



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Perfil de puestos como estructura para mejorar el rendimiento del personal en la Municipalidad Distrital de Huallaga, Departamento de San Martín.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

AUTOR(ES):

Macedo Navarro, Lina Hanni (Orcid 0000-0002-3340-4277)

Pezo Isuiza, Cinthia Greis (Orcid 0000-0001-8556-9164)

ASESOR(A):

Mg. Villanueva Calderón, Juan Amilcar (Orcid: 0000-0001-5272-7277)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Organizaciones

Tarapoto_Perú

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis principalmente a Dios, por siempre estar a mi lado en los momentos más difíciles y por ayudarme a seguir cumpliendo mis objetivos, a mis hijos, Sayuri y Joseph por ser el motivo más importante por el cual estoy de pie, a mi compañero de vida James Tony, por todo el esfuerzo que hace día a día por su familia, a mi madre Dolly que siempre es mi soporte y apoyo desde siempre, y a una amiga muy especial Gina Carola, que más que amiga es una hermana, mil gracias por todo el apoyo.

Macedo Navarro Lina Hanni

Dedico esta investigación principalmente a Dios, por haberme dado la vida y por permitirme seguir cumpliendo mis objetivos; así mismo a mis padres, mis hermanos y mi compañero de vida que son el pilar más importante en mi vida, y el apoyo incondicional que me brindan día a día.

Pezo Isuiza Cinthia Greis

Agradecimiento

Agradecemos infinitamente a Dios por brindarnos salud, por ser nuestro guía para seguir cumpliendo con nuestros objetivos y poder superarnos en lo personal, laboral y profesional.

Agradecer también a la Universidad Cesar Vallejo, por permitirnos ser parte de esta prestigiosa institución, donde nos impulsan a seguir creciendo profesionalmente para ser personas de bien ante la sociedad.

Al docente JUAN AMILCAR VILLANUEVA CALDERON por compartirnos su conocimiento y experiencia que se va notando durante el desarrollo de sus clases.

Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Variables y operacionalización.....	22
3.3. Población, muestra y muestreo.....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Método de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES.....	47
VIII. PROPUESTA.....	48
8.1. INTRODUCCIÓN.....	48
8.2. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA.....	48
8.3. ANALISIS DEL CONTEXTO.....	48
8.4. DENOMINACIÓN.....	52
8.5. JUSTIFICACIÓN.....	52
8.6. OBJETIVOS.....	52
8.7. ALCANCE DE LA PROPUESTA.....	52

Índice de tablas

Tabla 1: Puestos de trabajo según estructura	29
Tabla 2: Evaluación del desempeño laboral	30
Tabla 3: Propuesta de estructura de perfil de puestos	31
Tabla 4: Validación de la propuesta	32
Tabla 5: Perfil de puestos.....	33
Tabla 6: Motivación	34
Tabla 7: Clima Laboral	35
Tabla 8: Comunicación	36
Tabla 9: Horario Laboral	37
Tabla 10: Factores Ambientales.....	38
Tabla 11: Desarrollo Personal.....	39
Tabla 12: Equipos y Herramientas	40
Tabla 13: Rendimiento del Personal	41
Tabla 14: Dimensión: Puestos de trabajo según estructura	53
Tabla 15: Evaluación del desempeño laboral	54
Tabla 16: Dimensión: Propuesta de estructura de perfil de puestos.....	55
Tabla 17: Dimensión: Validación de la propuesta.....	56
Tabla 18: Financiamiento del Plan de Acción de la propuesta de mejora.....	57
Tabla 19: Cronograma del Plan de Acción de la propuesta.....	58

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1: Puestos de trabajo según estructura.....	29
Gráfico 2: Evaluación del desempeño laboral	30
Gráfico 3: Propuesta de estructura de perfil de puestos	31
Gráfico 4: Validación de la propuesta.....	32
Gráfico 5: Perfil de puestos	33
Gráfico 6: Motivación	34
Gráfico 7: Clima Laboral	35
Gráfico 8: Comunicación	36
Gráfico 9: Horario Laboral	37
Gráfico 10: Factores Ambientales	38
Gráfico 11: Desarrollo Personal	39
Gráfico 12: Equipos y Herramientas.....	40
Gráfico 13: Rendimiento del Personal.....	41
Gráfico 14: Organigrama.....	50

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objeto de estudio proponer el perfil de puestos como estructura para mejorar el rendimiento del personal en la Municipalidad Distrital de Huallaga. Por lo que al momento de realizar un proceso de selección para la contratación del capital humano las instituciones públicas y privadas deben elaborar un perfil de puesto acorde a las necesidades de la organización, esto con la finalidad de ser transparente y justo que pueda ayudar al área de recursos humanos a ubicar un personal idóneo y capaz de cumplir con todas las expectativas propuestas, esto a su vez nos permitirá asegurar el buen rendimiento del personal encaminada al cumplimiento de los objetivos de la organización, cumpliendo con las expectativas dentro el mercado competitivo, repercutiendo en la rentabilidad de la empresa y el cumplimiento de las metas (Chiavenato 2019). Por consiguiente, el rendimiento del personal son aquellas acciones o conductas observados a los colaboradores de la organización, siendo relevantes y que pueden ser medios en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización, que cuenta con habilidades capaces de resolver problemas complejos (Espinoza y Toscano 2020). Para la elaboración del estudio de investigación se utilizó referencias de diferentes autores que están plasmado en el marco teórico y que nos permitió relacionar con nuestras variables de investigación. La investigación es de enfoque cuantitativo con diseño descriptivo – propositivo, con una población y muestra conformada de 12 servidores, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, de esta forma al trasladar las respuestas de los encuestados al SPSS nos permitió la captura y un análisis de datos para crear tablas y gráficos con data compleja, obteniendo los resultados en base a nuestra dimensiones y objetivos, llegando a la conclusión que existe un nivel medio del 67% que los colaboradores no tienen ningún conocimiento adecuado sobre la aplicación de un perfil de puesto para la selección y reclutamiento del capital humano, en lo que respecta al rendimiento del personal del 33 % con un nivel bajo, esto indica que la entidad no viene desarrollando estrategias adecuadas en cuanto a mejorar el rendimiento de los colaboradores, se ve reflejado al momento de realizar el análisis de ambas variables.

Asimismo, se realizó una propuesta de mejora con la finalidad de desarrollar actividades en base a las estrategias propuestas con el propósito de incrementar la eficacia y eficiencia de la gestión.

Palabras claves: Perfil de puestos, rendimiento laboral, reclutamiento, clima laboral y motivación.

Abstract

The present research work has as object of study to propose the profile of positions as a structure to improve the performance of the personnel in the Municipalidad Distrital de Huallaga. Therefore, when carrying out a selection process for the hiring of human capital, public and private institutions must develop a job profile according to the needs of the organization, this in order to be transparent and fair that can help the area of human resources to locate a suitable staff capable of meeting all the proposed expectations, this in turn will allow us to ensure the good performance of the staff aimed at meeting the objectives of the organization, meeting the expectations within the competitive market, impacting in the profitability of the company and the fulfillment of the goals (Chiavenato 2019). Consequently, the performance of the personnel are those actions or behaviors observed in the collaborators of the organization, being relevant and that can be average in terms of the competencies of each of them and their level of contribution to the organization, which has skills capable of solving complex problems (Espinoza and Toscano 2020). For the development of the research study, references from different authors were used that are reflected in the theoretical framework and that allowed us to relate to our research variables. The research is of a quantitative approach with a descriptive-purposeful design, with a population and sample made up of 12 servers, the survey technique was used and the questionnaire as an instrument, in this way when transferring the responses of the respondents to the SPSS it allowed us to data capture and analysis to create tables and graphs with complex data, obtaining the results based on our dimensions and objectives, reaching the conclusion that there is an average level of 67% that the collaborators do not have any adequate knowledge about the application of A job profile for the selection and recruitment of human capital, with regard to the performance of the staff of 33% with a low level, this indicates that the entity has not been developing adequate strategies in terms of improving the performance of employees, it is It is reflected at the time of performing the analysis of both variables.

Likewise, an improvement proposal was made in order to develop activities based on the proposed strategies in order to increase the effectiveness and efficiency of management.

Keywords: Job profile, job performance, recruitment, work environment and motivation.

I. INTRODUCCIÓN

La importancia que tiene estructurar adecuadamente el perfil de puestos por cada área de la organización, es fundamental su desarrollo, siguiendo los procesos y lineamientos para la contratación del personal idóneo y posterior desenvolvimiento eficiente en las funciones encomendadas, tiene como consecuencia un nivel óptimo en el rendimiento del trabajo, en relación a la experiencia, habilidades y actitudes que posee el trabajador, llegando a satisfacer la demanda en relación a las metas de la entidad, como resultado de ello ofrecer un óptimo servicio a los usuarios (Vallejo, 2016).

Por consiguiente, en las organizaciones públicas recae directamente la responsabilidad al área de recursos humanos, el cual deberá desarrollar con eficiencia una estructura de perfil de puestos en relación a la necesidad de la entidad y optar por el personal idóneo para los cargos propuestos, se basará en optimizar los lineamientos de selección y reclutamiento del personal, en base a habilidades y destrezas y posteriormente desarrollarlos mediante planes de capacitación y entrenamiento (Salas, 2018).

Es conveniente que la entidad este conformado con trabajadores que estén motivados para desempeñar sus actividades eficientemente, logrando satisfacer los objetivos trazados por la entidad mediante la contratación de personal ideal, primero se debe establecer lineamientos para estructurar los cargos laborales, analizando, verificando y supervisando el desempeño de las funciones necesarias para cubrir dichos cargos, siguiendo con el procedimiento al momento de la selección para reducir el riesgo de contratar un personal que no cumpla con las expectativas de la demanda de la entidad, y por la cual no afecte el rendimiento laboral de forma negativa (Torres y Vásquez, 2017).

Asimismo, los cambios del entorno y las nuevas tecnologías, hacen que las organizaciones deben estar listas para afrontar los factores de la globalización, y de esta forma tomar iniciativa a los nuevos retos mediante el

direccionamiento y la administración del talento humano en referencia a los lineamientos de selección del personal a través de un planteamiento adecuada de perfil de puestos, obteniendo el talento humano esencial para cada área de la entidad, y aportando a los logros de los objetivos establecidos, en consecuencia se puede indicar que la estructura de perfil de puestos es una herramienta estratégica (Quispe, 2016)

Por otra parte, se debe tener en cuenta la importancia de la cultura organizacional lo cual se establece lineamientos en orientación a la misión y visión de la entidad, velando en la cultura de trabajo, en equipo y el compromiso de los servidores ante los otros, de esta forma lograr los objetivos establecidos en su cumplimiento, como también establecer una comunicación eficaz y directa sin salir de los lineamientos establecidos por la entidad (Chiavenato, 2019)

Establecer una adecuada estructura de perfil de puestos, es más dedicado y minucioso, lo cual necesita procedimientos y lineamientos que deben guardar correlación entre las funciones, habilidades y actitudes para cada perfil de las áreas de la organización. Al mejorar la forma de evaluación para los puestos o perfiles como también las condiciones del trabajo, facilita optimizar el rendimiento, satisfacción y productividad laboral (Abril, 2018).

A nivel internacional, en Colombia según Valencia (2019), menciona que para ser eficientes se deben adoptar modelos estructurales que estén parámetros a las estrategias y metas de la organización, y cumplir con los objetivos establecidos. Para ello los modelos deben estar alineados al trabajo en equipo, innovación, generación de valor para los clientes y accionistas, como también la optimización de los procesos, por consiguiente, el desarrollo de los perfiles de puestos debe ser lo más idóneo posible y direccionado a la búsqueda de personal con habilidades y destrezas con el fin de contribuir a los logros de la organización.

Asimismo, en México según Peña (2016), indica que el problema que se enfrentan las organizaciones a seleccionar el personal y los altos costos, es

por una mala decisión, sin tener en cuenta los procedimientos o lineamientos para la búsqueda del personal idóneo, por lo cual se debe utilizar herramientas de selección optado por un modelo basado en competencias, ya que son características personales que difieren entre el desempeño excelente y el trabajo promedio asignado, por lo cual cualquier característica mental, física o emocional que ayuda en el desarrollo del trabajo con eficiencia propicia un rendimiento excelente.

En Sudamérica, la gestión del capital humano está orientado a establecer factores como de comportamiento y aptitudes, los que son necesarios para crear formas más eficientes de trabajo por cada puesto de la organización, logrando identificar las capacidades propias el personal que servirá para desarrollar, valorar, incentivar y promover a las personas (Quenaya, 2017).

Asimismo, se indica que los lineamientos de selección de personal se direccionan en desarrollar una estructura de perfil de puestos para obtener el talento humano necesario que busca la entidad, teniendo en cuenta los factores de transparencia sin direccionamientos o favoritismos (Anccasi, 2019).

Se manifiesta también, que el reclutamiento de personal deberá tener concordancia con el perfil de los puestos en relación a las herramientas documentales de gestión como el Manual de Organización y Funciones (M.O.F) establecidas por la entidad, de esta manera mejorar los servicios brindados, y para alcanzar los objetivos de la entidad esta debe realizar la evaluación al personal en función al cumplimiento de sus actividades (Portuondo, 2018).

Por lo expuesto, en el personal efectúa un papel muy importante, siendo ellos los autores de planear, administrar y vigilar los recursos de la entidad, logrando un crecimiento sostenible, de esta forma son pieza fundamental para la entidad (Garay, 2018).

Por consiguiente, no existe ninguna evaluación de forma periódica, por ende, el desempeño del personal afecta directamente al rendimiento de las actividades encomendadas (Fernández, 2005).

Se indica que existe personal contratado que no paso por el procedimiento establecido por la entidad para su contratación, y que meramente estuvieron establecidos a tener un puesto o cargo directamente por la decisión de alcaldía. Por ende, en gran parte de las organizaciones designan personas en los puestos laborales que son “recomendados o conocidos”, indicando el motivo de economizar tiempo y recursos, trayendo como consecuencia un nivel de cumplimiento bajo en el desarrollo de sus labores, no logrando las expectativas del puesto de trabajo y sobre todo con los objetivos de la entidad (Litano, 2018).

En lineamiento con lo indicado anteriormente, si la organización no plantea una correcta estructura de perfil de puestos ocasiona problemas de selección de personal y su contratación, trayendo como consecuencia un bajo rendimiento del personal y no alcanzado en llegar a las metas propuestas por la entidad, asimismo, entidades públicas no optan por determinar una adecuada estructura de perfil de puestos acorde a sus objetivos y fines públicos, motivo que siguen procedimientos desfasados o no actualizados, por consiguiente todo proceso es complejo y único, que si se establece una adecuada estructura de perfil de puestos se garantizará una buena selección y contratación de personal y el cumplimiento de forma eficiente con los trabajos encomendados y por ende el rendimiento laboral tenga un nivel óptimo.

Es así, que en específico y directamente a la entidad, denominada Municipalidad Distrital de Huallaga, cuenta con una estructura de puestos deficiente, ocasionando que el proceso establecido por recursos humanos está enfocado de una manera errónea, de esta forma se sigue esta estructura durante el proceso de selección y contratación, pero no cubre con las expectativas y lo formulado para cada perfil de puesto a ocupar en la entidad.

Siendo enfocado el presente trabajo de investigación en tres áreas específicas los cuales son: a) sub gerencia de infraestructura y desarrollo urbano rural – SG-IDUR, b) tesorería y c) recursos Humanos.

Asimismo, el gerente del municipio no solicita los reportes de logros y metas obtenidas por cada área para la evaluación del personal, por tal situación no hay indicadores de gestión que se puedan utilizar para mejorar los servicios, es por ello que determinar de forma adecuada una estructura de perfil de puestos es relevante, porque garantiza el logro de metas y un óptimo rendimiento de los trabajadores alineados a los objetivos de la entidad, por tanto la estructura de perfil de puestos es un factor que ayudara no solamente a la selección y contratación sino a plantear capacitaciones y compromiso para el cumplimiento de las actividades designados por la entidad.

Esto motivó que el estudio de proyecto de investigación plantease como **problema general** ¿Cómo afecta la estructura de perfil de puestos al rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga?, en consecuencia, se plantearon los siguientes **problemas específicos**: a) ¿Cómo afecta el análisis de la estructura de perfil de puestos de la Municipalidad Distrital de Huallaga?, b) ¿Cómo afecta la evaluación del rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga?, c) ¿Cómo el diseño de la estructura de perfil de puestos para mejorar el rendimiento del personal?, d) ¿Cómo afecta la validación de la propuesta por juicio de expertos?.

Por tanto, el presente trabajo de estudio se justifica a nivel teórico, porque se presentará investigaciones previas, teorías y conceptos claves para el desarrollo de las variables, lo que permitirá establecer solución al problema planteado. A nivel social, el presente trabajo de investigación es relevantemente significativo, porque quedará a disposición de la comunidad científica la teoría y los resultados obtenidos en relación con las variables estudiadas, permitiendo a otros investigadores o entidades consultar a voluntad. A nivel práctico, le permitirá a la Municipalidad Distrital de Huallaga, determinar adecuadamente los perfiles de puestos de cada área, mejorando

el rendimiento de personal y cumpliendo de forma óptima con los objetivos de la entidad. Por último, la justificación metodológica del trabajo de investigación será valiosa porque presentará instrumentos validados y confiables que podrán ser utilizados por otros autores en sus trabajos de investigación, lo cual les ayudará para la recolección de datos confiables sobre estructura de perfil de puestos y rendimiento de personal.

Lo cual llevó a tomar como **objetivo general**: proponer el perfil de puestos como estructura para mejorar el rendimiento del personal en la Municipalidad Distrital de Huallaga. Por consiguiente, se dividió en los siguientes **objetivos específicos**: a) Analizar la estructura de perfil de puestos de la Municipalidad Distrital de Huallaga, b) Evaluar el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga, c) Diseñar la estructura de perfil de puestos para mejorar el rendimiento del personal, y d) Validar la propuesta por juicio de expertos, teniendo en cuenta que la estructura de perfil de puestos mejorará el rendimiento del personal.

Asimismo, tenemos como hipótesis de investigación, **H₀**: El perfil de puestos como estructura no afecta de forma significativa el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga y como hipótesis alterna tenemos, **H₁**: El perfil de puestos como estructura si afecta de forma significativa el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga.

En cuanto a las hipótesis específicas se presenta los siguientes: como primera **H₀**: El análisis de perfil de puestos de trabajo no afecta de forma significativa el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga, **H₁**: El análisis de perfil de puestos de trabajo si afecta de forma significativa el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga, como segunda **H₀**: El perfil de puestos no afecta de forma significativa la evaluación del rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga, **H₁**: El perfil de puestos si afecta de forma significativa la evaluación del rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga, como tercera **H₀**: La propuesta de diseño de estructura de perfil de puestos no afecta de forma significativa el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de

Huallaga, **H₁**: La propuesta de diseño de estructura de perfil de puestos si afecta de forma significativa el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga, y como cuarta **H₀**: El perfil de puestos como estructura validada por expertos no afecta de forma significativa el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga, **H₁**: El perfil de puestos como estructura validada por expertos si afecta de forma significativa el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los trabajos previos para la revisión de la bibliografía, se identificó que si preexiste correlación relevante entre las variables del trabajo de investigación, tal como lo mencionado por Rodríguez (2020), en su trabajo denominado “Diseño de modelo de perfil de cargos, evaluación de desempeño por competencias y proceso de selección, acorde a las necesidades de CM RED la 18 LTDA de Colombia”, planteo como objeto de investigación implementar un modelo de perfil de cargos y lineamientos de selección según las necesidades de CM RED la 18 LTDA, asimismo menciona que al determinar un modelo de perfil de cargos tiene que estar adecuado a los objetivos de la organización, y esto contribuirá llegar a la innovación de los procesos relacionados al personal, mejorando las condiciones de vivencia personal como profesional, asimismo estableciendo valor agregado para la organización.

Asimismo, tenemos que la motivación tiene relación con el rendimiento del personal, por lo cual tiene relación con lo indicado por Leiva y Lozano (2020), en su trabajo denominado “Influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores en los hoteles de tres estrellas de la provincia de San Martín”, planteó como estudio, establecer la incidencia de la motivación en el rendimiento laboral, demostró que la estructura de perfil de puesto es suma importancia al implementar en una entidad, como también el factor motivacional, motivo que no se tendrá los mismos resultados en términos de productividad y rendimiento, por ende, al contratar el personal no idónea para el desempeño de sus funciones y no se sienta motivado por la organización, ocasionará un bajo rendimiento laboral.

Por ende, la motivación es un componente concluyente, que tiene relación con el rendimiento laboral del personal, así como lo indicado por Miranda y Soto (2020), en su trabajo denominado “Gestión motivacional en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco”, tiene como objetivo de estudio establecer correlación entre la gestión de la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores

de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis, estableció que al determinar un plan de estratégico en base al factor motivacional, esta afecta a los trabajadores y la productividad, obteniendo un alto nivel de rendimiento.

Es por ello como lo mencionado en los párrafos anteriores, la motivación es un componente que debe ser direccionado por la administración de recursos humanos y que ayudara al desempeño del personal, desarrollando sus habilidades para lograr los resultados esperados por la institución, tal como lo indica Garay (2018) en su trabajo denominado “La motivación en el rendimiento del personal de la empresa industrias y servicios El Tigre S.A”, tiene como enfoque principal establecer la incidencia entre la motivación y el rendimiento de los trabajadores de la empresa industrias y servicios El Tigre S.A, lo cual señalo para que las empresas sean muy competitivas dentro del mercado laboral, debe estar relacionado a temas de actualización tecnológica, motivo que ayudara a facilitar mecanismos de solución para establecer perfiles de puestos y encontrar el capital humano deseado, esto permitirá eliminar barreras de la comunicación, aumentando la eficiencia y la eficacia del personal y su compromiso con la organización.

Por otra parte Arequipa y Barreros (2020), en su trabajo denominado “Relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchumayo, Arequipa”, tiene como objetivo determinar la correlación entre los entornos de trabajo y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Uchumayo, demostró que al establecer una estructura de perfil de puestos deben prevalecer las condiciones laborales, como también se debe implementar un proceso de mejora para perfeccionar los aspectos como: a) infraestructura, b) ambiente físico o lugar de trabajo, c) ruidos molestos, entre otros, siendo necesario que la organización cuente con estos factores de condiciones, lo cual posibilitan buen rendimiento laboral, por otra parte en necesario la supervisión de los procesos, que permitirá lograr identificar las falencias y posteriormente su mejoramiento. Asimismo, es necesario alinear a todo el

personal con los valores, principios, misión y visión de la entidad, por consiguiente, la intervención activa de los colaboradores contribuirá a perfeccionar el compromiso, involucramiento y la satisfacción laboral.

Por lo cual, se indica que al seguir con un correcto lineamiento de selección y reclutamiento de personal según los objetivos de la institución, se logrará como resultado obtener trabajadores según la necesidad de cada área de la institución, tal como indica Ancasi (2019) en su trabajo denominado “Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macarí”, tiene como objetivo establecer los lineamientos de selección de personal y su efecto en el desempeño laboral de los servicios públicos en la Municipalidad Distrital de Macarí. La investigación surgió al observar que no es primordial para la entidad establecer adecuados lineamientos de selección y menos evaluar el desempeño laboral, por lo cual el personal contratado no se encuentra comprometido con el desarrollo del distrito de Macarí, por consiguiente, las selecciones de personal se vino ejecutándose sin tener las herramientas necesarias, descartando a las personas que tenían mayor potencial, y contratando a quienes posean características básicas del puesto, no ajustándose a la realidad en base a las necesidades de la entidad, trayendo como consecuencia un bajo desempeño laboral.

Tal como lo indicado anteriormente, el proceso de selección tiene incidencia significativa al elegir un personal, motivo que deberá cumplir con las expectativas y el desarrollo de las actividades para su cumplimiento dentro de la institución como lo menciona Torres y Vásquez (2017) en su trabajo denominado “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la Municipalidad de Laredo”, estableció el nivel de dependencia entre los lineamientos de selección de personal y el rendimiento de los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Laredo, se demostró que existe significativamente proporción de nivel alto en relación a los lineamiento de selección y desempeño laboral siendo esencial evaluar el proceso, y si se considera

cambios de mejora implementarlos, para así lograr la satisfacción de los trabajadores como también en el cumplimiento a las metas de la entidad.

Es importante establecer, que después del proceso de selección, se deberá establecer un plan de capacitación, para desarrollar las destrezas y habilidades de los trabajadores, esto permitirá minimizar las dificultades de cada puesto en la entidad, tal como lo indica Valarezo, Negrin, Loor y Palacios (2019) en su trabajo denominado “Análisis de brechas del perfil profesional para el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Calceta LTDA de España”, tiene como enfoque principal el análisis de las limitaciones del perfil profesional para el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito LTDA, esto permitió definir un plan de formación de aprendizaje previo análisis de las habilidades y destrezas del personal, que relacionada con los objetivos de la entidad se logró identificar las posibles falencias al momento de plantear los perfiles de puesto de la entidad.

Por otra parte, también se debe considerar tener en cuenta las competencias del personal y relacionar con las necesidades que tiene la institución, tal como nos indica Aliada y Valencia (2019), en su trabajo denominado “Selección por Competencias y el Rendimiento Laboral del Personal Administrativo del Complejo Educativo Ingeniería de Huancayo”, tiene como objeto de estudio establecer la correlación entre la elección por competencias y el rendimiento laboral del personal administrativo del complejo educativo ingeniería. Al enfocar la elección de personal en base a competitividad, habilidades y aptitudes, se observó al implementar en la entidad que mejora la productividad del personal, de esta forma se estableció planes de capacitación, enfocado a optimizar la administración de los recursos, lo cual permitió obtener resultados más eficientes y un crecimiento empresarial.

Asimismo, la administración de recursos humanos es indispensable, y al no planear adecuadamente los lineamientos y necesidades de cada área en relación a la contratación del personal, podemos indicar que los resultados

serían pésimos y no cumpliendo con los objetivos de la institución, así como lo indica Apaza y Valdivia (2018), en su trabajo denominado “Incidencia del proceso de gestión de personal (MOF, perfil del puesto, reclutamiento y selección de personal), en la productividad del personal del área ejecutiva comercial post-venta de la empresa boutique celular S.R.L.” tiene como objetivo determinar si el proceso de gestión de personal: (MOF, perfil del puesto, reclutamiento y selección del personal), lo cual influye en el desempeño del personal del área ejecutiva comercial post-venta de la empresa Boutique Celular S.R.L, lo cual surgió al observar que la empresa no ejecuta eficientemente los lineamientos de elección de personal, siendo indispensable evaluar las capacidades en base a las actividades establecidas y posterior ejecución de un plan de formación de aprendizaje para el mejoramiento de las habilidades del personal, mejorando la gestión de los recursos y obteniendo un nivel de rendimiento alto y competente.

Teniendo relación con lo indicado anteriormente, el área de recursos humanos tiene un papel muy importante, motivo que deberá establecer adecuadamente los lineamientos de elección de personal en relación a las funciones a desempeñar por cada área de la entidad y planear posteriormente una evaluación del cumplimiento de actividades, tal como indica Portuondo (2018), en su trabajo denominado “Selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre”, tiene como finalidad establecer la correlación entre el proceso de selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre. Se observó que existe una población de trabajadores excedente, consecuente de una inadecuada contratación de personal, y al no tener un adecuado lineamiento de selección laboral, los trabajadores que alcanzaron un puesto profesional no están listos para ejercer las actividades encomendadas, rindiendo de forma deficiente y no alcanzando los fines de la entidad, en tal sentido es ineludible realizar una evaluación al personal en función al cumplimiento de sus actividades.

Asimismo, lo mencionado por Litano (2018) en su trabajo denominado “Perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC E.I.R.L de Lurín”, tiene como objetivo exponer la correlación entre los perfiles de puestos y el logro de las metas laborales en la empresa constructora ATC E.I.R.L., el trabajo de investigación se enfocó en mejorar la gestión de elección de personal en referencia a perfiles por competencias de los colaboradores.

Dentro de la revisión de bibliográfica de diversos autores podemos indicar que los altos mandos de la institución deberán desarrollar sus habilidades directivas la cual mejorara su relación interpersonal con sus colaboradores, tal como indica Salas (2018) en su trabajo denominado “Las habilidades directivas y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Viettel Perú S.A.C”, tiene como objetivo establecer que las destrezas directivas inciden en la relación con los trabajadores de la Empresa Viettel Perú S.A.C, instituyó que si preexiste correspondencia directa entre las habilidades directivas y el rendimiento laboral, es por ello que los altos mandos deben trabajar en desarrollar las habilidades directivas que mejoren la relación interpersonal y la confianza, de este modo cierto grado del personal se sienta motivado y reconocido.

Por otra parte, la insatisfacción laboral es una condición que limita el rendimiento del personal ocasionando baja productividad, como lo indica Quenaya (2017) en su trabajo denominado “Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima”, estableció que la selección de personal y el desempeño laboral del personal se relacionan, por lo cual se demostró que existe condiciones que bajan la satisfacción del personal y existe un deficiente proceso de selección, como consecuencia de la no utilización adecuada de las herramientas de aplicación, concluyendo que la eficacia de la competitividad de las habilidades del personal y la calidad del servicio no es la apropiada.

Otro punto importante dentro de la investigación de la bibliografía es lo indicado por Saldaña (2017) en su trabajo denominado “Evaluación de puestos en la Municipalidad Provincial del Santa para un buen servicio a la comunidad”, tiene como objetivo analizar los puestos de la Municipalidad Provincial del Santa para brindar una óptima atención a la comunidad, el trabajo demostró que muchos servidores públicos no cumplen con los requisitos establecidos por el Municipio, a ello existe un bajo rendimiento laboral, como consecuencia no realicen un adecuado desarrollo sus funciones y actividades, lo que trae como resultado ineficiencia del desempeño laboral.

Asimismo, lo indicado por Medina (2017) en su trabajo denominado “Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa”, tiene como objetivo establecer el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Se determinó que los trabajadores no desarrollaron eficientemente sus conocimientos, no dando la importancia debida por el área de recursos humanos, motivo que identificaron que la gran parte del personal son de mayor edad y consiguieren estabilidad laboral, y no se preocuparon por capacitarlos para poder desempeñarse mejor en su centro de trabajo.

Por otro parte para lograr un desempeño óptimo en referencia al rendimiento del personal se debe desarrollar lineamientos de selección de personal lo que permitirá medir su productividad, logros y motivación, así como menciona Almendariz (2017) en su trabajo denominado “La selección de personal incide en el rendimiento laboral de la Empresa G&G Construcciones y Ambiente de Ecuador”, estableció como objetivo inquirir la incidencia de la selección de personal en el rendimiento laboral de la empresa G&G Construcciones y Ambiente, indicando que en toda organización se debe establecer un adecuado lineamiento de selección de personal de forma óptima, para posterior evaluar, identificar errores, corregir y aplicar, a través de hecho establecer el nivel de rendimiento y productividad

del personal, como también se identificó que la comunicación es muy importante entre colaboradores así como el clima laboral, que son parte importante para el desarrollo de las funciones.

Como lo indicado en el párrafo anterior se debe dar prioridad al proceso de selección como primer elemento determinante del rendimiento de personal lo cual está relacionado con lo indicado por Según Colca (2016) en su trabajo denominado “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla”, tiene como objetivo establecer los lineamientos de selección de personal y su efecto en el rendimiento laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, se identificó que la entidad utiliza un lineamientos de selección de personal desfasados ocasionando graves consecuencias como la ineficiencia en la ejecución de las actividades laboral de los servidores públicos, existiendo un distanciamiento entre los procesos para la selección de posibles candidatos, es por ello que no se ajusta a los perfiles profesionales necesario para desempeñar el puesto.

Según Guanilo (2017), en su trabajo denominado “Impacto de la Ley del servicio civil sobre el desempeño laboral de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local de Pataz –Tayabamba 2016” tiene como objetivo analizar y valorar la apreciación de los servidores públicos de la UGEL, en relación a su desempeño laboral actual, así como también relacionar el impacto de la Ley del Servicio Civil en su rendimiento laboral, se concluyó que existe un impacto sobre la reforma laboral y su relación con el rendimiento laboral de los servidores públicos de la UGEL-Pataz.

Asimismo, Olgado (2020), en su trabajo denominado “Rediseño del perfil de puestos bajo lineamientos de la Ley Servir como estrategia para incrementar la eficiencia de los sistemas de evaluación del desempeño caso: servidores de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2019”, tiene como objetivo la ejecución de una propuesta para maximizar la eficiencia y funcionalidad de los sistemas de evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos

de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno periodo 2019, concluyendo que el rediseño de perfil de puestos en lineamiento a la ley servir, permitió incrementar la eficiencia del rendimiento laboral.

En cuanto a las teorías de Chiavenato (2020) en referencia a la variable perfil de personal, se debe desarrollar lineamientos para estructurar los puestos laborales, lo cual identifica y describe las tareas, actividades y compromisos que se establecen a una persona en la organización, por lo cual se debe planear y valorar los lineamiento para la contratación de los perfiles de puestos y posteriormente evaluar su desempeño de los colaboradores, así como los puestos específicos de jerarquía de la organización para el desempeño de sus labores identificando dentro de la estructura orgánica de la institución (Silvia y Oviedo, 2011).

Podemos indicar que las personas que trabajan en la organización son un sistema que integra sus labores y asigna funciones por línea de mandos, al fin de cumplir con los objetivos de la organización (Benjamin, 2019), constituyen también el capital humano que se relacionan entre sí, como también con sus grupos de interés, siendo necesario direccionar a las personas en sus actitudes, habilidades y talentos de esa forma desarrollar su potencial y siendo este el bien más apreciado y como parte de la diferenciación entre una y otra organización (Chiavenato, 2020 p. 32), por otra parte al valorar los talentos y competencias generando valor para la organización, por lo cual la influencia que genera en relación al capital humano incide en las acciones y direccionamiento de la organización. Por ende, la organización utiliza como herramienta los siguientes factores: a) autoridad, es otorgar poder a una persona o grupos de personas en tomar decisiones independientes sobre circunstancias y recursos a utilizar, b) información, debe estar al alcance de todos en la organización para que esta sea útil y productiva y facilite la toma de decisiones, c) Recompensas, realizar planes de compensación e incentivos, motivo que funciona como refuerzo para el logro de metas como también un factor de comportamiento dentro de la organización, y d) competencias, ayuda a los trabajadores a la

mejora de sus destrezas y capacidades, de esta forma ampliar sus conocimientos, así como la creación de talentos y diferenciación de destrezas, en beneficio de la organización (Chiavenato, 2019 p. 5-7).

Asimismo, podemos abarcar las siguientes dimensiones según la revisión de la bibliografía en relación a la variable independiente: a) los puestos de trabajo según estructura, es el proceso de planificar las labores, asignaciones o responsabilidades y el poder de decisión por cada puesto, por lo cual esta planificación será de importancia e impactará en el desempeño del trabajador, en su eficiencia, en su relación interpersonal y la generación de experiencias que contribuirán a su vida personal y profesional (Torres y Jaramillo, 2014), por lo cual se enfoca en el enriquecimiento del trabajo haciendo que los perfiles laborales sean más atractivos, motivadores y satisfactorios, lo cual dará autonomía, variedad, retroalimentación y significación que servirá para el crecimiento profesional del trabajador, teniendo como objetivo la responsabilidad y los desafíos propios de las tareas del puesto; también se direcciona en la simplificación del trabajo con el objetivo basarse en tareas simples y repetitivas que maximizan eficientemente las labores; Así se identificó tres factores, primero la rotación del trabajo, que será utilizado para rediseñar perfiles de puestos monótonos o habituales, como segundo tenemos a la ampliación, que amplifica de las actividades del puesto de trabajo, dando como resulta un nivel alto en la satisfacción por parte del trabajador por la minimización de lo cotidiano y habitual. Esto conlleva a la desarrollar planes de aprendizajes a los empleados para la ejecución de las múltiples acciones; y por último factor es el diseño del trabajo en base a equipos, de tal forma que los integrantes cooperan para el desarrollo de una tarea compleja, resultando en mejoras de la producción, eficacia y satisfacción del cliente (Torres y Jaramillo, 2014 p. 8-10). Como otra dimensión tenemos b) orientación al desempeño laboral, es direccionar a las personas en sus actividades dentro de la organización y presentar sus funciones y objetivos del trabajo que realizará, brindar los recursos es necesarios para su desempeño, enseñar a las personas la dirección de la organización hacia donde apunta a largo plazo y contribuyan

con su aporte y por ende la supervisión de su desempeño enfocando a superar falencias mediante la aplicación de planes de capacitación y simplificación de tareas (Chiavenato, 2019 pp. 101-110). c) Propuesta de estructura de perfil de puesto, es un aspecto importante para el aporte de nuevos conocimientos en base a los lineamientos de perfil de puestos con relación a los objetivos de cada área de la organización en función a sus metas a lograr en un periodo breve y de largo plazo, optimizando el progreso de las actividades, como también la implementación de planes de capacitación para desarrollar destrezas, habilidades, aprendizaje, criterios de solución e ideas de los trabajadores buscando la eficiencia (Chiavenato, 2019 pp. 124).; y por último la dimensión d) validación de la propuesta, es necesario la intervención de expertos y la opinión de los directivos de la organización, teniendo como prioridad su evaluación, conducción y ubigeo de aplicación, asimismo, vigilar el desarrollo de las acciones del personal, lo cual permitirá determinar el nivel de rendimiento (Chiavenato, 2019 pp. 435-439).

Por otra parte, según la revisión de la bibliografía enfocado en la variable dependiente, menciona Llagas (2016), que el factor rendimiento laboral es muy indispensable en las organizaciones y para que exista un excelente desempeño del personal, se debe efectuar con eficiencia los objetivos y metas establecidas por la entidad, como consecuencia de ello aumenta la productividad y la rentabilidad. Es por ello que es necesario realizar el seguimiento y evaluación necesarias para encontrar posibles causas que contribuyen a un bajo nivel de rendimiento, lo cual puede verse afectado por varias razones que puedan estar relacionados al diseño o estructura de perfil de puestos o cargos, una inadecuada selección y contratación de personal, falta de capacitaciones entre otros, y al tener relación o afectarse el rendimiento se tendrá como causa que la planificación de la organización no se cumplan.

Asimismo, se indica que el rendimiento de personal es uno de los factores que se consideran como base para aumentar la rentabilidad y el éxito del

trabajo en equipo, por este motivo la dirección del capital humano es imprescindible. En ese sentido el trabajo es una actividad o comportamiento observado en una organización que se relaciona con sus objetivos y se pueda medir el rendimiento por la experiencia y el nivel de contribución a la organización (Llagas, 2016 p. 15). En tal sentido, podemos identificar las siguientes dimensiones: a) motivación, factor importante que influyen en el trabajo y no solo depende de la organización, sino que también de parte de los trabajadores identificado como motivación personal; otra dimensión de estudio b) clima Laboral, viene hacer el sitio o lugar donde se realiza las actividades y más que todo un ambiente es donde se interactúa con otros individuos en función de sus actividades laborales lo cual ayuda a expresar ideas y opiniones en base al respeto y compañerismo, al ser alterado dicho factor dará como resultado un bajo rendimiento; otra dimensión de estudio es c) la comunicación siendo una de las claves del rendimiento dentro de la organización, sino existe una buena comunicación o solamente va en solo sentido es probable que se estreche el rendimiento en los trabajadores; por otra parte la dimensión d) del horario, componente determinante que influyen en el rendimiento de las labores del personal, ahora el paradigma que al trabajar más tiempo o más horas de trabajo significaba producir aún más pero hecho cambio, direccionando a las organizaciones a replantearse los horarios de trabajo e incorporar cambios con uno o más elementos de flexibilidad o reducciones de jornada; como también, e) los factores ambientales, tomando en cuenta la prevención de riesgos de trabajo, los componentes del medio ambiente y de salubridad, son considerados además primordiales para un óptimo rendimiento laboral, así podemos concluir que los elementos climáticos como el frío o calor desmesurados afectan negativamente, como también el sonido o ruidos molestos, la baja iluminación, la calidad de ventilación deficiente y la ergonomía perjudica la salud física o mental del trabajador; como factor de dimensión tenemos f) el desarrollo personal, sirve para estimular a los empleados mediante la promoción de trabajo pero previa evaluación mediante un plan o gestión de rendimiento en relación a sus labores y desempeño frente a situaciones que afectan el desarrollo de sus actividades; y como ultima dimensión a tratar

tenemos los g) equipos y herramientas fundamentales para el logro de las metas planteadas, al no contar con los instrumentos y elementales necesarios para las funciones asignadas causa la carencia de rendimiento. Para lograr llevar a cabo las labores por parte del trabajador, la organización debe con los equipos y herramientas correctas brindando al trabajador seguridad al momento del desarrollo de sus actividades (Llagas, 2016 pp. 16-19).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación

El presente trabajo se enfoca de forma cuantitativo, que consiste en recoger, producir y analizar los datos numéricos. Esta técnica se empleó porque se determinaron un nivel de valoración de perfil de puesto y se manejó técnicas para el recojo de información, empleando el método estadístico (Valarezo, Negrin, Loor y Palacios, 2019).

De acuerdo con Hernández (2010), la finalidad en que se enfoca el trabajo de investigación en referencia a la técnica de contrastación es descriptivo-propositivo.

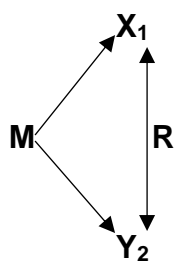
Asimismo, lo mencionado por Abad y Carrasco (2018), en su investigación denominada “Propuesta estratégica para mejorar la gestión municipal en la municipalidad distrital de Choros, 2018”, realizó una investigación de tipo descriptivo-propositivo, indicando que el 28.3% de los encuestados considera que es malo la gestión municipal, el 50.2% considera que es regular y por último que el 21.5% menciona que es bueno, mostrando que se debe plantear una visión estratégica a largo plazo con un capital humano que cumpla con las expectativas para una mejor gestión.

En el trabajo de investigación se describió los fenómenos como están plasmados según el objetivo de estudio y tiene como objetivo la desarrollar conocimientos mediante la ejecución del trabajo de investigación, asimismo se menciona que tiene relación con los autores anteriormente mencionados.

Diseño de investigación

El presente trabajo está orientado a una investigación de tipo de descriptivo - propositivo, el cual se ejecuta sin la manipulación intencionadamente de las variables, es decir observar los factores o fenómenos tal como se presentan y posteriormente estudiarlos, a fin de medir el tipo de relación entre las variables (Medina, 2017).

Donde:



M= Muestra de estudio

X₁= Perfil de puestos como estructura

Y₂= Rendimiento del personal

R= Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Perfil de Puestos

Definición conceptual:

Chiavenato (2019), indica que el perfil de puestos es el direccionamiento de las acciones que le trabajador lo deberá realizar, desarrollando los métodos de trabajo y la interrelación con otros puestos, también permite identificar aspectos como las aptitudes o conocimientos, capacidades, características y competencias del trabajador al momento de su aplicación, logrando un desempeño que será evaluado por la organización y posterior aplicación de estrategias para la mejora continua como planes de capacitación, planes de carrera, entre otros.

Asimismo, Silva y Oviedo (2011), indica que los perfiles de puestos contienen la información veraz, responsabilidades y complejidad que deberán realizar los trabajadores que fueron seleccionados mediante la aplicación de sus destrezas, habilidades y conocimiento.

Definición operacional:

En la presente investigación, el perfil de puestos está enfocado al conjunto de acciones, responsabilidades y compromisos que el trabajador deberá cumplir en su totalidad, por lo cual aplicará sus habilidades, destrezas, experiencia y aptitudes para el desempeño óptimo en direccionamiento de los objetivos de la entidad.

Variable Dependiente: Rendimiento del Personal

Definición conceptual:

Según Granda (2016), el rendimiento laboral es la eficiencia que tienen los trabajadores al realizar sus actividades en relación directa con la eficiencia, tiempo, recursos y producción.

Asimismo, Espinoza y Toscano (2020), el resultado de la utilidad del rendimiento es la satisfacción del trabajador, mejorando su productividad, creatividad, eficiencia y compromiso, por lo cual su impacto es de forma positiva para ambos.

Definición operacional:

En la presente investigación, se define como rendimiento laboral al cumplimiento o resultado de las tareas asignadas en relación a los objetivos, tiempo, productividad y metas en un periodo a corto plazo, considerando el factor relevante para su logro que son los trabajadores. Asimismo, se podrá identificar falencias, errores, insatisfacciones, equipos, entre otros para su procedimiento oportuno de la organización y solución.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Está conformado por 12 servidores que laboran en la Municipalidad Distrital de Huallaga.

Muestra

La muestra está constituida por 12 servidores que laboran en la Municipalidad Distrital de Huallaga equivalente a la población y se tomó por ser una cantidad pequeño, además el estudio de investigación corresponde a la Municipalidad Distrital de Huallaga.

Muestreo

Un muestreo estadístico es una parte o subconjunto de unidades representativas, escogidas al azar, y se somete a investigación científica con el propósito de lograr resultados legítimos. (López y Fachelli, 2015), por lo cual se determinó aplicar la encuesta a un total 12 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huallaga.

$$K=N/n$$

$$N=12$$

$$n= 12$$

$$K=12/12$$

$$K=1$$

Entonces la muestra representativa es: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se empleó la técnica de encuesta, siendo un procedimiento de investigación que recopila información sobre un fenómeno a investigar en base a los objetivos del estudio a desarrollar (Rodríguez, 2020).

Está dirigido a los servidores y gerentes de la Municipalidad Distrital de Huallaga, que sirvió para recabar los datos necesarios para el análisis del trabajo de investigación.

Instrumento

Se utilizó información primaria y secundaria. La información primaria consiste en aplicar cuestionarios a los gerentes y servidores para recabar de manera práctica y objetiva los datos que se utilizaron para contrastar la hipótesis y establecer los resultados en la investigación. Se aplicó técnicas e instrumentos que orientaron a la búsqueda de información en relación a la estructura de perfil de puestos y rendimiento de personal, asimismo, se utilizó información secundaria de diversos autores para contrastar las teorías y conocimientos con el tema de investigación (Lukas, 2019).

Encuesta: Método empleado para conseguir información del objetivo de estudio, direccionada en preguntar a la muestra seleccionada de personas mediante un cuestionario.

Escala de medición: Es un procedimiento de calificación que se emplea para determinar el grado de acuerdo y desacuerdo de una persona encuestada (Likert, 1932).

Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

La validez de contenido está enfocado a las variables que se medirán, sean consistentes y coherentes técnica, en relación con la revisión bibliográfica y los objetivos de la investigación, mediante el juicio de expertos, de esa forma se obtendrá la aprobación para su ejecución de acuerdo al propósito de investigación. Demostrando que la manera de aplicación de las herramientas se realizó de forma profesional y con los lineamientos éticos (Hernández; Fernández y Baptista, 2014).

Asimismo, el cuestionario de la variable 1 y variable 2 serán sometidos a opinión externa por medio de la validación de expertos

Validez de cuestionario según expertos (Validez de contenido)

Experto N° 1	Mg. Lilia Ramos Alvarado
Experto N° 2	Lic. Administración Mauro Trigozo Paredes
Experto N° 3	Dr. Marco Armando Gálvez Díaz

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

La confianza es la propiedad que tiene una herramienta de cotejo científico, lo cual permitirá lograr obtener soluciones objetivas al utilizar una o más veces a la mismo sujeto o conjunto de sujetos en diferentes fases de duración (Carrasco, 2009).

Para determinar la confiabilidad de la herramienta de cotejo científico, se aplicó el programa estadístico SPSS V. 25, que mediante el alfa de Cronbach se determinó la confiabilidad del cuestionario. Cuanto su aproximación sea a la unidad, mayor será la confiabilidad. Así se obtuvo como resultado correspondiente a la primera variable “Perfil de puestos como estructura” 0.81 y sobre la segunda variable “Rendimiento del personal” 0.81, y según George y Mallery (2003) señalan lo siguiente como propuestas de análisis para determinar el nivel de valor de coeficiencia de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa > 0.9 a 0.95 es excelente
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa > 0.5 es pobre
- Coeficiente alfa < 0.5 es inaceptable

Por consiguiente, se afirma que el cuestionario es un instrumento que no presenta inconsistencia y es bueno para su aplicación.

3.5. Procedimientos

La evaluación, análisis y discernimiento de los resultados, es la ejecución sistemática de las herramientas y técnicas para recabar información, siendo la fase más significativa de la investigación, motivo que se tabularon los datos y se analizaron por ítems, posteriormente presentar en cuadros estadísticos en relación a las dimensiones planteadas de cada variable, esto nos sirvió para un mejor entendimiento de los resultados y descubrimiento de conocimientos en relación a la realidad problemática, hipótesis y objetivos planteados de esta forma considerando como aporte a la investigación.

En relación a los objetivos enunciados en el presente trabajo, se aplicó la herramienta del cuestionario a todos los servidores y gerentes de la Municipalidad Distrital de Huallaga.

3.6. Método de análisis de datos

El procedimiento partirá de hechos generales para luego alcanzar hechos particulares de la investigación, utilizando la revisión bibliográfica de teóricos, modelos, herramientas y técnicas en relación a las variables logrando un entendimiento mediante la contrastación con la hipótesis, como también la utilización del software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) que sirvió para la evaluación, análisis y discernimiento de los resultados finales, permitirá medir los niveles de las variables independiente y dependiente.

3.7. Aspectos éticos

Según los lineamientos de la investigación se establecieron aspectos éticos que son parte importante, motivo que se trabajó con los servidores y gerentes de la Municipalidad Distrital de Huallaga para recabar información mediante la encuesta y otras fuentes primarias, indicándolos que corresponde netamente a aspectos académicos,

manteniendo en privado los nombres de los participantes y contando con el consentimiento de cada uno de ellos y sobre todo de la alcaldía, por lo cual se debe basar en principios éticos porque incluyen sujetos humanos en la ejecución de la investigación (Belmont, 1979).

La presente investigación consideró conveniente los siguientes principios éticos: a) respeto a las personas, motivo que las personas intervinientes serán tratados como agentes autónomos y con derecho a ser protegidas, como también b) beneficencia, que consiste en justificar investigaciones con temas similares que no principalmente los investigadores tendrán beneficios de la investigación sino ayudará a contribuir a otras investigaciones; así tenemos como otro aspecto c) respecto por la propiedad intelectual, la investigación deberá respetar las ideas, conocimientos y/o teorías de otras personas que se plasmaran en la investigación; d) autenticidad, honestidad y lealtad, no se tuvo un manejo discriminado de los datos conseguidos en la investigación; y por último e) compromiso y confidencial en el uso de los datos otorgados por la institución pública.

IV. RESULTADOS

VARIABLE: PERFIL DE PUESTOS

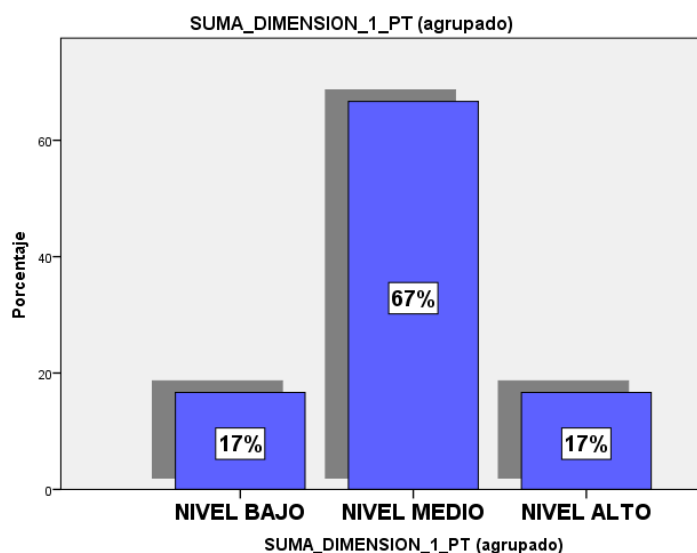
Objetivo 1. Analizar la estructura de perfil de puestos de la Municipalidad Distrital de Huallaga.

Tabla 1: Puestos de trabajo según estructura

DIMENSION: Puestos de trabajo según estructura (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
NIVEL BAJO	2	16,7	16,7	16,7
NIVEL MEDIO	8	66,7	66,7	83,3
NIVEL ALTO	2	16,7	16,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Extraído del SPSS V.21

Gráfico 1: Puestos de trabajo según estructura



Fuente: Tabla 1

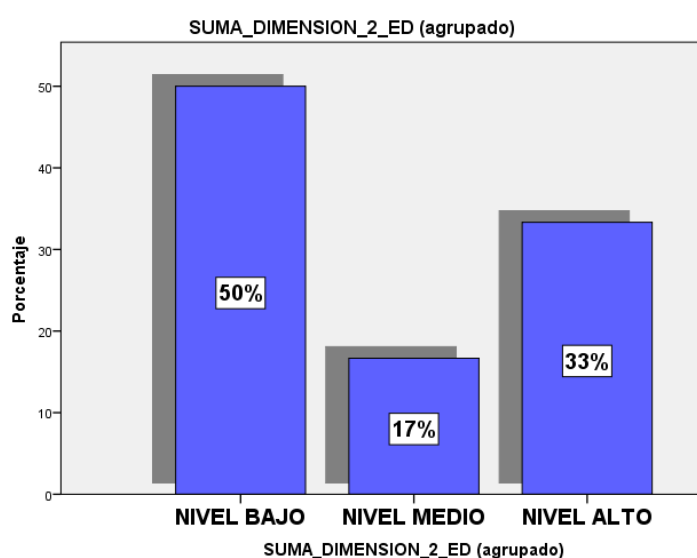
El gráfico muestra los resultados del análisis estadístico en referencia a la dimensión puestos de trabajo según estructura, donde se indica su representación con un nivel medio de 67%, resultando que los colaboradores no tienen un conocimiento adecuado sobre la estructura de puestos de trabajo y su importancia en la entidad, como también resulta que los porcentajes de los niveles bajo y alto son mínimos, debiendo enfocarse en la mejora de los puestos de trabajo.

Tabla 2: Evaluación del desempeño laboral

DIMENSION: Evaluación del desempeño laboral (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	NIVEL BAJO	6	50,0	50,0
	NIVEL MEDIO	2	16,7	66,7
	NIVEL ALTO	4	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0

Fuente: Extraído del SPSS V.21

Gráfico 2: Evaluación del desempeño laboral



Fuente: Tabla 2

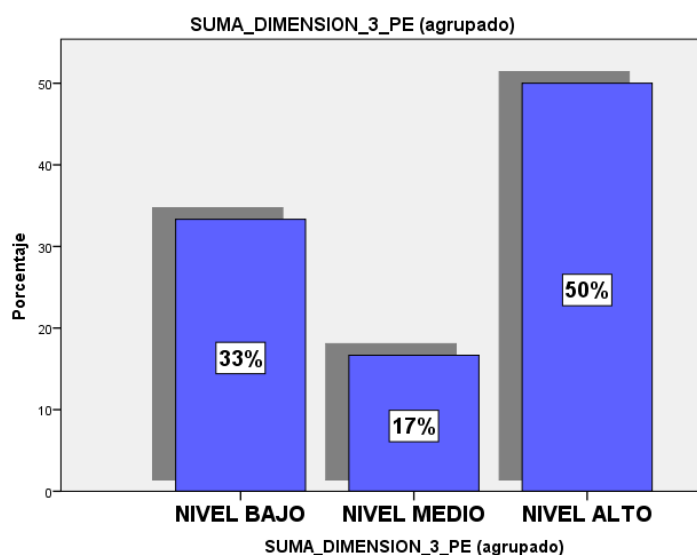
Los resultados mostrados en el gráfico estadístico de la agrupación en referencia a la dimensión evaluación del desempeño laboral, da como resultado un nivel bajo del 50% identificando que los colaboradores no se encuentran satisfechos y no se cumple las evaluaciones a los candidatos de acuerdo a los lineamientos establecidos en la estructura de perfil de puestos. Asimismo, existe un nivel alto del 33% de los encuestados que consideran una adecuada satisfacción y evaluación a los candidatos al ocupar un puesto en la entidad, siendo necesario un análisis más detallado para encontrar los problemas que los resultados nos demuestran.

Tabla 3: Propuesta de estructura de perfil de puestos

DIMENSION: Propuesta de estructura de perfil de puestos (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NIVEL BAJO	4	33,3	33,3	33,3
	NIVEL MEDIO	2	16,7	16,7	50,0
	NIVEL ALTO	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Extraído del SPSS V.21

Gráfico 3: Propuesta de estructura de perfil de puestos



Fuente: Tabla 3

La grafica evidencia la agrupación en referencia a la dimensión de propuesta de estructura de perfil de puestos de un nivel alto del 50%, indica que la entidad busca que los objetivos de cada puesto se cumplan, pero existe un nivel bajo del 33% mostrando que no todos los puestos de la entidad se logra realizar satisfactoriamente los seguimientos de forma oportuna, de esta forma se debe considerar una propuesta de estructura de perfil de puestos alineados a los objetivos de la entidad y la cantidad debida de colaboradores para una mejora distribución de las actividades asignadas.

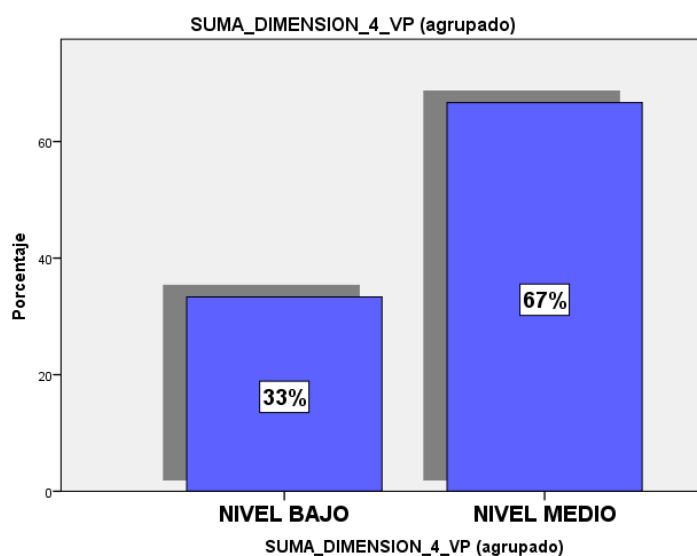
Tabla 4: Validación de la propuesta

DIMENSION: Validación de la propuesta (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NIVEL BAJO	4	33,3	33,3
	NIVEL MEDIO	8	66,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0

Fuente: Extraído del SPSS V.21

Gráfico 4: Validación de la propuesta

Gráfico N°4



Fuente: Tabla 4

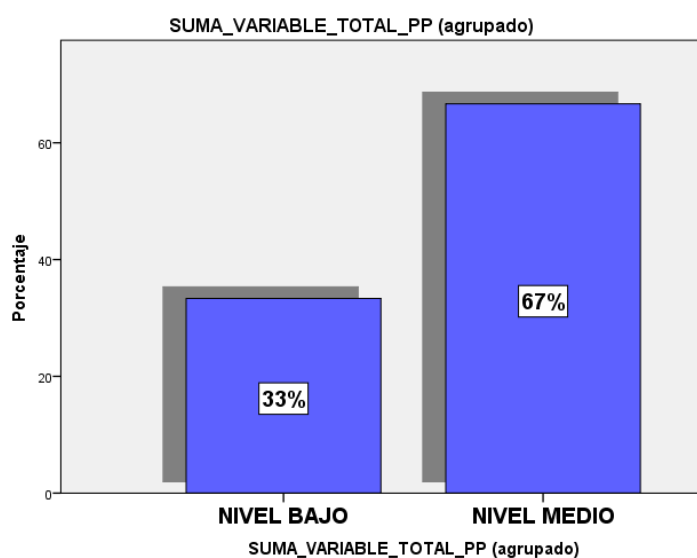
La información estadística de la gráfica evidencia los resultados agrupados de la dimensión validación de propuesta, con un nivel medio del 67% indicando que los colaboradores desconocen la importancia de proponer una estructura de perfil de puestos en relación con las necesidades de la entidad lo cual mejoraría el rendimiento del personal, asimismo, da como resultado un nivel bajo del 33% de los colaboradores, lo cual indicaron que la propuesta no mejoraría el rendimiento de personal. Los resultados analizados demuestran que es necesario buscar el entendimiento y conocimiento para los colaboradores e identificar los beneficios que resulta al proponer una estructura de perfil de puestos y su efecto en el rendimiento de los colaboradores en la entidad.

Tabla 5: Perfil de puestos

VARIABLE: Perfil de puestos (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NIVEL BAJO	4	33,3	33,3
Válidos	NIVEL MEDIO	8	66,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0

Fuente: Extraído del SPSS V.21

Gráfico 5: Perfil de puestos



Fuente: Tabla 5

En la gráfica se puede apreciar los resultados estadísticos agrupados en general de la variable perfil de puestos como estructura, dando como hallazgo un nivel medio del 67% identificando que los colaboradores tienen insuficiente conocimiento y mucho menos su aplicación adecuado de una estructura alineada a los perfiles de puesto según la necesidad de la entidad, en tal sentido también se muestra un nivel bajo indicando que el 33% de los colaboradores encuestados no están de acuerdo a cambios propuestos por la entidad. Según lo mencionado es preciso realizar estrategias enfocadas a mejorar los niveles de rendimiento de personal mediante la propuesta de perfiles de puestos como estructura.

RESULTADOS:

VARIABLE: RENDIMIENTO DEL PERSONAL

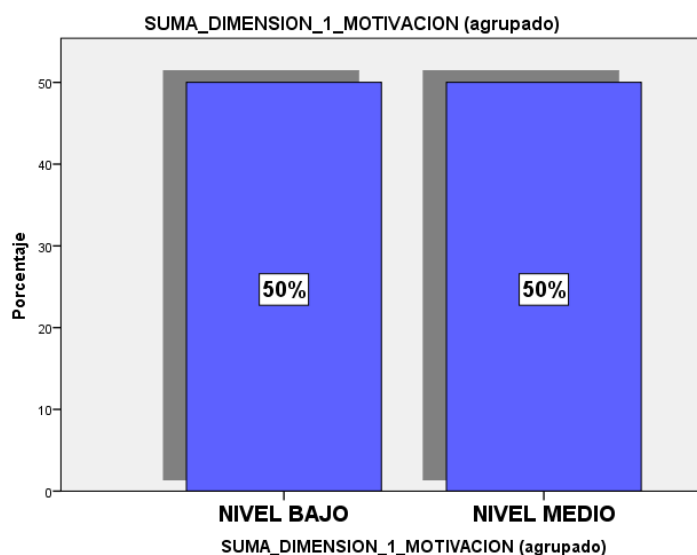
Objetivo 2. Evaluar el desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga.

Tabla 6: Motivación

SUMA_DIMENSION_1_MOTIVACION (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NIVEL BAJO	6	50,0	50,0
Válidos	NIVEL MEDIO	6	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0

Fuente: Extraído del SPSS V.21

Gráfico 6: Motivación



Fuente: Tabla 6

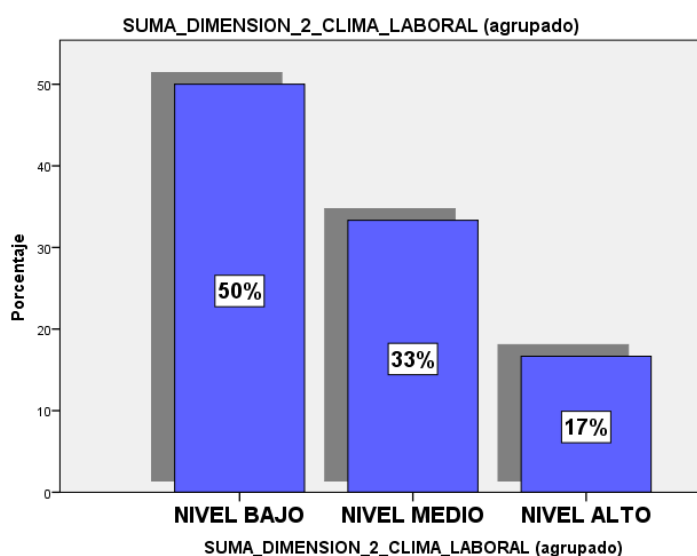
El gráfico muestra los resultados estadísticos de la agrupación de la dimensión motivación, lo cual se aprecia que representa tanto para el nivel bajo y medio el 50%, dando como resultado que los colaboradores no se sienten motivados y mucho menos lo dan la debida importancia, priorizando más en sus deberes cotidianos que en buscar sus propias aspiraciones y cumplimiento metas deficientemente.

Tabla 7: Clima Laboral

SUMA_DIMENSION_2_CLIMA_LABORAL (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	NIVEL BAJO	6	50,0	50,0
	NIVEL MEDIO	4	33,3	83,3
	NIVEL ALTO	2	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0

Fuente: Extraído del SPSS V.21

Gráfico 7: Clima Laboral



Fuente: Tabla 7

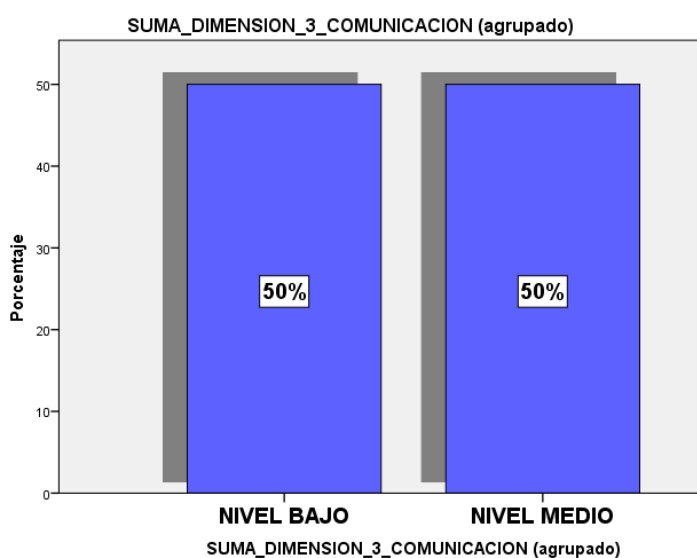
El resultado estadístico de la gráfica en referencia a la dimensión clima laboral, es negativo pues representa un nivel bajo del 50% identificando que no existe un adecuado clima laboral ocasionando un bajo rendimiento en sus actividades, por otra parte, existe un nivel medio del 33% identificando que los colaboradores no dan la debida importancia a la dimensión mencionada.

Tabla 8: Comunicación

SUMA_DIMENSION_3_COMUNICACION (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NIVEL BAJO	6	50,0	50,0
Válidos	NIVEL MEDIO	6	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0

Fuente: Extraído del SPSS V.21

Gráfico 8: Comunicación



Fuente: Tabla 8

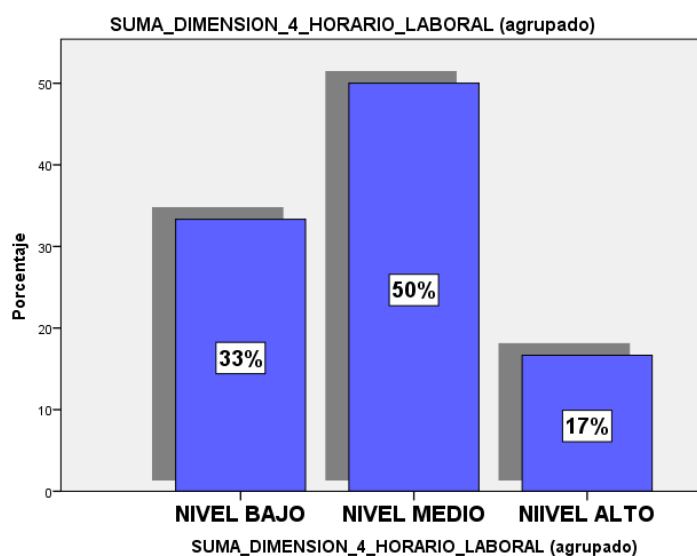
El gráfico muestra los resultados estadísticos de la agrupación en referencia a la dimensión comunicación, tanto para el nivel bajo y medio es del 50%, obteniendo un resultado preocupante porque no existe adecuados canales de comunicación que ayuden entre colaboradores a desarrollar sus actividades y de esta forma buscar mejorar el rendimiento laboral.

Tabla 9: Horario Laboral

SUMA_DIMENSION_4_HORARIO_LABORAL (agrupado)					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	NIVEL BAJO	4	33,3	33,3	33,3
	NIVEL MEDIO	6	50,0	50,0	83,3
	NIIVEL ALTO	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Extraído del SPSS V.21

Gráfico 9: Horario Laboral



Fuente: Tabla 9

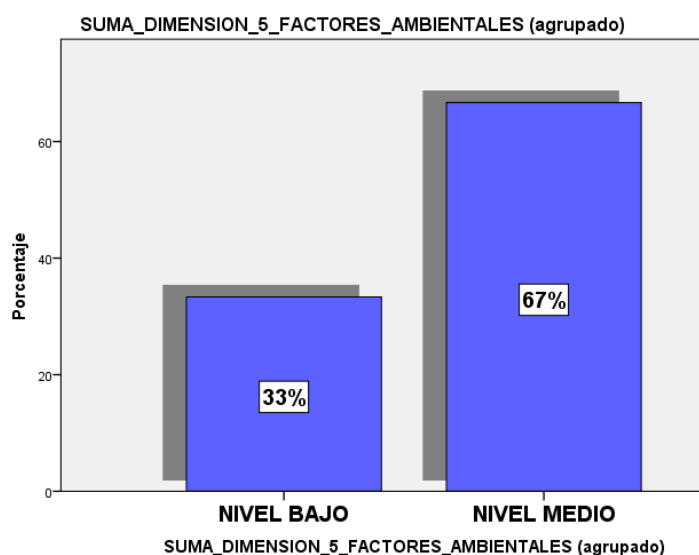
Los resultados estadísticos agrupados de la dimensión horario laboral, nos indica un nivel medio del 50% de los colaboradores, es decir son colaboradores que pertenecen al régimen 276 cumpliendo un horario establecido. Por otra parte, se aprecia que existe un nivel bajo del 33% correspondiente a los colaboradores contratados bajo el régimen Decreto Legislativo 1057 - CAS que por su naturaleza de contratación es temporal y deben cumplir con las exigencias de sus jefes inmediatos.

Tabla 10: Factores Ambientales

SUMA_DIMENSION_5_FACTORES_AMBIENTALES (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NIVEL BAJO	4	33,3	33,3
Válidos	NIVEL MEDIO	8	66,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0

Fuente: Extraído del SPSS V.21

Gráfico 10: Factores Ambientales



Fuente: Tabla 10

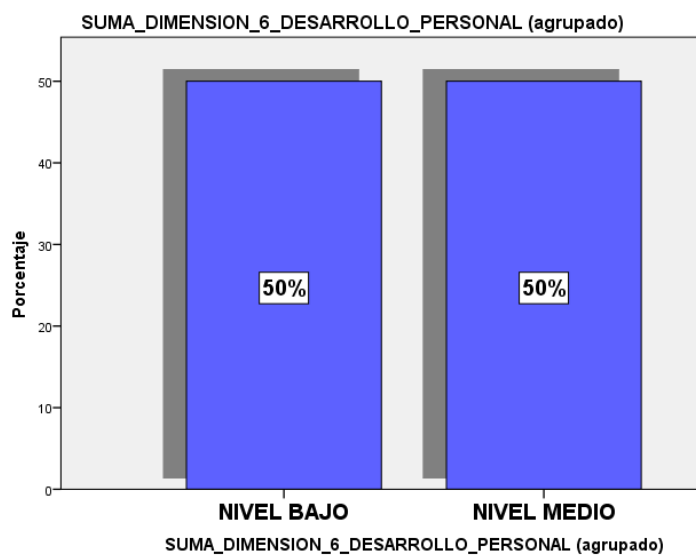
Según los resultados obtenidos de la dimensión factores ambientales, representa un nivel medio del 67% respectivamente, estableciendo que los colaboradores no toman la debida importancia o no tienen el conocimiento necesario en referencia a los factores ambientales que sirven para el desarrollo de sus actividades.

Tabla 11: Desarrollo Personal

SUMA_DIMENSION_6_DESARROLLO_PERSONAL (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NIVEL BAJO	6	50,0	50,0
Válidos	NIVEL MEDIO	6	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0

Fuente: Extraído del SPSS V.21

Gráfico 11: Desarrollo Personal



Fuente: Tabla 11

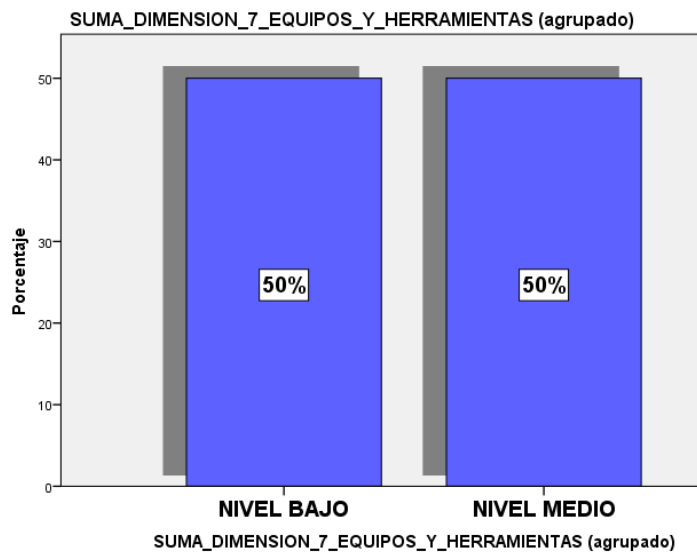
Respecto a la dimensión desarrollo personal se evidencia un resultado de nivel bajo y medio del 50%, lo cual es alarmante porque los colaboradores no buscan superarse o capacitarse, y tener como consecuencia una alta aceptación para los cargos de puestos superiores o similares.

Tabla 12: Equipos y Herramientas

SUMA_DIMENSION_7_EQUIPOS_Y_HERRAMIENTAS (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NIVEL BAJO	6	50,0	50,0
Válidos	NIVEL MEDIO	6	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0

Fuente: Extraído del SPSS V.21

Gráfico 12: Equipos y Herramientas



Fuente: Tabla 12

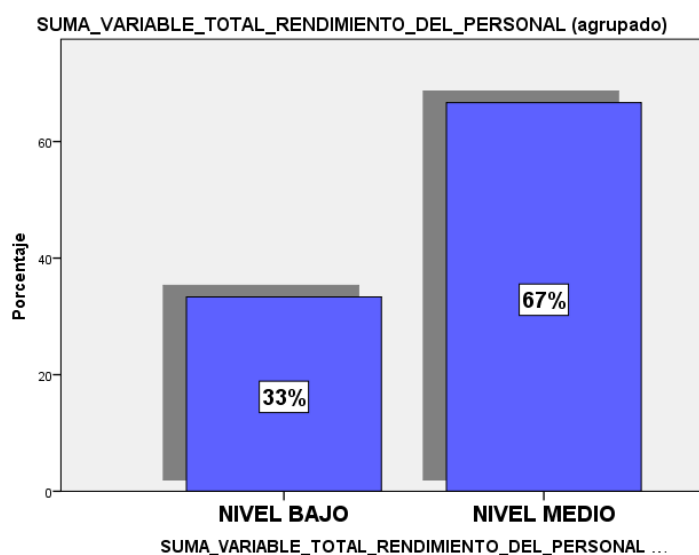
Respecto a la dimensión equipos y herramientas, está representada por un nivel bajo y medio del 50%, donde podemos apreciar de que los colaboradores consideran necesario el cambio de equipos y herramientas, y que la entidad tome importancia del buen equipamiento para el desarrollo de sus actividades eficientemente.

Tabla 13: Rendimiento del Personal

SUMA_VARIABLE_TOTAL_RENDIMIENTO_DEL_PERSONAL (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NIVEL BAJO	4	33,3	33,3
Válidos	NIVEL MEDIO	8	66,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0

Fuente: Extraído del SPSS V.21

Gráfico 13: Rendimiento del Personal



Fuente: Tabla 13

En el gráfico se puede estimar el nivel general de la variable rendimiento del personal, donde se observa un nivel medio con el 67%, seguido por el nivel bajo del 33%. Por lo tanto, podemos concluir que la entidad no viene desarrollando estrategias adecuadas en cuanto a mejorar el rendimiento de los colaboradores.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo específico 1: **Analizar** la estructura de perfil de puestos de la Municipalidad Distrital de Huallaga, de los datos obtenidos por los encuestados podemos indicar que la tabla 3 existe un nivel alto del 50% de aceptación a la propuesta de una estructura de perfil de puestos alineados a los objetivos de la entidad, lo cual se relaciona con los datos de la tabla 2, identificando un nivel bajo del 50% en referencia al desempeño laboral, motivo que la Municipalidad Distrital de Huallaga utiliza una estructura perfil de puestos que no cumple los lineamientos de la entidad, resultados que al ser comprobados con lo mencionado por Rodríguez (2020) en su trabajo denominado “Diseño de modelo de perfil de cargos, evaluación de desempeño por competencias y proceso de selección, acorde a las necesidades de CM RED la 18 LTDA de Colombia”, el cual concluyó que al diseñar un modelo de perfil de cargos en relación al lineamiento de la empresa se obtuvo un mejoramiento en la evaluación del desempeño, además Ancassí (2019) estableció que al seleccionar eficientemente al personal en base a un perfil de puestos acorde a la entidad incide favorablemente al desempeño laboral, concluyó que hay una relación significativa entre el perfil de puestos y el desempeño laboral.

Según el objetivo específico 2: **Evaluar** el desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga, en los resultados obtenidos por los encuestados muestra un resultado de nivel bajo del 50% identificando que los colaboradores no se encuentran satisfechos y no se cumple con las evaluaciones a los candidatos de acuerdo a los lineamientos establecidos en la estructura de perfil de puestos. Asimismo, existe un nivel alto del 33% de los encuestados que consideran una adecuada satisfacción y evaluación a los candidatos al ocupar un puesto en la entidad, siendo necesario un análisis más detallado para encontrar los problemas que los resultados nos demuestran, de esta forma los resultados que al ser comprobados con lo mencionado por Arequipa y Barreros (2020) denominado “Relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchumayo, Arequipa, 2020” que para mejorar las

ambientes de trabajo de los colaboradores se elaboró un plan de acción de forma anual para mejorar los aspectos de infraestructura, ruidos molestos, y mejorar el medio ambiente de las oficinas, como también la propuesta de actividades para optimizar el clima laboral con programas de reuniones y socialización entre colaboradores y jefes. Asimismo en lo indicado por Miranda y Soto (2020) denominado “Gestión motivacional en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco, 2020” se determinó que existe relación entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Amarilis, estableciendo estrategias que motiven a los empleados hacia la productividad y su evaluación periódica de las actividades programadas. Del mismo modo lo mencionado por Medina (2017) en su trabajo de investigación sobre el “Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa” se determinó un nivel de desempeño laboral bajo del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa, concluyendo que los empleados nombrados no son motivados por sus capacidades, habilidades y destrezas, que pudieran tener, además la mayoría son personas de la tercera edad y adquirieron estabilidad laboral, por lo cual no se preocupan por capacitarse ni actualizarse.

Según el objetivo específico 3: **Diseñar** la estructura de perfil de puestos para mejorar el rendimiento del personal, podemos apreciar que en el grafico a nivel general la variable rendimiento del personal tiene un nivel medio del 67%, seguido por un nivel bajo del 33%. Por tanto se concluye que la Municipalidad Distrital de Huallaga no realiza ninguna estrategias para mejorar el rendimiento de los colaboradores, lo cual se puede contrastar por Torres y Vásquez (2017) al establecer un nivel alto de dependencia entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral, del mismo modo Saldaña (2017) en su trabajo “Evaluación de puestos en la Municipalidad Provincial del Santa para un buen servicio a la comunidad”, evaluó los puestos de trabajo de la entidad, el cual mostro que muchos servicios

públicos no cumplen con los requisitos establecidos por la Municipalidad, trayendo como consecuencia un bajo desempeño laboral. Asimismo lo indicado por Quenaya (2017) en su trabajo “Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima” se determinó que existen condiciones insuficientes de satisfacción del personal y un deficiente proceso de selección como consecuencia de la no utilización adecuada de las herramientas de aplicación y proceso de selección, concluyó que la calidad del talento humano como la calidad del servicio, no es la adecuada en la Municipalidad de Lima en el área de defensa Civil, como se puede apreciar en los trabajos mencionados tiene relación significativa con el hallazgo de la presente investigación, corroborando los resultados obtenidos según Guanilo (2017), en su trabajo denominado “Impacto de la ley del servicio civil sobre el desempeño laboral de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local de Pataz –Tayabamba 2016”, determinó un impacto positivo entre la reforma laboral y el desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL-Pataz. Por último, Olgado (2020), en su trabajo denominado “Rediseño del perfil de puestos bajo lineamientos de la ley servir como estrategia para incrementar la eficiencia de los sistemas de evaluación del desempeño caso: servidores de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2019”, realizó la identificación y clasificación de los puestos por cada grupo de servidores, esto permitió mejorar la eficiencia del sistema de evaluación del rendimiento del personal.

Según el objetivo específico 4: **Validar** la propuesta por juicio de expertos (ver anexo 4), teniendo en cuenta que la estructura de perfil de puestos mejorará el rendimiento del personal, con este informe se pretende proponer una mejora a la estructura perfil de puestos que ayudará a optimizar el rendimiento del personal, cuya direccionamiento en base a las teorías será fiable y válida, estableciéndose correctamente mediante encuestas y cuestionarios con previa validación para la obtención de datos en el mejoramiento de los perfiles de puestos para la Municipalidad Distrital de Huallaga. Asimismo, se validó los instrumentos para proponer una estructura

de perfil de puestos el cual mejorara el rendimiento del personal, estableciendo conformidad a las gestiones planteadas de acuerdo a su juicio y experiencias, el cual nos permite la formulación de herramientas para mejorar el rendimiento del personal.

VI. CONCLUSIONES

1. Según el objetivo general, se concluye que los colaboradores no tienen un conocimiento adecuado sobre la aplicación de un perfil de puestos para selección y reclutamiento del personal, esto no refleja al momento de realizar el análisis de la estructura de perfil de puestos (ver gráfico N°1).
2. Según el objetivo específico 1, se concluye que la estructura de perfil de puestos que viene manejando la Municipalidad Distrital de Huallaga tiene es deficiente, motivo que se identificó que los colaboradores no cuentan con conocimientos y mucho menos su aplicación según los puestos de trabajo de la entidad, esto hace que los niveles de rendimiento del personal sean bajos, no cumpliendo con los objetivos establecidos (ver gráfico N° 5).
3. Según el objetivo específico 2, se concluye que el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga, según los datos obtenidos tiene un nivel bajo del 33%, motivo que la entidad no tiene planes estratégicos de capacitación que mejoren el rendimiento de los colaboradores (ver gráfico N° 11). Asimismo, la dimensión clima laboral se ve muy afectada obteniendo como resultados un nivel bajo del 50%, esto nos indica que los colaboradores de mayor jerarquía y sub ordenados no cuentan con una buena relación laboral, esto a su vez también se ve reflejado en la dimensión horario laboral ya que al existir una deficiente relación no hay empatía laboral (ver gráfico N° 7 y N° 9).
4. Según el objetivo específico 3, se concluye según los datos obtenidos que la Municipalidad Distrital de Huallaga debe considerar un diseño de estructura de perfil de puestos alineados a las necesidades, objetivos y

requerimiento de personal idóneo para cada área, de esta forma mejorará la distribución de actividades asignadas (ver gráfico N° 3). Asimismo, se logró identificar según los resultados que el desempeño laboral tiene un nivel bajo del 50%, esto nos indica que existe problemas y/o dificultades en cada área de la entidad (ver gráfico N° 2).

5. Según el objetivo específico 4, se concluye según los datos obtenidos que el 67% de los colaboradores desconocen la importancia de establecer una adecuada estructura de perfil de puestos acorde a las necesidades de cada área de la Municipalidad Distrital de Huallaga, lo cual tendrá un efecto en el rendimiento de los colaboradores (ver gráfico N° 4).

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Huallaga realizar planes de sensibilización a los colaboradores en relación a la importancia de establecer una adecuada estructura de perfil de puestos identificando las deficiencias y necesidades de cada área lo cual se dará a conocer como mejorará el rendimiento laboral.

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Huallaga realizar planes de capacitación a los colaboradores en referencia a las necesidades de cada área de forma periódica para luego ser evaluados, con el fin de verificar el nivel de avance.

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Huallaga diseñar una estructura de perfil de puestos direccionados a necesidades de conocimiento y de personal para una mejor distribución de actividades, esto mejorará el desempeño laboral.

Asimismo, al proponer la estructura de perfil de puestos se evaluará el nivel del desempeño del personal, logrando la identificación de posibles problemas de cada área, esto nos ayudará a proponer planes de capacitación (ver gráfico N° 2).

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Huallaga desarrollar y ejecutar la estructura de perfil de puestos por cada área en base a sus necesidades, para posterior evaluación de nivel del desempeño laboral.

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Huallaga implementar la propuesta de perfil de puestos para mejorar el rendimiento del personal.

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Huallaga solicitar al Órgano de Control Interno – OCI la supervisión de perfil de puestos.

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Huallaga revisar el Manual de Organización y Funciones – MOF.

Por último, la investigación demostró la relación que existe entre estructura de perfil de puestos y el rendimiento del personal, esto servirá como premisa científica para otros tipos de investigaciones similares tomando como referencia o mejorar el trabajo de investigación.

VIII. PROPUESTA

8.1. INTRODUCCIÓN

Busca mejorar de manera significativamente la estructura de perfiles de puestos con la finalidad de optimizar el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga; siendo primordial la gestión adecuada de los cargos laborales de la institución. Fue planteada en base a estudios del marco teórico y con el apoyo de los representantes de la Municipalidad Distrital de Huallaga lograr recabar los datos, el análisis obtenido fue mediante la aplicación de los instrumentos seleccionados, de esta manera se logró plantear una mejora a la propuesta de investigación.

8.2. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Rubro

Las entidades del estado su función es brindar servicios a la población.

Razón social

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALLAGA

RUC

20488900758

Giro de negocio

Las entidades del estado su función es brindar servicios a la población.

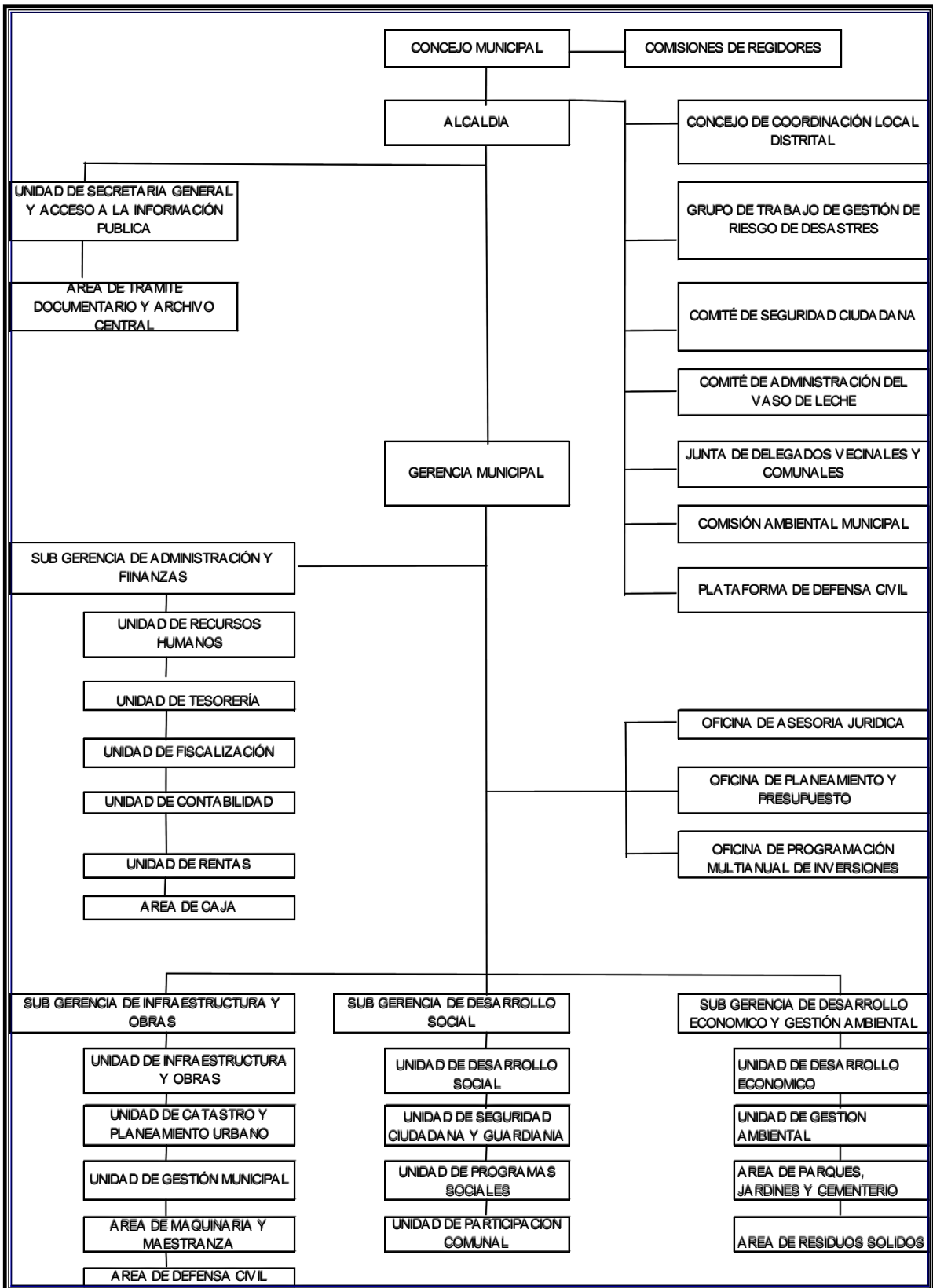
8.3. ANALISIS DEL CONTEXTO

Reseña histórica

El 24 de Junio de 1956 se creó la Asociación de Progreso y Administración Local, quienes organizaron una gigantesca movilización hasta la Plaza de Armas de Bellavista para solicitar al prefecto del

departamento que gestione ante el Gobierno Central la adjudicación de los terrenos, rigiéndose por la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972; y están sujetas al ámbito del Sistema Nacional de Control; es el Órgano de Gobierno Local que emana de la voluntad popular, representa al vecindario y por lo tanto tiene como finalidad primordial promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales, dando como resultado la creación de la Municipalidad Distrital de Huallaga.

Gráfico 14: Organigrama



Misión

La Municipalidad Distrital de Huallaga, tiene como misión proceder con la voluntad popular de las personas jurídicas de derecho público interno, con autonomía económica y administrativa en los temas de su competencia, con el ofrecimiento eficiente de servicios públicos garantizados a la satisfacción y mejora de la calidad de vida de la población Ledoyna.

Visión

Al 2022, la población de Huallaga Ledoy, se estará contribuyendo con la culminación de obras públicas que actualmente se vienen ejecutando, con mucho compromiso y poder de disposición con la que se viene trabajando, apoyando al desarrollo sostenible de sus comunidades y del país en su conjunto.

Realidad problemática

La Municipalidad Distrital de Huallaga tiene una estructura de perfil de puestos planteados de forma errónea, ocasionando que el área de Recursos Humanos no tenga una herramienta de gestión eficiente, de esta manera durante el proceso de selección y contratación, no se cubre con las necesidades requeridas por cada área, al no contar con una adecuada estructura de perfil de puestos imposibilita la evaluación correcta a los colaboradores.

Asimismo, el Gerente Municipal no realiza el requerimiento de los reportes de logros y metas alcanzados por cada colaborador de cada área, por tal situación la Municipalidad Distrital de Huallaga no cuenta con indicadores de gestión del capital humano, trayendo como consecuencia personal ineficiente, logros no direccionados correctamente y un bajo rendimiento y satisfacción de los colaboradores. Por lo cual se identificó que existe personal que no siguen los lineamientos de contratación para la selección y reclutamiento del personal, trayendo como consecuencia colaboradores ineficientes y no comprometidos con la realización de sus actividades para el logro de metas.

8.4. DENOMINACIÓN

Propuesta de estructura de perfil de puestos como herramientas para mejorar el rendimiento del personal en la Municipalidad Distrital de Huallaga, Departamento de San Martín.

8.5. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación plantea establecer una propuesta de estructura de perfil de puestos para mejorar el rendimiento de los colaboradores, esto servirá como herramienta de gestión para evaluar el logro de las metas establecidas por la entidad.

Con esta investigación no solo está direccionado a establecer una estructura de perfil de puestos, sino aun control de forma periódica para su aplicación total.

Asimismo, se aplicará talleres de capacitación para su retroalimentación en las áreas de la entidad.

Finalmente, nuestra propuesta como herramienta de gestión estará contribuyendo de manera eficiente a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huallaga.

8.6. OBJETIVOS

Objetivo general

Proponer una propuesta de estructura de perfil de puestos para mejorar el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga.

Objetivo específicos

Orientar al cumplimiento de la propuesta validada.

Desarrollar talleres de capacitaciones, orientada al desarrollo de conocimientos según su perfil de puestos.

Instruir sobre los beneficios de la implementación de la propuesta validada.

8.7. ALCANCE DE LA PROPUESTA

Tabla 14: Dimensión: Puestos de trabajo según estructura

Estrategias	objetivos	Actividades	Procedimiento	Recursos	Lugar	Responsables	Presupuesto
N° 01: Intervención del Órgano de Control Institucional – OCI, para la correcta aplicación del procedimiento de selección y reclutamiento de personal según perfil de puestos establecido.	Permitirá conocer el inicio, desarrollo y final de la necesidad del personal para la institución	Establecer la necesidad de personal de cada área de la institución. Requerir personal según la necesidad de cada área de la institución.	Paso 1. Verificar el logro de metas de cada área. Paso 2. Coordinar el requerimiento entre el área usuaria y las áreas responsables.	Útiles de oficina y equipos tecnológicos (laptop, proyector, etc)	Municipalidad Distrital de Huallaga	Gerencia Municipal Y Recursos Humanos	S/ 00.00

FUENTE: Elaboración propia

Tabla 15: Evaluación del desempeño laboral

Estrategias	objetivos	Actividades	Procedimiento	Recursos	Fecha	Hora	Lugar	Responsables	Presupuesto
N°02: Participación de un especialista para la evaluación de la satisfacción durante la selección de puestos.	Conocer las técnicas de evaluación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores	Establecer los niveles de satisfacción de los postulantes en referencia a la estructura de perfil de puestos.	<p>Paso 1. Coordinar con cada responsable de área, con la finalidad de desarrollar talleres.</p> <p>Paso 2. Establecer entrevistas con cada responsable de área.</p> <p>Paso 3. Desarrollo de cuestionario</p>	Útiles de oficina y equipos tecnológicos (laptop, proyector,etc)	Abril 2022	2 horas	Municipalidad Distrital de Huallaga	Gerencia Municipal Y Recursos Humanos	S/ 900.00

FUENTE: *Elaboración propia*

Tabla 16: Dimensión: Propuesta de estructura de perfil de puestos

Estrategias	objetivos	Actividades	Procedimiento	Recursos	Fecha	Hora	Lugar	Responsables	Presupuesto
N°03: Proponer una estructura de perfil de puestos para fortalecer las actividades asignadas.	Permitirá dar cumplimiento a las metas en el tiempo establecido	Determinar la aceptación de la propuesta de una estructura de perfil de puestos. Establecer la nueva propuesta de perfil de puestos.	Paso 1. Dar a conocer mediante charlas de sensibilización. Paso 2. Implantar y dar cumplimiento a la nueva propuesta de perfil de puestos.	Útiles de oficina y equipos tecnológicos (laptop, proyector,etc)	Abril 2022	2 horas	Municipalidad Distrital de Huallaga	Gerencia Municipal Y Recursos Humanos y las áreas responsables	S/ 00.00

FUENTE: Elaboración propia

Tabla 17: Dimensión: Validación de la propuesta

Estrategias	objetivos	Actividades	Procedimiento	Recursos	Lugar	Responsables	Presupuesto
N°04: Implementar la propuesta validada de perfil de puestos para fortalecer el rendimiento del personal.	Establecer la relación entre la propuesta validada de perfil de puestos y el rendimiento del personal.	Determinar el nivel de rendimiento del personal en relación al cumplimiento de metas.	Paso 1: Evaluar el desempeño de cada colaborador. Paso 2: Realizar el control periódicamente, con el fin de dar cumplimiento de la propuesta validada.	Útiles de oficina y equipos tecnológicos (laptop, proyector, etc)	Municipalidad Distrital de Huallaga	Gerencia Municipal Y Recursos Humanos	S/ 00.00

FUENTE: *Elaboración propia*

Tabla 18: Financiamiento del Plan de Acción de la propuesta de mejora

N°	Descripción	Cantidad	Costo (S/)
01	Invitación mediante memorándum múltiples al taller para las capacitaciones.	12	S/. 0.00
02	Contratación de un especialista para la realización de las capacitaciones.	01	S/. 900.00
03	Separatas	12	S/. 0.00
04	Útiles de oficina (lapiceros, papelotes,etc)		S/. 0.00
05	Aparatos tecnológicos (laptop, proyector,etc)	01	S/. 0.00
TOTAL			S/ 900.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19: Cronograma del Plan de Acción de la propuesta

Estrategias	Fecha	Lugar	Responsables	Presupuesto
Estrategia 1: Intervención del Órgano de Control Institucional – OCI, para la correcta aplicación del procedimiento de selección y reclutamiento de personal según perfil de puestos establecido.		Municipalidad Distrital de Huallaga	Gerencia Municipal Y Recursos Humanos	S/ 0.00
Estrategia 2: Participación de un especialista para la evaluación de la satisfacción durante la selección de puestos.	Abril	Municipalidad Distrital de Huallaga	Gerencia Municipal Y Recursos Humanos	S/ 900.00
Estrategia 3: Proponer una estructura de perfil de puestos para fortalecer las actividades asignadas.	Abril	Municipalidad Distrital de Huallaga	Gerencia Municipal Y Recursos Humanos	S/ 0.00
Estrategia 4: Implementar la propuesta validada de perfil de puestos para fortalecer el rendimiento del personal.		Municipalidad Distrital de Huallaga	Gerencia Municipal Y Recursos Humanos	S/ 0.00

Fuente: Elaboración propia

REFERENCIAS

- Abril, F. M. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Aliaga y Valencia, G. J. (2019). *Selección por competencias y el rendimiento laboral del personal administrativo del Complejo Educativo Ingeniería, Huancayo, 2019*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2207>
- Almendariz, P. W. (2017). *La selección de personal incide en el rendimiento laboral de la Empresa "G&G construcciones y ambiente" de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25688>
- Alvarado y Toro, L. S. (2016). *Evaluación del proceso de selección de personal y su incidencia en el rendimiento laboral en la Empresa Distribuidora Megatri SAC - Tarapoto año 2014*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11458/2810>
- Ancasi, C. R. (2019). *Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Macari, 2017*. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10907>
- Apaza y Valdivia, P. J. (2018). *Incidencia del proceso de gestión de personal (MOF, Perfil del Puesto, Reclutamiento y Selección de Personal), en la productividad del personal del área ejecutiva comercial Post-Venta de la empresa Boutique Celular S.R.L. agencia Arequipa en el primer sem*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7735>
- Aroquipa y Barreros, Q. M. (2020). *Relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchumayo, Arequipa 2020*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12096>
- Chiavenato, I. (2011). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc.Graw Hill.
- Chiavenato, I (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Ed. Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª. edición). México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.

- Chiavenato, I. (2020). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.
- Castillo, W. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2017*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8939>
- Colca, Q. H. (2016). *Proceso de Selección de Personal y Su Incidencia en el desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, Periodo 2015*. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/1555>
- Couler, Stephen Robbins y Mary. (2014). *Administración*. México: Pearson.
- Canales, D. (2017). *Mejora de los resultados de proceso de selección de personal a través de la estandarización de perfiles de puesto tipo en las empresas de grupo Analytica*. Obtenido de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2858>
- Chiang M. y San Martín, N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. *Ciencia & trabajo*, Obtenido de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2003). *La Gestión de los Recursos Humanos*, 2a edición, Madris: McGraw Hill
- Fernández, M. (2005). *Dirección de Recursos Humanos*. Editorial Díaz de Santos S.A. Barcelona. España.
- Folgado, R. (2014) *Diseño y estimulación para mejorar el rendimiento laboral*. Obtenido de: <http://www.elmundo.es/economia/2014/06/10/5391ebc5ca474196668b458e>
- Garay, C. W. (2018). *La motivación en el rendimiento del personal de la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas 2018*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25187>
- Hernández Sampieri, Fernández, Collado. Y Baptista Lucio. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw. Hill.
- Jones, G., y George, J. (2006). *Administración Contemporánea*. Mexico: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.
- Laborde, J. L. (2014). *Diseño y Análisis del Puesto de Trabajo en Administración*. Barranquilla Colombia: Universidad del Norte.

- Leiva y Laureano, V. C. (2020). *Influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores en los hoteles de tres estrellas de la provincia de San Martín, 2019*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11458/3839>
- Litano, Y. R. (2018). *Perfil de puestos y el cumplimiento de metas laborales en la empresa constructora ATC E.I.R.L, Lurín-Lima, 2018*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24604>
- Matos, A. (2018). *Investigación Bibliográfica: Definición, Tipos, Técnicas*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-bibliografica/>
- Medina, C. S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12001>
- Miranda, V. G. (2020). *Gestión motivacional en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2019*. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2586>
- Peña, S. (2016). *Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias*. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/12433/1/A9.pdf>
- Portuondo, N. L. (2018). Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28589>
- Quenaya, V. J. (2017). *Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9116>
- Quispe, H. C. (2016). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Atuncolla, periodo 2015*. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/1555>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009) *Comportamiento organizacional* (13 ediciones) México: Prentice – Hall.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, J. (2015). *Del análisis de puestos al diseño de puestos*. México: Trillas.
- Rodríguez, P. P. (2020). *Diseño de modelo de perfil de cargos, evaluación de desempeño por competencias y proceso de selección, acorde a las necesidades de CM RED la 18 LTDA*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10554/52131>

- Salas, J. T. (2018). *Las habilidades directivas y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Viettel Peru S.A.C. en el distrito de Barranca, año 2017*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2806>
- Silvia y Oviedo, S. R. (2011). *Diseño Organizacional y Estructura de Puestos*. Quito: Instituto de Altos Estudios Nacionales.
- Torres y Jaramillo, J. L. (2014). *Diseño y Análisis del Puesto de Trabajo: Herramienta para la gestión del talento humano*. Bogotá: Universidad del Norte.
- Tirado Acencio, M. M. (2016). *Procesos de Contrataciones del Estado e Incidencia en la Gestión Institucional de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo*. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5392>
- Torres y Vázquez, E. y. (2017). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del Área administrativa de la municipalidad de Laredo*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11537/12271>
- Torres, J. L. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo*. Colombia: Ediciones de la U.
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (Octava ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Valarezo, Negrín, Loor, & Palacios, M. M. (2019). *Análisis de brechas del perfil profesional para el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Calceta LTDA*. Obtenido de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1273>
- Valencia, H. J. (2018). *Diseño de la estructura organizacional y de los perfiles de cargo de la empresa Distriya, 2018*. Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/14104/CB0592776.pdf?sequence=1>
- Vallejo, C. L. (2016). *Gestión del talento humano*. Quito: Aval ESPOCH.
- Werther, W. Jr. & Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. McGraw Hill. 5ta. Edición. México D.F. México.
- Williams, R. (2010). *Rendimiento del Personal. Diseño, Implementación y Gestión*. Madrid: Thomson Editores Spain.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO DE INVESTIGACIÓN
Perfil de puestos como estructura para mejorar el rendimiento del personal en la Municipalidad Distrital de Huallaga, Departamento San Martín.	¿Cómo afecta la estructura de perfil de puestos al rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga?	Proponer el perfil de puestos como estructura para mejorar el rendimiento del personal en la Municipalidad Distrital de Huallaga	Analizar la estructura de perfil de puestos de la Municipalidad Distrital de Huallaga.	hipótesis de investigación, H0: El perfil de puestos como estructura no afecta de forma significativa el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga y como hipótesis alterna tenemos, H1: El perfil de puestos como estructura si afecta de forma significativa el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga.	Perfil de puestos como Estructura	Puestos de trabajo según estructura	Conocimiento de la estructura de perfil de puestos	P: Municipalidad Distrital de Huallaga M: Los servidores públicos de la Municipalidad que son 12 personas.	Descriptivo - Propositivo
			Evaluar el desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga.	hipótesis específicas se presenta los siguientes: como primera H0: El análisis de perfil de puestos de trabajo no afecta de forma significativa el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga, H1: El análisis de perfil de puestos de trabajo si afecta de forma significativa el	Rendimiento del Personal	Evaluación del desempeño laboral.	Desempeño laboral		
			Diseñar la estructura de perfil de puestos para mejorar el rendimiento del personal.			Validación de la propuesta	Aceptación de la propuesta		
			Validar la propuesta por juicio de expertos, teniendo en cuenta que la estructura de perfil de puestos mejorara el rendimiento del personal.			Motivación	Nivel de Motivación		
						Clima Laboral	Nivel de Clima Laboral		
						Comunicación	Nivel de Comunicación		
						Horario Laboral	Nivel de Horario Laboral		
						Factores Ambientales	Nivel de afectación de los Factores Ambientales		
						Desarrollo Personal			
						Equipos y Herramientas			

				<p>rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga, como segunda H0: El perfil de puestos no afecta de forma significativa la evaluación del rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga, H1: El perfil de puestos si afecta de forma significativa la evaluación del rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga, como tercera H0: La propuesta de diseño de estructura de perfil de puestos no afecta de forma significativa el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga, H1: La propuesta de diseño de estructura de perfil de puestos si afecta de forma significativa el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga, y como cuarta H0: El</p>			<p>Nivel de Desarrollo Personal</p> <p>Nivel óptimo de Equipos y Herramientas</p>		
--	--	--	--	---	--	--	---	--	--

				<p>perfil de puestos como estructura validada por expertos no afecta de forma significativa el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga, H1: El perfil de puestos como estructura validada por expertos si afecta de forma significativa el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga.</p>					
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

ANEXO 2: Matriz de operacionalización

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable Independiente</p> <p>Estructura de perfil de puestos</p>	<p>Chiavenato (2019), indica que el perfil de puestos es el direccionamiento de las acciones que le trabajador lo deberá realizar, desarrollando los métodos de trabajo y la interrelación con otros puestos, también permite identificar aspectos como las aptitudes o conocimientos, capacidades, características y competencias del trabajador al momento de su aplicación, logrando un desempeño que será evaluado por la organización y posterior aplicación de estrategias para la mejora continua como planes de capacitación, planes</p>	<p>En la presente investigación, el perfil de puestos está enfocado al conjunto de acciones, responsabilidades y compromisos que el trabajador deberá cumplir en su totalidad, por lo cual aplicará sus habilidades, destrezas, experiencia y aptitudes para el desempeño optimo en direccionamiento de los objetivos de la entidad.</p>	<p>Puestos de trabajo según estructura</p> <p>Evaluación del desempeño laboral</p> <p>Propuesta de estructura de perfil de puestos</p> <p>Validación de la propuesta</p>	<p>Conocimiento de la estructura de perfil de puestos</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Lineamientos de estructura de perfil de puestos</p> <p>Aceptación de la propuesta</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo considera usted los perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Huallaga? 2. ¿Cómo calificaría usted a la estructura establecida por la Municipalidad Distrital de Huallaga para el proceso de selección y reclutamiento de personal? 3. ¿Qué tan satisfactoria considera usted que es la estructura de perfil de puestos para evaluar al candidato durante la selección de puestos? 4. ¿Usted considera que las evaluaciones efectuadas a los candidatos cumplen de acuerdo a los lineamientos? 5. ¿Usted considera que la Municipalidad Distrital de Huallaga realiza seguimientos a todas las actividades realizadas con el fin de reforzar los perfiles de puestos? 6. ¿Qué calificación le pondría usted a la distribución de actividades asignadas a su puesto de trabajo mediante los perfiles de puestos? 7. ¿Considera usted, qué al proponer una estructura de perfil de puestos, se mejoraría 	<p>Encuesta/cuestionario</p>

	de carrera, entre otros.				el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga?	
Variable Dependiente Rendimiento del personal	<p>Según Granda (2016), el rendimiento laboral es la eficiencia que tienen los trabajadores al realizar sus actividades en base a la relación de los factores de volumen de producción, tiempo y satisfacción por el compromiso ejecutado.</p> <p>Asimismo, Espinoza y Toscano (2020), la utilidad del rendimiento es la satisfacción de los trabajadores y por ende el beneficio de las organizaciones, mejorando la productividad, creatividad, eficiencia y compromiso, por lo cual su impacto es de forma positiva para ambos.</p>	<p>En la presente investigación, se define como rendimiento laboral al cumplimiento o resultado de las tareas asignadas en relación a los objetivos, tiempo, productividad y metas en un periodo a corto plazo, considerando el factor relevante para su logro que son los trabajadores. Asimismo, se podrá identificar falencias, errores, insatisfacciones, equipos, entre otros para su procedimiento oportuno de la organización y solución.</p>	<p>Motivación</p> <p>Clima Laboral</p> <p>Comunicación</p> <p>Horario Laboral</p> <p>Factores Ambientales</p> <p>Desarrollo Personal</p> <p>Equipos y Herramientas</p>	<p>Nivel de Motivación</p> <p>Nivel de Clima Laboral</p> <p>Nivel de Comunicación</p> <p>Nivel de Horario Laboral</p> <p>Nivel de afectación de los Factores Ambientales</p> <p>Nivel de Desarrollo Personal</p> <p>Nivel de óptimo de Equipos y Herramientas</p>	<p>8. ¿Cómo considera el nivel de motivación del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga?</p> <p>9. ¿Conociera usted que existe un buen clima laboral en la Municipalidad Distrital de Huallaga?</p> <p>10. ¿Conociera usted que existe adecuados canales de comunicación que ayuden al desarrollo de las actividades del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga?</p> <p>11. ¿Considera usted que el horario de jornada laboral es acorde con sus necesidades para el óptimo desarrollo de sus actividades?</p> <p>12. ¿Considera usted que los factores ambientales afectan su rendimiento laboral?</p> <p>13. ¿Considera usted, que su desarrollo personal a través de la experiencia obtenida le ayuda en su rendimiento laboral?</p> <p>14. ¿Considera usted, ¿que los equipos y herramientas brindadas en su centro de trabajo son los adecuados para el desarrollo de sus funciones?</p>	Encuesta/cuestionario

ANEXO 3: Instrumento de medición de datos

CUESTIONARIO DIRIGIDA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS CONTRATADOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALLAGA

La universidad César Vallejo está realizando un trabajo de investigación sobre perfil de puesto como estructura para mejorar el rendimiento del personal en la Municipalidad Distrital de Huallaga. Agradeceremos su colaboración respondiendo este breve cuestionario que contiene preguntas muy sencillas.

Es preciso aclarar, no es una prueba de conocimientos, no existen por tanto respuestas correctas o incorrectas.

¿Acepta usted colaborar con nosotros? (Por favor marque con una X)

Sí No

El cuestionario consta de 14 preguntas y 05 alternativas, y se le pedirá elegir una de las alternativas, y por último se le solicitará completar la información demográfica tal como edad, ocupación, entre otros. Por favor tenga en cuenta que todas sus respuestas se mantendrán en estricta confidencialidad. Para efectos de análisis sólo se utilizará la información agregada y los resultados de esta investigación se usarán para propósitos estrictamente académicos y no comerciales. El tiempo estimado para llenar la encuesta es de 15 minutos. Favor de procurar respetar este tiempo.

Instrucciones:

- No hay respuestas buenas ni malas y usted no tiene que ser un experto para complementar la encuesta.
- Favor de responder todas las preguntas.
- Favor de leer cuidadosamente cada uno de las preguntas y marcar con una equis (X) la alternativa que usted crea conveniente.

CUESTIONARIO DE ESTRUCTURA PERFIL DE PUESTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA ADULTOS-UCV TARAPOTO


Estimados trabajadores, reciban un cordial saludo y a la vez solicitar su participación en la solución del presente cuestionario, marcando con una "X" la opción que más se acerque a su percepción; no hay pregunta buena ni mala y les aseguramos que las respuestas son confidenciales. La recopilación de la información servirá para el estudio **"Perfil de puestos como estructura para mejorar el rendimiento del personal en la Municipalidad Distrital de Huallaga, Departamento San Martín."** Gracias por su participación.

CUESTIONARIO ESTRUCTURA DE PERFIL DE PUESTOS

Variable: Perfil de puestos como Estructura	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Dimensión: Puestos de trabajo según estructura	1	2	3	4	5
01. ¿Cómo considera usted los perfiles de puestos de la Municipalidad Distrital de Huallaga?					
02. ¿Cómo calificaría usted a la estructura establecida por la Municipalidad Distrital de Huallaga para el proceso de selección y reclutamiento de personal?					
Dimensión: Evaluación del desempeño laboral	1	2	3	4	5
03. ¿Qué tan satisfactoria considera usted que es la estructura de perfil de puestos que aplica la Municipalidad Distrital de Huallaga sirve para evaluar al candidato en la entrevista?					
04. ¿Cómo considera usted que se dan las evaluaciones teóricas y prácticas efectuadas a los candidatos para medir su nivel de formación?					
Dimensión: Propuesta de estructura de perfil de puestos	1	2	3	4	5
05. ¿Cómo considera usted que la Municipalidad Distrital de Huallaga realiza					

seguimientos a todas las actividades realizadas con el fin de reforzar los perfiles de puestos?					
06. ¿Qué calificación le pondría usted a la distribución de actividades asignadas a su puesto de trabajo mediante los perfiles de puestos?					
Dimensión: Validación de la propuesta	1	2	3	4	5
07. ¿Considera usted, qué al proponer una estructura de perfil de puestos, se mejoraría el rendimiento del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga?					

CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO DEL PERSONAL

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO					
PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA ADULTOS-UCV TARAPOTO					
<p>Estimados trabajadores, reciban un cordial saludo y a la vez solicitar su participación en la solución del presente cuestionario, marcando con una "X" la opción que más se acerque a su percepción; no hay pregunta buena ni mala y les aseguramos que las respuestas son confidenciales. La recopilación de la información servirá para el estudio "Perfil de puestos como estructura para mejorar el rendimiento del personal en la Municipalidad Distrital de Huallaga, Departamento San Martín.". Gracias por su participación.</p>					
CUESTIONARIO DEL RENDIMIENTO DEL PERSONAL					
Variable: Rendimiento del Personal	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Dimensión: Motivación	1	2	3	4	5
08. ¿Cómo considera el nivel de motivación del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga?					
Dimensión: Clima laboral	1	2	3	4	5
09. ¿Conociera usted que existe un buen clima laboral en la Municipalidad Distrital de Huallaga?					
Dimensión: Comunicación	1	2	3	4	5

10. ¿Conociera usted que existe adecuados canales de comunicación que ayuden al desarrollo de las actividades del personal de la Municipalidad Distrital de Huallaga?					
Dimensión: Horario laboral	1	2	3	4	5
11. ¿Considera usted que el horario de jornada laboral es acorde con sus necesidades para el óptimo desarrollo de sus actividades?					
Dimensión: Factores ambientales	1	2	3	4	5
12. ¿Considera usted que los factores ambientales afectan su rendimiento laboral?					
Dimensión: Desarrollo personal	1	2	3	4	5
13. ¿Considera usted, que su desarrollo personal a través de la experiencia obtenida le ayuda en su en su rendimiento laboral?					
Dimensión: Equipos y herramientas	1	2	3	4	5
14. ¿Considera usted, ¿que los equipos y herramientas brindadas en su centro de trabajo son los adecuados para el desarrollo de sus funciones?					

ANEXO 4: Validación por expertos (instrumentos)

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	LILIA ANTONIETA RAMOS ALVARADO
PROFESION	LIC. ADMINISTRACIÓN
TITULO Y GRADO ACADEMICO	LIC. ADMINISTRACION
ESPECIALIDAD	MG. GESTION PUBLICA Y MAESTRANTE DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
INSTITUCION EN DONDE LABORA	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
CARGO	DOCENTE

TITULO DE LA INVESTIGACION

Perfil de puestos como estructura para mejorar el rendimiento del personal en la Municipalidad Distrital de Hualлага, Departamento San Martín.

NOMBRE DEL TESIS TA	MACEDO NAVARRO LINA HANNI PEZO ISUIZA CINTHIA GREIS
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Es realizar diferentes preguntas formuladas en función a nuestras variables

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
.	X			
.	X			
n	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		X		
Calidad de redacción de los ítems		X		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

Observaciones: Recojo de información bueno para aplicar



Mg. LILIA RAMOS ALVARADO

CLAD n° 04340

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE 1: ESTRUCTURA DE PERFIL DE PUESTOS

NOMBRE DEL JUEZ	<i>MAURO TRIGOZO PAREDES</i>
PROFESION	<i>LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN</i>
TITULO Y GRADO ACADEMICO	<i>LICENCIADO/MAGISTER EN EDUCACIÓN</i>
ESPECIALIDAD	<i>METODOLÓGICO</i>
INSTITUCION EN DONDE LABORA	<i>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</i>
CARGO	<i>DOCENTE</i>

TITULO DE LA INVESTIGACION

Perfil de puestos como estructura para mejorar el rendimiento del personal en la Municipalidad Distrital de Huallaga, Departamento San Martín.

NOMBRE DEL TESISISTA	<i>MACEDO NAVARRO LINA HANNI PEZO ISUIZA CINTHIA GREIS</i>
INSTRUMENTO EVALUADO	<i>CUESTIONARIO</i>
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	<i>Evaluar la Variable 01: Estructura de Perfil de Puestos</i>

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LA VARIABLE

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	<i>X</i>			
2.	<i>X</i>			
3.	<i>X</i>			
4.	<i>X</i>			
5.	<i>X</i>			
6.	<i>X</i>			
7.	<i>X</i>			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems	X			
Relevancia del contenido	X			
Facilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

EL INSTRUMENTO RESPONDE A LAS EXIGENCIAS PLANTEADAS EN LA INVESTIGACIÓN SEGÚN LAS DIMENSIONES E INDICADORES PARA LA VARIABLE 1: ESTRUCTURA DE PERFIL DE PUESTO

Observaciones:

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE EN LA INVESTIGACIÓN PLANTEADA



Lic. Mg. Mauro Figueroa Paredes
RUC. CLAD/Nº 62129
Docente PPA-UCV

Firma/Sello del experto

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE 2: RENDIMIENTO DEL PERSONAL

NOMBRE DEL JUEZ	<i>MAURO TRIGOZO PAREDES</i>
PROFESION	<i>LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN</i>
TITULO Y GRADO ACADEMICO	<i>LICENCIADO/MAGISTER EN EDUCACIÓN</i>
ESPECIALIDAD	<i>METODOLÓGICO</i>
INSTITUCION EN DONDE LABORA	<i>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</i>
CARGO	<i>DOCENTE</i>

TITULO DE LA INVESTIGACION

Perfil de puestos como estructura para mejorar el rendimiento del personal en la Municipalidad Distrital de Huallaga, Departamento San Martín.

NOMBRE DEL TESISISTA	<i>MACEDO NAVARRO LINA HANNI PEZO ISUIZA CINTHIA GREIS</i>
INSTRUMENTO EVALUADO	<i>CUESTIONARIO</i>
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	<i>Evaluar la Variable 02: Rendimiento del Personal</i>

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

EVALUE CADA UNO DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONÁNDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LA VARIABLE

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	<i>X</i>			
2.	<i>X</i>			
3.	<i>X</i>			
4.	<i>X</i>			
5.	<i>X</i>			
6.	<i>X</i>			
7.	<i>X</i>			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

EL INSTRUMENTO RESPONDE A LAS EXIGENCIAS PLANTEADAS EN LA INVESTIGACIÓN SEGÚN LAS DIMENSIONES E INDICADORES PARA LA VARIABLE 2: RENDIMIENTO DEL PERSONAL

Observaciones:

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE EN LA INVESTIGACIÓN PLANTEADA



Lic. Mg. Mauro Tijero Paredes
RUC. CLAD N° 87129
Docente PFA-UCV

Firma/Selo del experto

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	MARCO ARMANDO GALVEZ DIAZ
PROFESION	LIC. EN ESTADISTICA
TITULO Y GRADO ACADEMICO	LIC. EN ESTADISTICA
ESPECIALIDAD	MAGISTER EN INFORMATICA
INSTITUCION EN DONDE LABORA	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
CARGO	DOCENTE

TITULO DE LA INVESTIGACION

Perfil de puestos como estructura para mejorar el rendimiento del personal en la Municipalidad Distrital de Huallaga, Departamento San Martin.

NOMBRE DEL TESISISTA	MACEDO NAVARRO LINA HANNI PEZO ISUIZA CINTHIA GREIS
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Es realizar diferentes preguntas formuladas en función a nuestras variables

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
.	X			
.	X			
n	X			

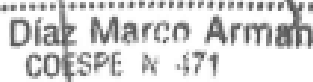
INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		X		
Calidad de redacción de los ítems		X		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

Observaciones: Recajo de información bueno para aplicar

COLEGIO DE ESTADÍSTICO DEL PERÙ


Gálvez Díaz Marco Armando
COESPE N° 471

.....
Firma/Sello del experto

ANEXO 5: Validación de la propuesta

Estimado Lic. MAURO TRIGOZO PAREDES

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada "Perfil de puestos como estructura para mejorar el rendimiento del personal en la Municipalidad Distrital de Huallaga, Departamento San Martín"

Realizado por: las estudiantes Macedo Navaro Lina Hanni y Pezo Isuiza Cinthia Greis

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado.

BA : Bastante adecuado.

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.	X				
II.	Estructura de la Propuesta					
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.	X				
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.	X				
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.	X				
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.	X				
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.	X				
III	Fundamentación teórica					

3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.	X				
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	X				
IV	Bibliografía					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	X				
V	Fundamentación y viabilidad de la Propuesta					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	X				
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	X				
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.	X				

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por el Magister

Especializado: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 08 años

Cargo Actual: Decano Regional del CORLAD SAN MARTIN.

Fecha: 10 de diciembre 2021.



Lic. Mg. Mauro Tligoso Paredes

RUC. GLAD N° 07129

Docente PFA-UCV

Firma/Sello del experto

ANEXO 6: Autorización de la empresa



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALLAGA
PROVINCIA DE BELLAVISTA
REGIÓN SAN MARTÍN - PERÚ

Construyendo un distrito diferente, porque el compromiso es de todos...

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Tarapoto, 03 de junio de 2021.

Quien suscribe:

ING. MAURO LOZANO SANCHEZ

Funcionario Designado de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALLAGA.

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **Perfil de puestos como estructura para mejorar el rendimiento del personal en la Municipalidad Distrital de Huallaga, Departamento San Martín.**

Por el presente, el que suscribe, es el ingeniero **MAURO LOZANO SANCHEZ**, funcionario designado de la Institución: **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALLAGA**, **AUTORIZO** a las alumnas: Cinthia Greis Pezo Izuiza, identificada con DNI N°47236543 y Lina Hanni Macedo Navarro, identificada con DNI N°46907418, estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, y autores del trabajo de investigación denominado: **Perfil de puestos como estructura para mejorar el rendimiento del personal en la Municipalidad Distrital de Huallaga, Departamento San Martín**, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALLAGA
Ing. Mauro Lozano Sanchez
GERENTE MUNICIPAL
CIP: 246042

Calle Yupanqui Nro. 301 - Huallaga (Ladoy) - Bellavista - San Martín - Perú
RUC N° 20488900758 - Celular N° 944260509

mdhuallaga@gmail.com / muni_huallaga@hotmail.com / muni_huallaga.gerencia09@gmail.com

ANEXO 7: Reporte estadístico (de ser necesario), fotos, otras evidencias.

VARIABLE INDEPENDIENTE
Estructura de perfil de puestos

VARIABLE 1.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 28 de 28 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	SUMA_DIMENSIÓN N_1
1	1	1	2	2	1	3	5	1	1	3	3	2	1	4	2,00
2	1	1	2	2	1	3	5	1	1	3	3	2	1	4	2,00
3	1	1	2	2	1	3	5	1	1	3	3	2	1	4	2,00
4	1	1	2	2	1	3	5	1	1	3	3	2	4	4	2,00
5	3	3	4	2	1	3	5	3	2	2	3	1	4	1	6,00
6	3	3	4	1	2	1	1	3	2	2	4	1	4	1	6,00
7	3	3	4	1	2	1	1	3	2	2	4	3	5	1	6,00
8	3	2	1	1	2	1	1	3	5	1	4	3	5	5	5,00
9	4	2	1	3	3	1	4	2	5	1	1	4	5	5	6,00
10	4	4	3	3	3	2	4	2	5	4	1	4	3	5	8,00
11	2	4	3	5	3	4	2	4	3	4	2	5	3	2	6,00
12	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	2	3	10,00
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															

Vista de datos Vista de variables

VARIABLE DEPENDIENTE
Rendimiento del personal

VARIABLE 2.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 28 de 28 variables

16: P6

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	SUMA_DIMENSIÓN N_1
1	1	1	2	2	1	3	5	1	1	3	3	2	1	4	2,00
2	1	1	2	2	1	3	5	1	1	3	3	2	1	4	2,00
3	1	1	2	2	1	3	5	1	1	3	3	2	1	4	2,00
4	1	1	2	2	1	3	5	1	1	3	3	2	4	4	2,00
5	3	3	4	2	1	3	5	3	2	2	3	1	4	1	6,00
6	3	3	4	1	2	1	1	3	2	2	4	1	4	1	6,00
7	3	3	4	1	2	1	1	3	2	2	4	3	5	1	6,00
8	3	2	1	1	2	1	1	3	5	1	4	3	5	5	5,00
9	4	2	1	3	3	1	4	2	5	1	1	4	5	5	6,00
10	4	4	3	3	3	2	4	2	5	4	1	4	3	5	8,00
11	2	4	5	5	3	4	2	4	3	4	2	5	3	2	6,00
12	4	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	2	3	10,00
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															

Vista de datos Vista de variables

ACTUAL



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUALLAGA PROVINCIA DE
BELLAVISTA REGION SAN
MARTIN - PERÚ

FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO

IDENTIFICACIÓN DE PUESTO

Organo	
Unidad Orgánica	
Puesto Estructural	
Nombre del puesto	Sub Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural – SG-IDUR
Dependencia jerárquica lineal	
Dependencia funcional	Ninguno
Puestos a su cargo	Ninguno

MISIÓN DEL PUESTO

Planificar, normar, dirigir, ejecutar las obras, supervisando el avance y ordenando la información para una adecuada liquidación.
Tiene la responsabilidad de mantener la infraestructura vial en nivel de operación.
Programa y decide el uso de las maquinarias pesadas, velando por el normal funcionamiento decidiendo los procesos de mantenimiento de las mismas.

FUNCIONES DEL PUESTO

1. Supervisar el mantenimiento del catastro urbano.
2. Supervisar el funcionamiento de las comisiones técnicas de habilitaciones urbanas, calificadoras de proyectos y supervisión de obras.
3. Velar por el cumplimiento de los reglamentos y normas sobre construcciones y edificaciones en el ámbito de su competencia.
4. Proponer y evaluar programas de circulación y educación vial.
5. Proponer a la Unidad de Planificación y Presupuesto los procedimientos administrativos y servicios prestados en exclusividad a su cargo y coordinar con la Sub Gerencia de Administración el sustento de la estructura de costos correspondiente.
6. Apoyar con personal profesional en la ejecución de trabajos para la reapertura y habilitación de vías alternas para casos de emergencias en las zonas afectadas, ante la ocurrencia de un desastre priorizando su intervención.

FORMACIÓN ACADÉMICA

a) Nivel Educativo	b) Grado / situación académica y carreras de especialidad requeridas.												
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>Incompleta</th> <th>completa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Primaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Secundaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>			Incompleta	completa	<input type="checkbox"/>	Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Egresado (a) <input checked="" type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Título/ Licenciatura
		Incompleta	completa										
<input type="checkbox"/>	Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
<input checked="" type="checkbox"/>	Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>										
<table border="1"> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Técnica básica (1 o 2 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Técnica superior (3 o 4 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Universitario</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	<input type="checkbox"/>	Técnica básica (1 o 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Técnica superior (3 o 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Universitario	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	Técnica básica (1 o 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
<input type="checkbox"/>	Técnica superior (3 o 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
<input checked="" type="checkbox"/>	Universitario	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>										

☒ CONOCIMIENTO DE OFIMÁTICA E IDIOMAS / DIALECTOS

OFIMÁTICA	Nivel de dominio			
	No aplicable	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesador de textos		X		
Hojas de calculo		X		
Programas de presentaciones		X		

EXPERIENCIA LABORAL

Indique el tiempo de experiencia laboral en el sector público

- No menor de 02 años en la administración pública, desempeñando cargos similares.
- Experiencia en la conducción de personal.

PROPUESTA



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUALLAGA PROVINCIA DE
BELLAVISTA REGION SAN
MARTIN - PERU

FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Organo	
Unidad Orgánica	
Puesto Estructural	
Nombre del puesto	Sub Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural – SG-IDUR
Dependencia jerárquica lineal	Ninguno
Dependencia funcional	Ninguno
Puestos a su cargo	Ninguno

MISIÓN DEL PUESTO

--

FUNCIONES DEL PUESTO

1. Elaborar la propuesta de Plan Operativo Institucional correspondiente a su Unidad Orgánica, alineada a los Objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan de Desarrollo Local Concertado (PDLC) y ejecutarlo, una vez aprobado.
2. Supervisar y controlar el cumplimiento de las metas definidas y aprobadas en el Plan Operativo Institucional correspondiente a las unidades orgánicas a su cargo, los mismos que deben estar alineados a los Objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan de Desarrollo Local Concertado (PDLC).
3. Formular y proponer al Gerente Municipal el Plan Distrital de Desarrollo Urbano en concordancia con el Plan Provincial de Desarrollo Urbano.
4. Proponer políticas y normas (directivas) en materia de otorgamiento de autorizaciones, certificaciones y licencias urbanas, acorde con la legislación nacional, provincial y Municipal vigentes.
5. Supervisar el mantenimiento del catastro urbano.
6. Supervisar el funcionamiento de las comisiones técnicas de habilitaciones urbanas, calificadoras de proyectos y supervisión de obras.
7. Programar, organizar, dirigir y controlar las acciones relacionadas al Ciclo de Inversión, respecto a la fase de Formulación y evaluación, y la fase de ejecución de la

inversión, en el marco de las disposiciones del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones (Invierte.pe).

8. Elaborar y presentar a la Oficina de Programación Multianual de Inversiones, las propuestas del Programa Multianual de Inversiones (PMI) de la Municipalidad que contemple inversiones relacionada a la Infraestructura urbana, así como sus modificaciones.
9. Promover y gestionar asociaciones público-público o público-privada para el desarrollo y ejecución de proyectos de infraestructura necesarios para el desarrollo local de acuerdo con la legislación sobre la materia.
10. Participar y monitorear en la ejecución física de los proyectos de inversión pública contenidos en el Plan Multianual de Inversiones (PMIP), bajos los parámetros establecidos en los expedientes técnicos en el caso de proyectos de inversión pública o su equivalente para las inversiones de optimización, de ampliación marginal, de reposición y de rehabilitación; ya sea que se realice directa o indirectamente, conforme a la normatividad vigente en materia presupuestal y de contrataciones.
11. Organizar los archivos digitales y documentación física de su competencia, manteniendo su custodia de forma segura.
12. Coordinar y recomendar las acciones necesarias en el replanteo de los estudios definitivos, en caso de detectar errores.

FORMACIÓN ACADEMICA

a) Nivel Educativo	b) Grado / situación académica y carreras de especialidad requeridas.															
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;"></th> <th style="width: 20%; text-align: center;">Incompleta</th> <th style="width: 20%; text-align: center;">completa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> Primaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Secundaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		Incompleta	completa	<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 50%;"><input type="checkbox"/></td> <td>Egresado (a)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Bachiller</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Título</td> </tr> </tbody> </table>	<input type="checkbox"/>	Egresado (a)	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título
	Incompleta	completa														
<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
<input checked="" type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>														
<input type="checkbox"/>	Egresado (a)															
<input type="checkbox"/>	Bachiller															
<input checked="" type="checkbox"/>	Título															
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 30%;"><input type="checkbox"/> Técnica básica (1 o 2 años)</td> <td style="width: 20%;"><input type="checkbox"/></td> <td style="width: 20%;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica superior (3 o 4 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Universitario</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	<input type="checkbox"/> Técnica básica (1 o 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica superior (3 o 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Universitario	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>c) Colegiatura</p> <p>SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p> <p>d) ¿Habilitación profesional?</p> <p>SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>						
<input type="checkbox"/> Técnica básica (1 o 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
<input type="checkbox"/> Técnica superior (3 o 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
<input checked="" type="checkbox"/> Universitario	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>														



CONOCIMIENTO DE OFIMÁTICA E IDIOMAS / DIALECTOS

OFIMÁTICA	Nivel de dominio			
	No aplicable	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesador de textos				X
Hojas de calculo				X
Programas de presentaciones (AutoCAD para dibujo de planos, S10, presupuestos, MSJ PROJECT para programación de obras, SAP 200 para cálculo de estructuras, etc).				X

EXPERIENCIA LABORAL

- Título universitario a nombre de la nación en las carreras de Ingeniería civil, Arquitectura o carreras afines.
- Experiencia mayor a (03) años en entidades, programas o proyectos del sector público y/o privado.
- Capacitación en Gestión Pública.
- Cursos de especialización (300 horas)



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUALLAGA PROVINCIA DE
BELLAVISTA REGIÓN SAN
MARTÍN - PERÚ

FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO

IDENTIFICACIÓN DE PUESTO

Organo	
Unidad Orgánica	
Puesto Estructural	
Nombre del puesto	Unidad de Tesorería
Dependencia jerárquica lineal	Gerencia Municipal
Dependencia funcional	Sub Gerencia de Administración y Finanzas
Puestos a su cargo	Ninguno

MISIÓN DEL PUESTO

Planificar y ejecutar las actividades inherentes al Sistema de Tesorería, control de la captación del impuesto predial, arbitrios y otras fuentes de ingreso, así como de los pagos oportunos de los compromisos asumidos.

FUNCIONES DEL PUESTO

1. Programar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las actividades del Sistema de Tesorería.
2. Ejecutar, controlar y mantener actualizado el registro de operaciones en los libros de bancos y auxiliares.
3. El registro en el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF-SP), dispuesto en la presente Ley es obligatorio en concordancia con lo que establece la Ley N° 28112 - Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público.
4. Verificar la correcta formulación y sustentación de la documentación fuente, para la ejecución de los compromisos de pago.
5. Otras funciones de su competencia que le fueran asignadas.

FORMACIÓN ACADÉMICA

a) Nivel Educativo	b) Grado / situación académica y carreras de especialidad requeridas.																		
<table border="0"> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">incompleta</td> <td style="text-align: center;">completa</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Primaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Secundaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>			incompleta	completa	<input type="checkbox"/>	Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Egresado (a)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Bachiller</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Título/ Licenciatura</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Egresado (a)	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título/ Licenciatura
		incompleta	completa																
<input type="checkbox"/>	Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																
<input checked="" type="checkbox"/>	Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																
<input type="checkbox"/>	Egresado (a)																		
<input type="checkbox"/>	Bachiller																		
<input type="checkbox"/>	Título/ Licenciatura																		
<table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Técnica básica (1 o 2 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Técnica superior (3 o 4 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Universitario</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Técnica básica (1 o 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Técnica superior (3 o 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Universitario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
<input type="checkbox"/>	Técnica básica (1 o 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																
<input checked="" type="checkbox"/>	Técnica superior (3 o 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																
<input type="checkbox"/>	Universitario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																

CONOCIMIENTO DE OFIMÁTICA E IDIOMAS / DIALECTOS

OFIMÁTICA	Nivel de dominio			
	No aplicable	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesador de textos		X		
Hojas de calculo		X		
Programas de presentaciones		X		

EXPERIENCIA LABORAL

Indique el tiempo de experiencia laboral en el sector público

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ No menor de 01 año ➤ Experiencia en la conducción de personal |
|--|



FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUALLAGA PROVINCIA DE
BELLAVISTA REGIÓN SAN
MARTÍN - PERÚ

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Órgano	
Unidad Orgánica	
Puesto Estructural	
Nombre del puesto	Unidad de Tesorería
Dependencia jerárquica lineal	Gerencia Municipal
Dependencia funcional	Sub Gerencia de Administración y Finanzas
Puestos a su cargo	Ninguno

MISIÓN DEL PUESTO

Dirigir y coordinar el proceso de recaudo de ingresos de la entidad, así como el pago por los diferentes conceptos, de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos en tal materia. Además, coordinar la ejecución, entrega y recibo de los dineros correspondientes a los depósitos de los clientes del Instituto, coordinar con la gerencia la inversión de los excedentes de liquidez buscando la mayor rentabilidad para el instituto, acorde con las leyes, normas vigentes, normas de seguridad y garantizando su disponibilidad oportuna para la ejecución de las operaciones.

FUNCIONES DEL PUESTO

1. Programar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las actividades del Sistema de Tesorería.
2. Ejecutar, controlar y mantener actualizado el registro de operaciones en los libros de bancos y auxiliares.
3. El registro en el Sistema Integrado de Administración Financiera del Sector Público (SIAF-SP), dispuesto en la presente Ley es obligatorio en concordancia con lo que establece la Ley N° 28112 - Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público.
4. Verificar la correcta formulación y sustentación de la documentación fuente, para la ejecución de los compromisos de pago.
5. Realizar las conciliaciones bancarias.
6. Elaborar informes e implementar medidas correctivas de la gestión administrativa y financiera.
7. Efectuar el control previo de todos los pagos.

8. Conciliar mensualmente las cuentas y registros con el área de contabilidad, abastecimiento y la oficina de presupuesto.
9. Supervisar la formulación del Flujo de Caja mensual de acuerdo a la normatividad vigente.
10. Supervisar la ejecución del movimiento de fondos, a través de las acciones de: Recepción de ingresos, ubicación y custodia de fondos y valores, así como la distribución y utilización de los mismos.
11. Supervisar el control, registro, manejo y custodia de las fianzas, garantías, pólizas de seguro, chequera y otros valores.
12. Supervisar el giro de los pagos programados, manejar las cuentas corrientes, registro de valores e informar permanentemente a Administración Municipal, y la Logística, la situación de Caja.
13. Elaborar el cuadro mensual de ingresos y egresos preparando los informes respectivos para la toma de decisiones del nivel correspondiente.
14. Emitir en forma oportuna y confiable reportes financieros que faciliten la toma de decisiones.
15. Proponer los procedimientos, normas de control de Tesorería que sean necesarias para el cabal cumplimiento de sus funciones.
16. Elaborar el plan operativo anual de su área.
17. Otras funciones de su competencia que le fueran asignadas

FORMACIÓN ACADÉMICA

a) Nivel Educativo	b) Grado / situación académica y carreras de especialidad requeridas.																		
<table border="0"> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">incompleta</td> <td style="text-align: center;">completa</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Primaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Secundaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>			incompleta	completa	<input type="checkbox"/>	Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Egresado (a)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Bachiller</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Título/ Licenciatura</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Egresado (a)	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título/ Licenciatura
		incompleta	completa																
<input type="checkbox"/>	Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																
<input checked="" type="checkbox"/>	Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																
<input type="checkbox"/>	Egresado (a)																		
<input type="checkbox"/>	Bachiller																		
<input checked="" type="checkbox"/>	Título/ Licenciatura																		
<table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Técnica básica (1 o 2 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Técnica superior (3 o 4 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Universitario</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Técnica básica (1 o 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Técnica superior (3 o 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Universitario	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	c) Colegiatura SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> d) ¿Habilitación profesional? SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>						
<input type="checkbox"/>	Técnica básica (1 o 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																
<input type="checkbox"/>	Técnica superior (3 o 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																
<input checked="" type="checkbox"/>	Universitario	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																

CONOCIMIENTO DE OFIMÁTICA E IDIOMAS / DIALECTOS

OFIMÁTICA	Nivel de dominio			
	No aplicable	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesador de textos				X
Hojas de calculo				X
Programas de presentaciones				X

EXPERIENCIA LABORAL

- Título universitario a nombre de la nación en las carreras de contabilidad, administración o carreras afines.
- Experiencia mayor a (03) años en entidades, programas o proyectos del sector público y/o privado.
- Capacitación en Gestión Pública.
- Cursos de especialización (300 horas).



FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUALLAGA PROVINCIA DE
BELLAVISTA REGIÓN SAN
MARTÍN - PERÚ

IDENTIFICACION DE PUESTO

Órgano	
Unidad Orgánica	
Puesto Estructural	
Nombre del puesto	Unidad de Recursos Humanos
Dependencia jerárquica lineal	Gerencia Municipal
Dependencia funcional	Sub Gerencia de Administración y Finanzas
Puestos a su cargo	Ninguno

MISION DEL PUESTO

Dirección, coordinación y control de programas de administración de recursos humanos. Es responsable del cumplimiento de los procesos técnicos propios del Sistema Nacional de Personal de conformidad legal vigente.

FUNCIONES DEL PUESTO

1. Preparar el plan de trabajo anual del área
2. Programar, dirigir, ejecutar, coordinar, y controlar las actividades del sistema de personal de la Municipalidad.
3. Organizar y actualizar la información de los legajos de personal, escalafón y registro de funcionarios y demás personal de la municipalidad.
4. Diseñar y proponer el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la Municipalidad.
5. Formular el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), de la Municipalidad.

FORMACION ACADEMICA

a) Nivel Educativo	b) Grado / situación académica y carreras de especialidad requeridas.									
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>incompleta</th> <th>completa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> Primaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Secundaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		incompleta	completa	<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Egresado (a) <input type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Título/ Licenciatura
	incompleta	completa								
<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
<input checked="" type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								
<table border="1"> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica básica (1 o 2 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Técnica superior (3 o 4 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Universitario</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	<input type="checkbox"/> Técnica básica (1 o 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Técnica superior (3 o 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Universitario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Técnica básica (1 o 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
<input checked="" type="checkbox"/> Técnica superior (3 o 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								
<input type="checkbox"/> Universitario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								

CONOCIMIENTO DE OFIMÁTICA E IDIOMAS / DIALECTOS

OFIMÁTICA	Nivel de dominio			
	No aplicable	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesador de textos	X			
Hojas de calculo	X			
Programas de presentaciones		X		

EXPERIENCIA LABORAL

Indique el tiempo de experiencia laboral en el sector público

- No menor de 02 años en la administración pública, desempeñando cargos similares.
- Experiencia en la conducción de personal.



FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUALLAGA PROVINCIA DE
BELLAVISTA REGIÓN SAN
MARTÍN - PERÚ

IDENTIFICACION DEL PUESTO

Órgano	
Unidad Orgánica	
Puesto Estructural	
Nombre del puesto	Unidad de Recursos Humanos
Dependencia jerárquica lineal	Gerencia Municipal
Dependencia funcional	Sub Gerencia de Administración y Finanzas
Puestos a su cargo	Ninguno

MISIÓN DEL PUESTO

--

FUNCIONES DEL PUESTO

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Preparar el plan de trabajo anual del área2. Programar, dirigir, ejecutar, coordinar, y controlar las actividades del sistema de personal de la Municipalidad.3. Organizar y actualizar la información de los legajos de personal, escalafón y registro de funcionarios y demás personal de la municipalidad.4. Diseñar y proponer el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la Municipalidad.5. Formular el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), de la Municipalidad.6. Procesar y tramitar las resoluciones de contratos, ascensos, destakes, reasignaciones, becas, ceses a propuesta de Alcaldía y de conformidad con las normas de personal y presupuesto.7. Velar por la correcta aplicación y cumplimiento de las disposiciones legales en materia de personal.8. Ejecutar los procesos de registro y control de asistencia, puntualidad y permanencia del personal, así como establecer el rol de vacaciones de conformidad con las normas establecidas para tal efecto. |
|---|
-

9. Conducir y supervisar las actividades relacionadas con la elaboración de planillas, de remuneraciones y liquidación de los beneficios sociales en los términos que señala la ley.
10. Participar en las negociaciones colectivas, salvaguardando los intereses de la Municipalidad.
11. Elaborar y mantener actualizado el Reglamento Interno de Personal.
12. Aplicar la evaluación de puestos, proponiendo las escalas salariales en función a los grupos ocupacionales existentes.
13. Establecer el sistema de evaluación de personal de manera semestral, de conformidad con la legislación laboral vigente.
14. Otras funciones de su competencia que se le asigne.

FORMACIÓN ACADEMICA

a) Nivel Educativo	b) Grado / situación académica y carreras de especialidad requeridas.															
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;"></th> <th style="width: 20%; text-align: center;">incompleta</th> <th style="width: 20%; text-align: center;">completa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> Primaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Secundaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		incompleta	completa	<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Egresado (a)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Bachiller</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Título/ Licenciatura</td> </tr> </tbody> </table>	<input type="checkbox"/>	Egresado (a)	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título/ Licenciatura
	incompleta	completa														
<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
<input checked="" type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>														
<input type="checkbox"/>	Egresado (a)															
<input type="checkbox"/>	Bachiller															
<input checked="" type="checkbox"/>	Título/ Licenciatura															
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Técnica básica (1 o 2 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Técnica superior (3 o 4 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Universitario</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	<input type="checkbox"/>	Técnica básica (1 o 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Técnica superior (3 o 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Universitario	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>c) Colegiatura</p> <p>SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p> <p>d) ¿Habilitación profesional?</p> <p>SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>			
<input type="checkbox"/>	Técnica básica (1 o 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>													
<input type="checkbox"/>	Técnica superior (3 o 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>													
<input checked="" type="checkbox"/>	Universitario	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>													

CONOCIMIENTO DE OFIMÁTICA E IDIOMAS / DIALECTOS

OFIMÁTICA	Nivel de dominio			
	No aplicable	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesador de textos				X
Hojas de calculo		X		
Programas de presentaciones				X

EXPERIENCIA LABORAL

- Título universitario a nombre de la nación en las carreras de contabilidad, administración o carreras afines.
- Experiencia mayor a (03) años en entidades, programas o proyectos del sector público y/o privado.
- Capacitación en Gestión Pública.
- Cursos de especialización (300 horas).
- Conocimiento del Marco Legal sobre las actividades a desempeñarse y de procedimientos administrativos internos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, MACEDO NAVARRO LINA HANNI, PEZO ISUIZA CINTHIA GREIS estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PERFIL DE PUESTOS COMO ESTRUCTURA PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUALLAGA, DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
PEZO ISUIZA CINTHIA GREIS DNI: 47236543 ORCID 0000-0001-8556-9164	Firmado digitalmente por: CGPEZOP el 15-12-2021 10:02:12
MACEDO NAVARRO LINA HANNI DNI: 46907418 ORCID 0000-0002-3340-4277	Firmado digitalmente por: LMACEDONA1591 el 15- 12-2021 10:36:14

Código documento Trilce: INV - 0549545

