta el desarrollo de sus actividades en las diferentes reparticiones Nacionales, Regionales, Distritales, Locales, etc. La presente investigación analiza la eficiencia de estos servidores públicos para coadyuvar a un buen desempeño laboral que satisfaga las expectativas del ciudadano, en cualquier dependencia pública del territorio nacional, acorde a los cánones de modernidad, eficacia y a las políticas de Modernización del Estado.

Al respecto se han realizado investigaciones en diversas partes del continente, como Roca (2017) que realizó un estudio sobre la evaluación de la productividad del empleado público, en una población conformada por todos sus empleados, donde recopilaron los informes de avances y balances del periodo 2009 al 2014, concluyendo que no hay una evaluación eficaz si no se relaciona el logro de los empleados con los objetivos operativos de la administración de la municipalidad de Cataluña. Por otro lado, Arámbula (2019) investigó la profesionalización en el sector público, concretando una investigación longitudinal del servicio civil en Chile a través de 28 entrevistas semi estructuradas, concluyendo que se debe

considerar la importancia del Sistema de Alta Dirección Pública como generador del cambio institucional, en medio del escenario político en donde la meritocracia pierde frente a los intereses políticos. Asimismo, García (2017) analiza el perfeccionamiento del desempeño profesional a través del estudio en 3 universidades centroamericanas, con entrevistas y recopilación de material documentario, concluyendo que se han presentado dificultades en el campo didáctico, educativo y en el liderazgo académico. Cruz y Cuadra (2017) estudiaron la satisfacción, el desempeño laboral y el perfil profesional de los graduados, mediante una investigación correlacional donde la muestra se realizó aplicando un cuestionario a 174 graduados, con el cual se concluye que ellos valoran su desempeño en las labores, siempre y cuando fortalezcan ciertas habilidades para poder desempeñarse mejor en su profesión.

Las investigaciones nacionales también abordan el tema del desempeño laboral y la eficiencia de la función pública; en donde Tamata y Rodríguez (2016) analizaron la eficiencia del servidor público aplicando una encuesta a trabajadores y usuarios de la Municipalidad de Anta. Se concluyó que al brindar al personal una adecuada capacitación e incentivos motivacionales, favorecería sus niveles de eficiencia. Asimismo, Galarza y Luján (2017) que estudiaron la actitud ética del servidor público, aplicando una encuesta a 176 empleados públicos, encontrando que la práctica de la actitud ética de los servidores públicos influye en forma directa y significativa en el desempeño laboral, con una mayor productividad diaria.

Por otro lado, Méndez (2015) investiga sobre el perfil profesional de los estudiantes de arquitectura del décimo ciclo; la muestra correspondió a 50 estudiantes a quienes se aplicó un cuestionario semi estructurado, se concluyó que no se relaciona el perfil profesional con la satisfacción del arquitecto. Por otro lado, Giraldo (2013) también investigo de igual forma, pero en 299 estudiantes de los primeros ciclos de la carrera de arquitectura, llegando a la conclusión de que existe una relación significativa entre el perfil profesional y la satisfacción con la carrera elegida.

Por su parte Vidarte (2017) investigó sobre la satisfacción de los servidores públicos desempeñando labores en la Municipalidad de Piura, en una población de 90 empleados públicos a quienes se aplicó una encuesta donde se concluyó que hay

una relación significativa y positiva entre la dimensión compromiso de la variable desempeño.

La primera variable del presente trabajo de investigación es el Desempeño Profesional, el cual se puede definir como el resultado de la actividad realizada por un profesional, asumiendo su responsabilidad e interactuando con la organización que le confió la realización de dicha actividad. Por su lado, Palmar, Rafael, Valero (2014), lo definen como el transcurso de cada día de trabajo para cualquier personal en una organización, cumpliendo dentro de sus funciones con los requerimientos y exigencias de la empresa, en forma eficaz, efectiva y eficiente, para alcanzar las metas previstas y el éxito de la organización (p. 168).

Evidentemente la competencia por los puestos laborales se hace cada vez más complicada, y los requerimientos de las organizaciones, son más exigentes en cuanto a los niveles esperados en los profesionales, y como señala Jiménez “(...) se necesita formar profesionales titulados flexibles, emprendedores y autónomos. El mercado laboral requiere de los mejores intelectos que las Universidades puedan preparar para el mundo laboral” (Jiménez, 2009, pág. 7). Por ello es necesario establecer una curricula que sea multidisciplinaria e integradora, que incluya un contenido de amplios conocimientos enfocados a la formación práctica y de principios para una aplicación global; logrando que el egresado cuente con las herramientas y aptitudes necesarias para ser competitivo tanto en el país como en el extranjero y no sólo en el área académica, sino en lo cultural, científico, industrial y social, garantizando un proceso de interacción entre la Universidad y la sociedad (Carvalho, et al. 2000). También se debe indicar que existe coherencia entre la misión de cada facultad en formular de manera clara y precisa perfiles profesionales de cada carrera profesional (Giraldo 2013).

Asimismo, para la primera variable vemos que Garrido (2018) reconoce las competencias del arquitecto para el desempeño profesional aportando las dimensiones descritas a continuación: Relaciones interpersonales, que se pueden definir como la interacción entre dos o más personas, y sobre la comunicación dentro del sistema de la organización para compartir información con sus empleados (Bretz y Judge, 2010). Compromiso, que considera como la determinación personal de cada trabajador para aportar con un extra que lo lleve a la excelencia, aplicando toda su energía, experiencia y capacidad, para superar las

expectativas y cumplir con sus objetivos; facilitado por los recursos laborales y los rasgos de personalidad (Scheepers, 2017). Eficiencia, que se refiere a cómo y en qué forma, se administran bienes y servicios de una institución o empresa para la ejecución de un proyecto, o la adquisición de un producto. Así como lograr concretar más desafíos con el mínimo esfuerzo y gasto Mejía (2013). Por último, Idoneidad, que se puede definir como la relación entre las competencias, la capacidad y las expectativas de la persona respecto a las actividades y funciones que va a realizar (Khalid et al, 2011).

La segunda variable de este trabajo de investigación es la Eficiencia de la Función Pública en donde primeramente debemos considerar el código de ética de la función pública (Ley 27815, 2002) señalando en su artículo 3 que, “La finalidad de la función pública es la de prestar servicios a la Nación, según lo dispuesto en la CPE, brindando a la ciudadanía los mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, elevando los estándares de atención y servicio al ciudadano, optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado” (p. 3). También se señalan los principios más importantes de la función pública como son: Compromiso para hacer respetar y garantizar, la adecuada toma de decisiones, en todo procedimiento administrativo para que se cumplan las Leyes, la CPE y los derechos a la defensa y al debido proceso. Profesionalismo demostrando el mayor nivel de preparación en cualquier cargo asignado, con una constante búsqueda de actualización y capacitación profesional. Probidad para actuar con integridad, buscando la satisfacción de la ciudadanía, sin pretender obtener ventajas personales o de terceros, contando con un perfil moral comprobado, para el ejercicio de cualquier cargo público.

Por último, tomamos la veracidad, la cual se demuestra con actitudes transparentes con cualquier funcionario o miembro de la institución y con la ciudadanía, facilitando el esclarecimiento de cualquier hecho en que se le requiera.

Asimismo, respecto a la segunda variable de Eficiencia de la Función Pública la arquitecta Silva (2016) señala que, las principales competencias que deben tener los profesionales arquitectos ejerciendo la función pública, son: Compromiso de la función pública pues los funcionarios públicos deben orientar las acciones para cumplir con los objetivos institucionales, manteniendo una buena disposición para asumir nuevos desafíos y desarrollando los trabajos encomendados con experticia.

También se debe al compromiso de la función pública con la sociedad, a la cual se debe servir, siendo la ciudadanía la que genera los recursos para el sostenimiento de la institución, por ello el compromiso laboral que asume el funcionario público significa según Bakker y Demerouti (2007) “un estado satisfactorio, activo y motivador de bienestar positivo relacionado con el trabajo” (p.28).

El profesionalismo, se muestra en cualquier tarea realizada por personal especializado en el área y capacitado para tal fin, es una forma de respuesta que debe poseer cada individuo en el trabajo, ante cualquier cambio que se produzca (Gleeson y Knights, 2006). La Probidad, en el desempeño del cargo se debe mantener con una conducta honesta e íntegra, poniendo siempre el interés común por sobre los intereses particulares, ejerciendo las labores de manera imparcial. Transparencia, en donde la ciudadanía tiene el derecho de acceder a la información relacionada con nuestras actuaciones y decisiones, respetando las vías formales que se encuentran establecidas en la legislación vigente. Para Larenas (2011), toda información de cualquier gestión realizada por un funcionario público, deberá estar sujeta al escrutinio del ciudadano en el momento que sea solicitada.

Por todo lo anteriormente mencionado, se formula el siguiente problema general:

¿Cómo se relaciona el desempeño profesional del arquitecto en la eficiencia de su función pública en las municipalidades del cono norte, 2020? Además, la justificación teórica nos permite recopilar fundamentos teóricos que sustentan y orientan la investigación sobre la variable desempeño profesional y la eficiencia de la función pública, los cuales servirán como sustento teórico para futuras investigaciones, ya que es un estudio que se realizó en forma sistemática, y en la práctica los resultados de la investigación ayudarán a mejorar el desempeño profesional de los arquitectos en la función pública, los resultados obtenidos servirán para que las universidades reconfiguren su curricula educativa. Por lo tanto, como objetivo general se pudo analizar cómo se relaciona el desempeño profesional del arquitecto en la eficiencia de su función pública en las municipalidades del cono norte, 2020. Finalmente, se plantea en la hipótesis general que el desempeño profesional del arquitecto se relaciona significativamente con la eficiencia de la función pública en las municipalidades del cono norte.

- 8. METODOLOGÍA:** El Tipo de investigación del presente trabajo es Básico porque según los autores (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez 2014) “usa los conocimientos teóricos que se ponen a prueba, necesitando mejorar únicamente el conocimiento científico” (p. 92). El método es hipotético deductivo, donde se plantean hipótesis y se busca comprobarlas deduciendo conclusiones. El enfoque aplicado es cuantitativo, ya que usa la recolección de datos para probar las hipótesis. El nivel es descriptivo, correlacional, porque mide la relación entre las dos variables. El diseño de investigación es no experimental, porque no se manipula la variable. Y transversal porque es realizado en un momento específico. En la población, los sujetos que constituyen las unidades de análisis son en totalidad profesionales de arquitectura de las municipalidades del cono norte de Lima, en número de 57. El muestreo de la investigación es no probabilística intencional, donde la muestra es toda la población, denominada muestra universal o población censal. La técnica utilizada en el presente trabajo de investigación es la encuesta y el instrumento de recolección de datos es el cuestionario, elaborado con 25 preguntas directas para cada una de las dos variables. Para medir la respuesta de los participantes se utilizó la escala de Likert con cinco categorías. Los instrumentos han sido validados por Juicio de expertos, con resultado aplicable. La confiabilidad con Alfa de Cronbach, en donde la primera variable fue 0,914 y para la segunda 0,860. Se realizó el análisis de datos con el programa estadístico SPSSv25, el resultado se presentó en tablas de frecuencia, con gráficos de las variables y dimensiones expresadas en niveles. Para la prueba de correlación se aplicó el coeficiente de correlación de Rho Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .782**).
- 9. RESULTADOS:** En el nivel descriptivo de la variable Desempeño Profesional se observa que el 54.3% de los encuestados manifiestan que el desempeño profesional presenta un nivel regular, mientras que un 26,3% señalan que ella presenta un nivel eficiente y un 19.3% indican que presenta un nivel deficiente de desempeño profesional del arquitecto. En el nivel descriptivo de la variable eficiencia de la función pública se observa que el 63.2% de los encuestados manifiestan que la variable eficiencia de la función pública presenta un nivel regular, mientras que un 19,3% señalan que ella presenta un nivel deficiente y un 17.5% indica que presenta un nivel eficiente en la variable eficiencia de la función pública del arquitecto. En

los resultados de contrastación de la hipótesis general se observó que existe una relación significativa de .782** y nivel de significancia ,000; como $p < \alpha$ se rechaza la H_0 , en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: existe relación positiva fuerte entre el desempeño profesional y la eficiencia de la función pública del Arquitecto en las Municipalidades del cono norte en el año 2020. Prueba estadística: Rho de Spearman.

10. DISCUSIÓN: Después de obtener los resultados de la presente investigación y haberlo contrastado con los antecedentes, se comprueba que estos revalidan las hipótesis planteadas. Las referencias consultadas coinciden con los resultados del trabajo de investigación, en el sentido de que el Desempeño Profesional del arquitecto tiene relación directa y significativa con la Eficiencia de la Función Pública en las municipalidades del cono norte de Lima – 2020; condición que se considera de vital importancia pues las municipalidades deben contar con profesionales debidamente capacitados para ejercer la función pública, y así poder desarrollar sus actividades, satisfaciendo las expectativas en las diferentes reparticiones Nacionales, Regionales, Distritales, Locales, etc.

11. CONCLUSIONES: Existe una relación significativa de .782** y nivel de significancia ,000; como $p < \alpha$ se rechaza la H_0 , en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: existe relación positiva fuerte entre el desempeño profesional y la eficiencia de la función pública. Existe una relación significativa de .753** y nivel de significancia ,000; como $p < \alpha$ se rechaza la H_0 , en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: existe relación positiva fuerte entre la dimensión relaciones interpersonales y la eficiencia de la función pública. Existe una relación significativa de .435** y nivel de significancia ,001; como $p < \alpha$ se rechaza la H_0 , en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: existe relación positiva débil entre la dimensión compromiso y la eficiencia de la función pública. Existe una relación significativa de .832** y nivel de significancia ,000; como $p < \alpha$ se rechaza la H_0 , en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: existe relación positiva fuerte entre la dimensión eficiencia en el desempeño profesional y la eficiencia de la función pública. Existe una relación significativa de .689** y nivel de significancia ,000; como $p < \alpha$ se rechaza la H_0 , en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: existe relación positiva media entre la dimensión idoneidad y la eficiencia de la función pública.

12. REFERENCIAS:

- Acs Z. y Audretsch, D. (2005). *Entrepreneurship and Innovation*. Discuss. Pap. Entrep. Growth Public Policy.
- Arámbula, H. (2019). *La profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en el Sector Público. Un estudio de caso: La experiencia del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile*. España; Universidad Ramón Llull.
- Bohórquez, S., y Naranjo, Y. (2013). *La Contaduría Pública: más allá del pregrado hacia las exigencias del mercado. XXX Conferencia Interamericana de contabilidad*. Punta del Este, Uruguay.
- Cruz, R. y Cuadra, N. (2017). *Análisis del desempeño laboral de los graduados universitarios desde su propia perspectiva. Estudios en Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua*.
- Fu, N.; Flood, P.; Bosak, J.; Morris, T. y O'Reagan, P. (2015). *How do high performance work systems influence organizational innovation in professional service firms*, J. Employer Rel.
- Galarza, G. y Luján, J. (2017). *Actitud Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016*. (Tesis de Licenciado). Perú; Universidad Peruana Los Andes
- García, G. y Torres, J. (2017). *Actitud Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016*. (Tesis de Licenciado). Perú; Universidad Peruana Los Andes.
- García, H. (2016). *Alcances del nuevo sistema “Tipo para la evaluación del desempeño laboral” (acuerdo 565 de 2016), de los servidores públicos de carrera administrativa, en el marco del desarrollo organizacional*. Revista Jurídica Mario Alario D’Filippo. Cartagena (Colombia).
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed). Boston: Allyn y Bacon.
- Giraldo, M. (2013). *Perfil profesional y satisfacción con la carrera elegida*. Lima, Perú: Editorial Académica Española.
- Guerrero, F., Neira, F. y Vásquez, H. (2019). *Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA Año IV. Vol. IV; Santa Ana de Coro - Venezuela.

- Méndez, M. (2016). *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*. (Tesis de Doctor). Perú; Universidad San Martín de Porres.
- Mohamed, Z; Valcke, M & de Wever, B. (2017). *Are they ready to teach? Student teachers' readiness for the job with reference to teacher competence frameworks*. In: Journal of Education for Teaching.
- Niemi, H; Nevgi, A y Aksit, F. (2016). *Active learning promoting student teachers' professional competences in Finland and Turkey*. In: European Journal of Teacher Education.
- Palmar, G., Rafael, S. y Valero, U. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio de Mara del estado de Zulia*. Revista espacios públicos.
- Roca, P. (2017). *La Evaluación de la Productividad del Empleado Público: El Caso de la Administración de la Generalidad de Cataluña. (2009-2014)*. Barcelona; Universidad de Barcelona.
- Tamata, M. y Rodríguez, P. (2016). *Eficacia del Personal de la Municipalidad Provincial de Anta – Cusco en los Procesos de Contratación de Bienes y Servicios – 2014*. (Tesis para Maestro). Cusco; Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Vélez, J. (2012). *Importancia de la Profesionalización de la Función Pública, en el Marco De La Ley No. 41-2008 y en el Ámbito Político, Económico y Social*. (Tesis de Máster). República Dominicana, Instituto Global de Altos Estudios en Ciencias Sociales (Iglobal).
- Vidarte, J. (2017). *Relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Piura, 2016*. (Tesis de Magister). Piura; Universidad César Vallejo.

ANEXO 7: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico

Yo, **Gerardo Enrique Calderón Icochea**, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N.º 06293822, con el artículo titulado: “**Desarrollo profesional del arquitecto y la eficiencia de la Función Pública en las municipalidades del cono norte – Lima 2020**”, 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 auto plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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 del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Ate, 10 de agosto del 2020



Gerardo Enrique Calderón Icochea
DNI: 06293822