



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

El perfil de puesto y el desempeño laboral del personal de la Unidad  
Ejecutora 408 Hospital de Espinar, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTION PÚBLICA**

**AUTORA:**

Montufar Soncco, Elena (ORCID: 0000-0002-0002-3195)

**ASESOR:**

Dr. Limas Huatuco David Ángel (ORCID: 0000-0003-4776-2152)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LIMA - PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

El presente trabajo va dedicado a mis queridos padres que son el apoyo moral permanente para desarrollarme como profesional

### **Agradecimiento**

A Dios por permitir el cumplir con los objetivos profesionales trazados en mi carrera profesional, así mismo el agradecimiento al Dr. Ángel Limas Huatuco, por brindarme sus conocimientos y el apoyo que fue muy relevante para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

## Indicé de Contenido

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Indicé de contenido	iv
Indice de tablas	v
Indice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población Muestra, Muestreo y Unidad de Análisis	17
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de Análisis de Datos	22
3.7. Aspectos Éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	43

## Índice de tablas

Tabla 1	<i>Dimensiones y sus Indicadores de la variable independiente Perfil de Puestos.</i>	16
Tabla 2	<i>Dimensiones y sus Indicadores de la variable dependiente Desempeño Laboral.</i>	17
Tabla 3	<i>Población de servidores de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar</i>	18
Tabla 4	<i>Distribución según grupo ocupacional donde se aplicara la muestra.</i>	20
Tabla 5	<i>Relación de jueces validadores de los instrumentos.</i>	21
Tabla 6	<i>Análisis de confiabilidad de las variables Perfil de Puestos y Desempeño Laboral</i>	21
Tabla 7	<i>Distribución de frecuencias de la variable Perfil de Puestos y sus dimensiones en la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar 2021</i>	23
Tabla 8	<i>Distribución de frecuencias de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones en la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar 2021.</i>	24
Tabla 9	<i>Tabla Cruzada Perfil de Puesto y Desempeño laboral de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar</i>	25
Tabla 10	<i>Tabla cruzada Descripción de Puestos y Desempeño laboral de la UE. 408 Hospital de Espinar</i>	26
Tabla 11	<i>Tabla cruzada Perfiles Profesionales y Desempeño Laboral de la UE.408 Hospital de Espinar</i>	27
Tabla 12	<i>Tabla de Correlación de Hipótesis General.</i>	28
Tabla 13	<i>Correlación de Hipótesis Específica 1</i>	29
Tabla 14	<i>Correlación de la Hipótesis Específica 2</i>	30

## Índice de gráficos y figuras

<i>Figura 1 Esquema Correlacional</i>	15
Figura 2 Formula para obtener la Muestra	19

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo principal Analizar el Perfil de Puesto y su relación con el desempeño Laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021.

Así mismo la metodología a utilizar en la investigación de estudio es de tipo aplicada y su diseño de investigación no experimental de corte transversal, con un enfoque Correlacional. Se trabajó con una Población de 170 servidores públicos del Hospital de espinar y una muestra de 107 Servidores Públicos. Así mismo se utilizó como técnica de la encuesta y el instrumento de recolección de datos con un cuestionario de 14 preguntas para las variables Perfil de puesto y Desempeño laboral..

La información ha sido procesada por medio del programa SPP y la confiabilidad se ha dado por medio del alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos confirman la hipótesis general alterna El Perfil de Puesto se relaciona significativamente con el desempeño Laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021, por medio del coeficiente de Rho de Sperman fue de 0,698 el cual muestra una correlación positiva Buena entre la variable perfil de puesto y la variable desempeño laboral, así mismo se la significancia bilateral es de 0.000 la cual es menor a 0.05, por lo que rechazamos la Hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis alterna.

**Palabras Clave:** Perfil de Puesto, Desempeño Laboral, Entidad Pública, Servidor Público.

## ABSTRACT

The main objective of this research work is to Analyze the Job Profile and its relationship with the Labor performance of the Staff of the Executing Unit 408 Hospital de Espinar, year 2021.

Likewise, the methodology to be used in the study research is of an applied type and its cross-sectional non-experimental research design, with a correlational approach. We worked with a Population of 170 public servants from the Espinar Hospital and a sample of 107 Public Servants. Likewise, it was used as a survey technique and the data collection instrument with a questionnaire of 14 questions for the variables Job profile and Job performance.

The information has been processed through the SPP program and the reliability has been given through Cronbach's alpha.

The results obtained confirm the alternate general hypothesis The Job Profile is significantly related to the Labor performance of the Staff of the Executing unit 408 Hospital de Espinar, year 2021, by means of the Sperman Rho coefficient was 0.698 which shows a positive correlation Good between the job profile variable and the job performance variable, likewise, the bilateral significance is 0.000 which is less than 0.05, so we reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis.

**Keywords:** Job Profile, Job Performance, Public Entity, Public Servant.

## I. INTRODUCCIÓN

Uno de los elementos más relevante en la realización de las entidades e instituciones públicas es el Recurso humano, una vez ingresados a laborar a la entidad pública deben de cumplir ciertos criterios para ocupar un cargo o plaza y esta se encuentra relacionado a un perfil del puesto y a través de este observar el desempeño laboral del servidor.

Es así que podemos ver que a nivel mundial el capital humano es un factor importante, Según Bohorquez & Pérez (2020), en su Artículo original de su trabajo de exploración la Razón y el Desarrollo laboral: el recurso humano es un aspecto clave en una organización en donde se cogió como referencia a 13 Naciones EE.UU, China, India, Brasil, Italia, Australia, Enorme Bretaña, Alemania, Francia, Canadá, México, Argentina, España; a través de una justipreciación obteniendo la conclusión que son escasos aquellos ayudantes que están verdaderamente en compromiso con la compañía y a la vez al puesto que ejercen. Los países que cuentan con más grande tanto por ciento de empelados completamente incentivadas son: USA y la república popular de China con un 19%.

En lo que respecta a Latinoamérica Según, OECD (2020)

La evaluación del desarrollo supone planear, incentivar y considerar las colaboraciones de los empleados en el desarrollo del área público. Esta es una forma de que las utilidades más capaces puedan crear un servicio civil más efectivo. Pero por lo general es complicado de llevar a cabo, a su vez debe realizarse en forma objetiva. Investigar la evaluación del desarrollo necesita no solo tener en cuenta su cobertura en todo el servicio civil, sino además aquellos mecanismos usados, lo que se mide, el uso de lineamientos particulares para considerar al personal y el encontronazo del efecto de la evaluación con otras superficies de la administración de elementos humanos (RRHH), como el avance y crecimiento profesional.

En términos de demarcación o abarcamiento, el 92% de los países de ALC considerados en la encuesta transmitieron tener alguna clase de evaluación de desarrollo para el total o todos los gobernantes públicos (siendo el único país de

Perú, donde la evaluación se encuentra en etapa piloto). Por otro lado, estos altos escenarios donde se cobertura, revela en varios sucesos una orden legal establecido para objetivos de cumplimiento, que no tiene una técnica de evaluación consistente y un empelo importante de los resultados. Por otra parte, el 75% de los países de ALC considerados en la encuesta arrojaron determinar el desarrollo a nivel de conjunto (a excepción de Argentina, Costa Rica y El Salvador). El uso popularizado de la evaluación del desarrollo para los gobernantes públicos es sumamente semejante a aquellos países de la OCDE, donde el 88% de los casos mostraron una utilización universal de la evaluación del desarrollo a nivel singular en un 6% agregada anunció que solo ciertas organizaciones hacen dichas evaluaciones. Por otro lado, únicamente el 28% de los países de la OCDE determinan el desarrollo a nivel de conjunto, dentro de ellos Francia, Alemania, Corea y Suecia.

En la actualidad en nuestro país la oportunidad laboral es escaza, y se puede apreciar que existe muchos actos de corrupción, razón por el cual en muchas entidades públicas los cargos ocupados por diferentes profesionales no corresponden a las características del perfil del puesto que se encuentra plasmado en los documentos de dirección como el Manual de Organizaciones y Funciones.

A nivel local se tiene a la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar es de Nivel II-I, Institución de carácter público quien no es ajena a la problemática respecto a la contratación de personal en muchos casos y bajo las diferentes modalidades de contrato el personal asistencial de la salud así como personal administrativo no guardan relación con perfil de puestos establecidos en los diferentes instrumentos de gestión y normas vigentes, que exigen ciertos requisitos como un grado a académico en el caso de profesionales el Título profesional Universitario, Título de Técnico, Certificaciones, experiencia etc. esto puede observar en las áreas de la parte asistencial se tiene Rayos X, Nutrición, Pediatría, Emergencia, en las Unidades Administrativas también se observa esta problemática como la Unidad de Estadística, Unidad de Logística, Administración, Oficina de Presupuesto.

Teniendo como problema general a investigar: la siguiente interrogante ¿De qué manera el Perfil de Puesto se relaciona con el desempeño Laboral del Personal de la UE 408 Hosp. de Espinar, año 2021? , así mismo del problema general desprende los problemas específicos y son las siguientes interrogantes, ¿De qué manera la descripción de puestos de trabajo se relacionan con el desempeño laboral del Personal de la UE 408 Hospital de Espinar, año 2021?, ¿De qué manera los Perfiles profesionales se relacionan con el desempeño laboral del Personal de la UE 408 Hospital de Espinar, año 2021?

La justificación del trabajo de investigación según, Bedoya (2020), es teorica, metodologica social En cuanto a la Justificacion teorica se busca averiguar si el personal que labora dentro de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar cumple con el perfil de puesto características principales ( formación academica, aptitufes, ahabilidades, conocimientos especificos etc) que estan plasmadas en los intrumentos de gestion, informacion estructurada de gran utuilidad en la investigacion y que permite contar con los profesionales idoneos para el buen desempeño y cumplimiento de objetivos de nuestra entidad.

Por otra parte metodologicamente esta investigacion se justifica porque se esta haciendo usos de intrumentos y a traves de estos se podra obtener un resultado el cual esta sujeto a comprobacion. En cuanto a la justificacion social el trabajo de investigacion tendra gran utilidad en beneficio de la poblacion Espinarenses en cuanto a la atencion de los diferentes servicios que brinda el hospital, asi mismo servira como aporte para posteriores investigaciones y el desenlace que se obtenga de las variables de estudio sera de gran utilidad para ser considerados como antecedentes de estudio.

Como objetivo general se consideró el Analizar el Perfil de Puesto y su relación con el desempeño Laboral del Personal de la UE.408 Hospital. de Espinar, año 2021, sus objetivos específicos: Determinar si la descripción de puestos de trabajo se relaciona con el desempeño laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021; Determinar si los Perfiles profesionales se relacionan con el desempeño laboral del Personal de la UE 408 Hospital de Espinar, año 2021. En cuanto a las Hipótesis General tenemos: El Perfil de Puesto se relaciona significativamente con el desempeño Laboral del

Personal de la UE. 408 Hospital de Espinar, año 2021. Hipótesis Específicas: La descripción del puesto de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del Personal de la UE. 408 Hospital de Espinar, año 2021. Los Perfiles profesionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del Personal de la UE 408 Hospital de Espinar, año 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Se ha encontrado diversos trabajos previos relacionados al perfil de puestos y desempeño laboral así tenemos como antecedentes nacionales los siguientes:

Cuanillo & Morales (2017), en su investigación, tuvo como propósito establecer las características de los cargos y el cumplimiento de funciones en la dirección de préstamos del grupo de féminas -AMA, en los tres primeros meses del año 2017. En cuanto a la suposición del trabajo de estudio es el siguiente: las características de los cargos solicitados por la plaza corresponde a las funciones que desarrollan en la dirección de préstamos de la Asociación de féminas - AMA.

Se hizo uso del diseño descriptivo correlacional, aplicando la técnica de la encuesta, y como mecanismo el cuestionario, el mismo que se validó a través del recurso de consistencia interna coeficiente de Alfa de Cronbach. De esta forma, se tuvo en cuenta como exhibe de forma representativa al equipo implicado de manera directa en la Administración de Créditos de la Organización Mujeres en Acción (AMA), formada por el total de 17 empleados, para investigar el perfil de puestos y su desarrollo laboral que existe en la asociación. Estos resultados de la exploración han precisado que los ayudantes de la Asociación de créditos mayormente se adecuan a los perfiles de puesto y muestran un desarrollo laboral entre regular y bueno. El perfil de los trabajadores si se adecua a su desempeño laboral en la Gerencia de Créditos de la Asociación Mujeres en Acción (AMA), porque además existe una correlación directa con el perfil del personal y su desempeño laboral, tal cual se refleja en la prueba Chi cuadrado, cuyo valor es  $p < 0.05$ , Los perfiles de puestos de los trabajadores se basan en discernimiento, destrezas y aptitudes, dando relevancia a las destrezas que el personal evidencia para alcanzar sus objetivos.

Del mismo modo Lazo (2018), en la indagación de su investigación sostiene como objetivo general es decretar el predominio de las características que tiene el perfil de la plaza en el potencial de la Comuna Distrital de Los Olivos, en año 2018. por lo que, la investigación es de delineación no experimental, busca la relación y causa de las variables, y tiene como punto de vista cuantitativo; Por otra parte el acopio de información se realizó por medio del

sondeo y el llenado de formularios para ambas variables, Se trabajó con una muestra de Doscientos Diecisiete servidores de la Comuna Distrital de Los Olivos. Se obtuvo como desenlace relevantes datos que muestran que los servidores concuerdan que el desenvolvimiento y cumplimiento de funciones es el correcto y que las características de la plaza si predomina en la vehemencia del consejo de los Olivos Notablemente, otro de sus resultados fue que se observa que se tiene evidencias con estadísticas al 5% de significación para asegurar que entre el diseño de perfil de puesto y la competitividad existe una relación elocuente ya que se obtuvo correlación de Rho de Spearman, siendo esta valoración de 0,715\*\* significativo en el nivel 0,01.

Asi mismo, Huaytalla, (2019), su indagacion Tiene por objetivo general establecer cómo repercute las características peculiares del cargo en completar sus responsabilidades de los servidores en la SBP de Jauja, ejercicio 2016. Se aplicó un procedimiento expositivo, ilustrativo y esquemático, por medio de este se identificó las variables de estudio. Saber el rol que se le asigna de forma singular a cada uno de los servidores, siendo fundamental a fin de conseguir las metas planteadas por el grupo de trabajo. De esta forma gestar interesantes características para los cargos según lo amerita las unidades orgánicas y puestos de labor. Los métodos usados en el tipo de estudio es pura nivel Explicativo – correlacional, diseno no experimental - Transeccional – Correlacional causal, se tuvo una población y muestra de 16 empleados de la sociedad de beneficencia Pública de Jauja – 2016 se utilizó los instrumentos de cuestionario y la técnica de la entrevista. Se obtuvo un resultado del estudio el cual fue que las características del cargo, compone de Scalas como el nivel de formación educativo, instrucción, Profesionalismo y oficios producto de este se determina que hay repercusión sustancial en cuanto las características del cargo durante el desarrollo de sus tareas en los servidores de la SBP de Jauja durante el ejercicio 2016, y se concluye que existe relevancia del Perfil de Puesto en la ejecucion de sus obligaciones ( $X^2 = 16.163 > 5,991$  y  $p=0,001 < 0,05$ ) con el personal de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja en el año 2016.

Por su parte Olivera, Leyva, & Napan (2019), La indagacion sostuvo como objeto establecer la relación entre las variables clima organizacional y su

influencia en el desempeño laboral de la empresa Cotton Life. Con una óptica cuantitativa, y una delimitación correlacional causal, no experimental; La población fue finita y estuvo conformada de 100 trabajadores, tuvo una muestra de ochenta empleados, haciendo uso de la encuesta como técnica y el cuestionario, se hizo uso del análisis descriptivo, presentando los resultados en frecuencias y en tanto por ciento, haciendo uso de estadística inferencial de inclinación central, normalidad y regresión logística ordinal, información que se procesó con el SPSS v.25. y para la contratación de la conjetura, un  $p < 0,05$ . y llegó a concluir: Existe un dominio directo con la adecuación a las variaciones, los términos de trabajo y el contacto empresarial en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Cotton Life, Lima, 2001.

Es así que, Mejía (2019), en su indagación busca , saber si la utilización del ejemplar de administración de las personas por competencias por medio de los perfiles de puestos, afecta de forma importante en el desarrollo de clasificación y en su posterior desarrollo de los ayudantes que se incluyan el SAT. Esta exploración es de carácter correlacional de interfaz no en fase de prueba. La orientación es de carácter mixto como población es de ciento noventa y seis perfiles de puestos que conforman la Gerencia Central de Operaciones y con muestras de 05 procesos de selección admitidos por la Gerencia Central de Operaciones, teniendo como instrumento de medición la entrevista, llegando a la conclusión que si permanezca con una correlación Tau b de Kendall efectiva de (0.35) de la variable nivel de selección de personal con la variable nivel de evaluación del desarrollo. No obstante, esta relación conforme la tabla de interpretación de Correlación Tau b de Kendall se considera como una “Baja Correlación”, por lo cual no consigue una estadística significativa, el nivel de significancia Alfa de 5% (0.05), peculiar del tamaño achicado que exhibe gracias a la circunstancia organizacional investigada, Cabe acordarse que los procesos concomitantes a la idealización de reglas de elementos humanos en entidades del área público, muestran escenarios de avance insuficientes a cerca de la administración del avance y capacitación (2%), la organización del trabajo además de su organización (1%), y la administración del desempeño (0%) (Meza y Martínez, 2015), frente a otros sub-sistemas. en ese entender la indagación

mostro que el SAT tiene una planilla sobredimensionada, como se aprecia en el nivel jerárquico, lo cual indica que, en consecuencia, la gestión de la Gerencia de Recursos Humanos no ha gestionado una actuación activa a plenitud como asociados estratégicos que oriente a 86 unidades orgánicas, esto da como conclusión que los presentes órganos de línea, dejan de lado la reorganización y rediseño de los puestos, así como innovar su contenido y en las precisiones, por lo que dedican su tiempo a los ejecuciones administrativos y operativos de sus áreas.

Así también se tiene los antecedentes Internacionales como Bohorquez, et al, (2020), en su estudio tuvo como objetivo principal el objeto primordial es examinar la motivación y el desempeño laboral de los empleados del GAD Municipal del cantón Salinas, siendo una indagación no experimental de índole probabilístico llevado a cabo entre los años 2018 al 2019, se aplicó un enfoque mixto de alcance de investigación exploratorio y descriptivo, correlacional aplicando una técnica de indagación bibliográfica/documental relacionada a la motivación y desempeño laboral, teniendo como técnica de medición la encuesta y entrevista, con un universo de 435 personas y muestra de 157 encuestados, teniendo como resultados, sobre las competencias, entendimientos y capacidades, revela que para el 57,32% de los encuestados si contribuyen lo bastante, de esta forma el 42,68% manifestó que contribuyen bastante. A través de los causantes antes nombrados la mayor parte de los trabajadores aportan de forma importante al avance de las ocupaciones que favorecen de manera directa a la institución.

Así también se tiene a Elizondo & Roman (2019), cuyo objetivo de estudio es precisar el perfil laboral de los directores de trayectoria de la Universidad Católica de Costa Rica, localizada en San José, Costa Rica. Cuyo enfoque es cualitativo de investigación descriptiva, con una población de 130 empleados entre directores, académicos y administrativos, siendo la muestra 9 directores el instrumento a usar fue la entrevista, teniendo como conclusiones que Administrativamente, la Universidad Católica no tiene un manual de puestos, para los directores de especialidad, tampoco cuentan los otros funcionarios de la casa de estudio, lo cual entorpece la gestión, por lo que

existen autoridades de dirección que no conocen sus labores que realizan y si estas corresponden estrictamente a sus funciones, Por lo que no hay un selección de contratación que se base en competencias, el 45 % de directores de trayectoria piensan que no cuentan con las habilidades esenciales para contener con algunos componentes del ambiente en el que realizan sus funciones relacionadas a las tareas que deben desarrollar.

Mendivil (2018), Su estudio tiene como objetivo analizar la probabilidad de influencia que poseen las causas para que el trabajador se sienta contento y complacido en el trabajo así como las confrontaciones con el equipo de trabajo en el desempeño laboral. Su metodología es tipo cuantitativo, correlacional, explicativa transversal, siendo el elemento a estudiar el grupo de empleados de servicio de la red de hotelerías del sur de Sonora, con un universo de 1921 empleados y un ejemplar de 106 colaboradores, su técnica e instrumentos a utilizar es el cuestionario y la encuesta llegando a la conclusión según los resultados obtenidos se evidencia un alto desempeño laboral siempre que al trabajador se le acrecenté el sueldo o en su defecto ofrecer óptimos beneficios y ascensos de cargo, Es así que se observa que las correlaciones que se obtuvieron en la indagación tienen un resultado alto, Otro descubrimiento que es de relevancia es que los trabajadores cuentan con un perfil de estudio inferior, por lo que sus competencias para poder ocupar otro puesto es una limitante.

De Igual manera, Castellon (2017), indica que el objeto esencial del trabajo es y evaluar la conexión entre El entorno de trabajo y su repercusión en el rendimiento de sus funciones de los servidores que realizan labor administrativa y pedagogos de la Escuela Regional Pluridisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, 2016, cuya perspectiva es relativo a la cantidad, empírico, su metodología es cuantitativo con componentes cualitativos, descriptivos – explicativos, el universo con el que se trabajo es de 88 trabajadores y una muestra de 59 empleados y funcionarios arribando a la deducción El entorno del centro de trabajo FAREM, tiene mucho entusiasmo en gran dimensión de modo que se estima regularmente conveniente y poco conveniente, toda vez que el liderazgo puesto en práctica es insuficiente, sin la aptitud de preservar un buen

clima organizacional en el grupo de trabajo, Incidiendo de forma practico en el desempeño laboral de los empleados.

Ademas, Arenas (2017), en su indagación que tiene como objetivo Examinar las causas del entorno de la Organización en el desenvolvimiento laboral de los maestros de la Centro de Educación Bolivariana “La Mitisús” Consejo Cardenal Quintero del territorio de Mérida. Tipo de estudio que se consideró durante el avance de este trabajo fue descriptivo, la investigación tiene un diseño el cual es de campo, para el trabajo estadístico se tiene una población con la cual se trabaja en esta investigación y es de treinta maestros de la Unidad Educativa Bolivariana, y la muestra el 100% de la población. Se aplicó como instrumento de acopio de datos es el cuestionario, por medio del método de la encuesta y se llega al epilogo en lo que respecta a la evaluación de los componentes del entorno de la organización en referencia al cumplimiento de funciones, habilidades, competencias etc. el cual fue fuente primordial para dimensión Liderazgo, se muestra por medio de los indicadores que la miden el poder de influencia autoritario y poder de influencia participativo en donde se halló gran obligación en estos indicadores, Se evidencia que es un componente muy importante a considerar en progreso o mejora del entorno organizacional para el cumplimiento de sus funciones y el rendimiento del trabajador.

En cuanto al desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación se tiene dos variables, variable dependiente Perfil de puestos y variable independiente, Desempeño laboral, para la primera variable tenemos a Taylor (1911), con su teoria de la Organización racional de trabajo basándose en el análisis de trabajo, división trabajo, diseño de cargos , incentivos salariales, para así aumentar el rendimiento y mejorar el desempeño de los empleados para lograr una mayor eficacia, por lo que la experiencia muchas veces ayudada determinar el roll o función que desempeñara cada trabajador en una entidad.

Según Torres & Jaramillo (2014) El Perfil de Puestos de Trabajo ,detalla el nivel académico, los entendimientos, la vivencia, el adiestramiento requerido, el papel desempeñado, los aspectos de personalidad, intereses y las competencias (conocimientos, capacidades o destrezas y actitudes) primordiales para el desarrollo del puesto de trabajo “ por otra parte la Autoridad Nacional de Servicio

Civil (2013), define el perfil de puesto como la información esquematizada en relación a la localidad del puesto adentro de la composición orgánica, tareas, funcionalidades, así como otros requisitos y demandas que demande para que un individuo logre encaminarse y desempeñarse como corresponde en un puesto. En cuanto a la dimensión descripción de puestos Ruiz et al (2013) define como el archivo que recopila la información recabada a través del examen, permaneciendo reflejado en el contenido del puesto, de esta forma como las obligaciones y tareas inherentes al mismo. De igual forma en cuanto a la dimensión perfiles profesionales son una consecuencia del examen y de la especificación de cargos laborales. De un método genérico, puede entenderse el perfil profesional como un grupo de propiedades que identifican la adecuación de un individuo para asumir, en condiciones insuperables, las tareas y obligaciones de un puesto de trabajo.

De igual forma Leon (2017), conceptualiza La Descripción del Puesto como “El catalogo estructurado de funciones y exigencias mínimas que debe estar consignado en un puesto definido, de manera que el individuo que lo desempeñe u ocupe tenga una guía.” (p. 49)

Respecto a la variable Desempeño laboral se tiene a Teoría de Douglas McGregor (1960) Teoría X y Teoría Y, en la teoría X consiste en que el subordinado debe seguir reglas dadas una autoridad, y está basada en el sometimiento, presión. En la teoría Y no existe subordinado ya que se trabaja en línea horizontal en base a confianza, compromiso, responsabilidad y participación de los trabajadores para toma de decisiones.

Es así que Robbins y Oulter (2010), refiere que el desempeño, viene hacer el desenlace de la consecuencia de un trabajo. Se sabe que el trabajo son funciones asignadas que requieren de desgaste y esmero que tienen que ser desarrolladas de forma eficiente y aceptable. Quienes dirigen las entidades verifican el cumplimiento de funciones en cada una de las áreas de una entidad.

El desempeño laboral es el esfuerzo que se quiere dar a una entidad o unidad orgánica de las diversas fases del comportamiento de un sujeto en un momento y espacio limitado. Este conglomerado de actitudes de uno de los

trabajadores o de múltiples trabajadores en ocasiones y temporadas, coadyuvan a la competitividad de la organización. Palaci (2005)

De igual forma el Decreto Legislativo 1023 Servir (2008), menciona que la evaluación de rendimiento en el desarrollo obligación, completa, sistemática y continua de percepción objetiva y comprobable del grupo de ocupaciones, aptitudes y desempeño del servidor en servicio del Estado cumpliendo de sus misiones, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades, en la forma y condiciones que se apuntan en la normatividad., la administración del desarrollo provee información elemental para entablar criterios de medición del desarrollo.

Mientras tanto, Acosta, (2018), nos dice que es una valuación de la listeza que muestran los trabajadores en el proceso del trabajo; y consiste en el análisis individual que se basa en el empeño de cada individuo, para obtener propósitos diarios que estén dirigidos a objetivos generales pueden incrementar la evaluación del desempeño laboral. Como establecer objetivos laborales específicas y esmerarse por lograrlos tomando en cuenta los principios y procedimientos de la empresa tomando la postura correcta para ayudar a satisfacer los puntos de vista de su empleador.

En cuanto a la dimensión productividad es algo que se puede ver, tocar y medir, es aquel beneficio que se por cada unidad de trabajo. Alamar & Jigarro (2018).También la Real Academia española (2021), indica que la eficiencia como la competencia de disponer de alguien, de algo para alcanzar un efecto determinado.

Por su parte Torres & Jaramillo (2014), hace referencia a la dimensión, Competencias son un compendio de entendimientos, capacidades, cualidades, hábitos y fundamentos imperfectivos de la persona, que se exhiben y manifiestan cuando se realiza exitosamente una labor, actividad o se ejecuta un tarea, sea laboral o personal; tienen una conexión causal con el desempeño laboral y tienen la posibilidad de ser generalizables a bastante más de una actividad.

De igual forma Alles (2015), nos dice que la competencia como particularidades de personalidad acontecidas en comportamiento o conductas que originan un desempeño triunfante en el puesto de trabajo.

Para Rubio (2016), la competencia son características estables del ser humano que se muestran mediante conductas al ejecutar una tarea.

Así se tiene como definición el trabajo en equipo según Robbins & Judge, (2016), indica que es un acto sincrónico positivo que se da con los esfuerzos relacionados, en que se demuestra que el desempeño de los colaboradores en forma conjunta suele tener mejores resultados que en forma particular.

Por su parte Garcia, Gomez, & Cuesta ( 2017), “La comunicación es el acto por el cual se lleva a cabo una trasmisión de información”. (P. 2)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación**

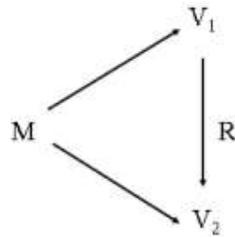
La indagación que se realiza es de tipo básica, ya que se busca desarrollar y profundizar los saberes científicos con los que se cuenta. Escudero & Cortez (2018), define que la pesquisa básica está encaminada a comprender los normas o principios esenciales, así mismo remarcar las nociones de una ciencia, considerándolo como el momento de acompañamiento en que comienza el estudio de los fenómenos, sucesos o hechos.

Así mismo Según Hernández (2014) la investigación tiene un enfoque cuantitativo, por la compilación de información y poder probar una conjetura con base a valoraciones numéricas y análisis de la estadística con el fin de establecer criterios de conductas y experimentar con diversas teorías.

El trabajo de investigación tiene un diseño No empírico con corte transversal, se evalúa los acontecimientos tal como ha realizado por su entorno habitual, describiendo o analizando las variables y el vínculo que pueda haber entre ellas pero sin que estén sufran cambios; en cuanto al diseños transaccionales o transversales se utilizan cuando el método o técnica a aplicar se da por única vez, son diseños de medición simple basados en la observación y técnicas como la encuesta, que permiten relacionar con varias variables aunque se presenten en diferentes tiempos. Hernández et al, (2018)

Respecto al nivel de la investigación del estudio será correlacional, porque se busca evaluar el estudio de la vinculación que tiene las variables, para Hernández & Mendoza, (2018) indican que la investigación correlacional busca vincular conceptos, acontecimientos, hechos o variables. las cuales se miden su relación en base a términos estadísticos.

**Figura 1 Esquema Correlacional**



*Fuente: (Bilbao, Escobar. 2020)*

**Dónde:**

M = Muestra

Vx = Perfil de puesto

Vy = Desempeño Laboral

R = Correlación con dichas variables

**3.2. Variables y operacionalización**

**Variables**

**Variable independiente (X): Perfil de puesto**

**Definición conceptual:**

Según Ruíz, et al (2013), Conjunto de actividades que tienen una relación entre sí, a través del cual la empresa reúne y examina la información respecto de los puestos de trabajo, por lo que el propósito es de reconocer las funciones, deberes y responsabilidades de los mismos, de igual forma permite conocer los requerimientos necesarios para laborar en un puesto trabajo y que estas sean ocupadas por personas optimas, es así que se tiene algunos requerimientos como la formación, habilidades, experiencia general como específica. El perfil del puesto se elabora sabiendo las demandas del puesto, la civilización y los objetivos de la compañía. Del examen de estos causantes, se obtiene el perfil del puesto al que deberán ajustarse los candidatos seleccionados.

## Definición Operacional

El perfil de puestos tiene características así como condiciones relevantes como para el buen cumplimiento de funciones en las que se toma en cuenta los perfiles profesionales, formación académica, aptitudes etc. que debe tener el trabajador para ocupar un puesto o cargo dentro de una entidad.

**Tabla 1**

*Dimensiones y sus Indicadores de la variable independiente Perfil de Puestos.*

<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Descripción de puestos de trabajo	Contenido del puesto	1-2	Ordinal	
	Responsabilidades	3- 4	Totalmente de acuerdo	
	Deberes	5-6	De acuerdo Indiferente	5 4 3 2 1
Perfiles profesionales	Formación académica	7- 8	En desacuerdo	
	Conocimientos específicos	9-10	Totalmente en desacuerdo	
	Aptitudes	11-12		
	Habilidades	13- 14		

Nota. Elaboración propia

## Variable dependiente (Y):Desempeño Laboral

### Definición Conceptual

Según Chiavenato, (2011), nos dice que el desempeño laboral son las conductas, acciones de un trabajador al persuadir los objetivos planificados por la entidad; esto forma parte de una estrategia personal para alcanzar los propósitos deseados, ya que las entidades continuamente evalúan a sus colaboradores de forma periódica con procedimientos formales o informales, dicha evaluación es sistemática de la Capacidad y aptitud del desarrollo de una

persona en su puesto de trabajo, lo que trae consigo la valuación es la secuencia de calificar el esfuerzo, nivel de excelencia y la calidad de una persona.

### **Definición Operacional**

El Desempeño laboral es el desembolvimiento, rendimiento del trabajador en una actividad, tarea que realiza dentro una entidad el cual se refleja a travez de la produccion, el cumplimiento de las competencias y el trabajo en equipo.

**Tabla 2**

*Dimensiones y sus Indicadores de la variable dependiente Desempeño Laboral.*

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
	Eficiencia	1-2		
Productividad	Eficacia	3	Totalmente de	5
	Cumplimiento	4-5	acuerdo	
Competencia	Competitividad	6	De acuerdo	4
	Crecimiento personal	7	Indiferente	3
			En desacuerdo	2
Trabajo en Equipo	Espíritu de equipo	8- 9	Totalmente en	1
	Entorno social	10-11	desacuerdo	
	Comunicación	12-13		

Nota. Elaboracion Propia

### **3.3. Población Muestra, Muestreo y Unidad de Análisis**

#### **Población**

La población del trabajo que se investigó se consideró al global de 175 servidores públicos de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar. Por lo que definiremos población como un grupo Total de componentes, ingredientes, individuos, pieza o sucesos, que tienen establecidos particularidades o puntos de vista; que se pueden verificar en un espacio de interés para poder analizar, por lo

que se considerara los que quedarán los implicados en la hipótesis del estudio. Sánchez, et al, ( 2018).

**Tabla 3**

*Población de servidores de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar.*

Régimen Laboral	Grupo Ocupacional	Cantidad
DL.276	Profesionales de la Salud	86
	Técnicos Asistenciales	43
	Administrativos	20
	Profesionales de la Salud	9
DL.1057	Técnicos Asistenciales	7
	Servidores	10
	Administrativos	
Totales		175

*Nota.* Presupuesto Analítico de Personal 2021, Unidad Ejecutora 408 Hospital Espinar

### **Muestra**

La muestra aplicada en la presente indagación fue de 120 trabajadores de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, Sánchez, et al. (2018), La muestra es Grupo de ocurrencias o elementos separados de un universo por algún procedimiento de muestreo probabilístico o no probabilístico.

### **Muestreo**

Este estudio se realizó por medio del muestreo probabilístico aleatorio simple ya que todos los servidores tendrán la disposición de formar parte de la muestra del trabajo de investigación. Gutiérrez, (2016), indico que El muestreo es un tratamiento es un trámite que responde a la necesidad de información estadística precisa sobre la gente y los conjuntos de elementos que la constituyen.

Se tiene la Siguiete Formula para la Obtención de la muestra:

## Figura 2

Formula para obtener la Muestra

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2 \times (N-1) + (Z)^2 \cdot P \cdot Q}$$

### Dónde:

N: 120 Servidores Públicos

N: Población, N: 175 Servidores

Z: % de confianza de publicación 95% Z = 1.96 curva

P: Probabilidad de aciertos 50%, P = 0.5

Q: Probabilidad de no aciertos 50%, Q = 0.5

E: Máximo error en la Investigación, E=0.05

De manera que reemplazando los valores se obtiene:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 175}{0.05^2 \times (175-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{168.07}{1.3954}$$

$$n = 120.44 = 120$$

**Tabla 4**

*Distribución según grupo ocupacional donde se aplicara la muestra.*

Régimen laboral	Grupo ocupacional	cantidad
DL.276	Profesional de la Salud	40
	Técnico Asistencial	34
	Administrativo	20
DL.1057	Profesional de la Salud	9
	Técnico Asistencial	7
	Servidores	10
	Administrativo	
<b>TOTAL</b>		<b>120</b>

*Nota.* Elaboración Propia

### **3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección**

La Técnica que se aplicó para la investigación es la Encuesta, De acuerdo a López (2015), conceptualiza la encuesta como Un método para recabar datos por medio de preguntas de los sujetos con la finalidad de alcanzar de forma sistemática algunas medidas sobre las teorías que se derivan de una situación cuestionable de investigación preliminarmente elaborada o construida.

En cuanto al instrumento con el que se trabajó la investigación es el cuestionario. Muñoz (2003), indica que el cuestionario considerada como una Técnica de valuación que logra comprender aspectos cuantitativos y cualitativos. Se caracteriza porque se registra las indagaciones obtenidas a los mismos individuos, ésta abarca y da lugar de una forma menos intensa, que el "cara a cara" de la entrevista.

A través de este instrumento se ha obtenido la información para la variable independiente perfil de puestos, conformada de 14 ítems y la variable dependiente Desempeño Laboral, conformada por 13 ítems dichas preguntas son de tipo politónicas.

En lo que concierne a la validez de los instrumentos, se realizó por medio de la validez de contenido por medio del discernimiento de expertos. Escobar & Cuervo (2008), indica que es un dictamen impuesto por personas con periplo en la rama o tema, que son considerados por otros como profesionales cualificados en éste, y que tienen la posibilidad de ofrecer información, prueba, juicios y votaciones concedores de los temas a investigar.

**Tabla 5**

*Relación de jueces validadores de los instrumentos.*

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Mg. Pricilla Delgado Arteaga	si	si	si	Aplicable
Mg. Ivan Ttito Ugarte	si	si	si	Aplicable
Mg. Jaime Delgado Arteaga	si	si	si	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Con respecto a la fiabilidad de los instrumentos, se ha hecho uso de la técnica o modelo de consistencia interna coeficiente Alfa de Cronbach, por medio de este podemos medir las variables en cuyo procesamiento se obtuvo el siguiente resultado:

**Tabla 6**

*Análisis de confiabilidad de las variables Perfil de Puestos y Desempeño Laboral*

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Perfil de Puestos	0.786	14
Desempeño laboral	0.813	13

En la tabla N°6 se puede observar los resultados del análisis de confiabilidad por medio del alfa de Crombach, para el instrumento de la variable

Perfil de puestos se alcanzo un resultado de 0.786, lo cual indica que tiene una confiabilidad Buena, en cuanto al instrumento de la variable desempeño laboral se obtuvo un resultado de 0.813 lo que significaría que tiene una confiabilidad Alta, por tanto se aduce que ambos cuestionarios son confiables para su aplicación.

### **3.5. Procedimientos**

En cuanto al procedimiento del trabajo de investigación, se inició con la identificación del problema a investigar, establecer las variables y dimensiones, seguidamente se solicitó a la UE 408 Hospital de Espinar la autorización para recabar información concerniente a la investigación y la aplicación de instrumentos, cuestionarios formados por ítems y valores establecidos según Scala de Likert, los instrumentos fueron aplicados de forma virtual así como en forma presencial a los trabajadores del Hospital de Espinar

### **3.6. Método de Análisis de Datos**

En cuanto al análisis de datos a aplicarr en el estudio es por medio de la Estadística inferencial la cual ha sido utilizada, para cuantificar la vinculación de las variables de estudio. Primeramente se tabulo la información obtenida de los cuestionarios aplicados en una hoja Excel, y por medio del, software moderno SPSS. Se procesó la información para realizar el análisis de los datos por medio de las tablas de frecuencia y porcentajes que se muestran en los resultados, en cuanto a los resultados inferenciales se aplicó el Rho de Sherman para determinar la correlación de las variables.

### **3.7. Aspectos Éticos**

En lo que respecta a los aspectos éticos están basados dentro del marco de la respeto y Confidencialidad ya que la información proporcionada por los encuestados será mantenida en el anonimato.

Por otra parte la información teórica recabada esta referenciada y citada según lo establecido en las normas APA Séptima Edición, así mismo las definiciones que se consideraron en la investigación fueron para fraseadas, siempre respetando los derechos de autoría..

#### IV. RESULTADOS

A continuación procedo a presentar los resultados obtenidos de la investigación, el cual fue por medio del programa SPSS, dando lugar en una primera parte al análisis descriptivo de los datos resultantes y posteriormente un análisis inferencial.

##### 4.1. Análisis Descriptivo

**Tabla 7**

*Distribución de frecuencias de la variable Perfil de Puestos y sus dimensiones en la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar 2021.*

Niveles	Variable Perfil de Puesto		D1. Descripción de Puestos de trabajo		D2. Perfiles profesionales	
	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	45	37,5	55	45,8	40	33,3
Moderado	37	30,8	28	23,3	56	46,7
Adecuado	38	31,7	37	30,8	24	20,0
Total	120	100,0	120	100,0	120	100,0

##### **Exegesis:**

En la tabla N° 7 se muestra el resultado obtenido de 120 encuestas realizados a los servidores públicos de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar y son las siguientes, el 31.67 % indican que la distribución de los perfiles de puesto de los servidores es Adecuado, el 30.83% opina que es Moderado y el 37.50 % opina que la distribución de los perfiles de puesto de los servidores es Inadecuado, de igual se puede observar que el 45.8 % de los servidores públicos opinan que la dimensión descripción de puestos de trabajo es inadecuado, y solo el 30.8 % afirma que es adecuado; en cuanto a los perfiles profesionales los servidores públicos la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar afirman en un 46.7% que son moderados.

**Tabla 8**

*Distribución de frecuencias de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones en la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar 2021.*

Niveles	Variable Desempeño Laboral		D1. Productividad		D2. Competencia		D3.Trabajo en Equipo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Malo	49	40,8	64	53,3	63	52,5	48
Regular	35	29,2	18	15,0	45	37,5	43	35,8
Bueno	36	30,0	38	31,7	12	10,0	29	24,2
Total	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0

**Exegesis:**

En la Tabla 8, se puede apreciar los resultados de la aplicación de la encuesta a los servidores públicos de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar donde se tiene los resultados referente a la variable desempeño laboral los siguientes 30.00% aduce que el desempeño laboral de los servidores es Bueno, un 29.17 % aduce que es regular mientras que el 40.83% opina que el desempeño laboral es Malo. De igual forma para la dimensión Productividad según resultados obtenidos se observa que 53.3 opina que es malo, y un 31.7% afirma que es bueno, también se obtuvo los resultados para la variable competencia en donde se observa que 52.0% afirma que es malo y un 37.5 % indica que la entidad no promueve competencias para con el trabajador y solo un 10% afirma que es bueno. En cuanto a la dimensión trabajo en equipo se tiene un resultado donde el 40% de servidores públicos indica que es malo por lo que se podría mencionar que no existe un buen trabajo en equipo, y solo un 35.8% indica que el trabajo en equipo es regular.

A continuación se procede a realizar el análisis descriptivo con respecto a las tablas cruzadas para los objetivos de la indagación.

**Objetivo general:** Analizar el Perfil de Puesto y su relación con el desempeño Laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021.

**Tabla 9***Tabla Cruzada Perfil de Puesto y Desempeño laboral de la unidad Ejecutora 408**Hospital de Espinar*

			<b>Desempeño Laboral (Agrupada)</b>			<b>Total</b>
			<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	
<b>Perfil de Puesto (Agrupada)</b>	Inadecuado	Recuento	35	4	6	45
		% del total	29,2%	3,3%	5,0%	37,5%
	Moderado	Recuento	13	18	6	37
		% del total	10,8%	15,0%	5,0%	30,8%
	Adecuado	Recuento	1	13	24	38
		% del total	0,8%	10,8%	20,0%	31,7%
<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	<b>49</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>120</b>	
	<b>% del total</b>	<b>40,8%</b>	<b>29,2%</b>	<b>30,0%</b>	<b>100,0%</b>	

**Exegesis:**

En la Tabla 9, se aprecia el perfil de puesto y la relación con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, donde el 29.1% afirma que la distribución de perfiles de puesto es Inadecuado así como el desempeño laboral es malo, por otra parte el 30.83% de encuestados afirma que la distribución de perfiles de puesto es Moderado de ellos 20% afirma que el desempeño laboral es moderado y un 10.8 % que la distribución de perfiles de puesto también es moderado; el 0.8% del total de encuestados opina que la distribución de perfiles de puesto es Adecuado; otra parte que es el 10.8 % opina que el desempeño laboral es Regular, y existe otro grupo que opina que el 41% de la distribución de perfiles de puesto es el adecuado, por lo que podemos obtener un resultado final que del 100% de encuestados cual se su régimen laboral 40.8% afirma que el desempeño laboral es Malo, el 29.16% afirma que el desempeño laboral en los trabajadores de la UE 408 Hospital de Espinar es Regular y por último el 30% de encuestados afirma que el desempeño laboral es Bueno.

**Objetivo Específico 1.** Determinar si la descripción de puestos de trabajo se relaciona con el desempeño laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021.

**Tabla 10**

*Tabla cruzada Descripción de Puestos y Desempeño laboral de la UE. 408 Hospital de Espinar*

		Desempeño Laboral (Agrupada)				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
<b>Descripción de Puestos de trabajo</b> (Agrupada)	Inadecuado	Recuento	46	3	6	55
		% del total	38,3%	2,5%	5,0%	45,8%
	Moderado	Recuento	0	15	13	28
		% del total	0,0%	12,5%	10,8%	23,3%
	Adecuado	Recuento	3	17	17	37
		% del total	2,5%	14,2%	14,2%	30,8%
<b>Total</b>		Recuento	49	35	36	120
		% del total	40,8%	29,2%	30,0%	100,0%

**Exegesis:**

En la tabla 10 se aprecia la relación entre descripción de puestos de trabajo y el desempeño laboral en los servidores de la UE 408 Hospital de Espinar, donde el 38.33% de las participantes en la encuesta afirman que la descripción de puestos de la entidad es Inadecuado, así como el desempeño laboral es malo; es así que un 13.3 % de los colaboradores afirma que la descripción de puestos es moderada, de ellos 0.83 afirma que el desempeño laboral de Regular. El 20.8 % afirma que la descripción de puestos es Adecuado, de ellos el 2.5 afirma que el desempeño laboral es Regular, llegando a la conclusión en donde se puede afirmar que del 100% de encuestados cual quiera fuese su régimen laboral el 40.8 % afirma que la descripción de puestos es Inadecuado, el 29.17 % afirma que es moderado y 9.9 es Adecuado.

**Objetivo Específico 2.** Determinar si los Perfiles profesionales se relacionan con el desempeño laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021

**Tabla 11**

*Tabla cruzada Perfiles Profesionales y Desempeño Laboral de la UE.408 Hospital de Espinar*

			Desempeño Laboral (Agrupada)			
			Malo	Regular	Bueno	Total
<b>Perfiles profesionales</b> (Agrupada)	Inadecuado	Recuento	26	11	3	40
		% del total	21,7%	9,2%	2,5%	33,3%
	Moderado	Recuento	12	12	32	56
		% del total	10,0%	10,0%	26,7%	46,7%
	Adecuado	Recuento	11	12	1	24
		% del total	9,2%	10,0%	0,8%	20,0%
<b>Total</b>	Recuento	49	35	36	120	
	% del total	40,8%	29,2%	30,0%	100,0%	

### **Exegesis:**

En la Tabla 11, se logra contemplar la relación de los perfiles profesionales con el desempeño laboral, de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, donde el 21.67% de las personas encuestadas afirman que los perfiles profesionales es inadecuado en cuanto al desempeño laboral es malo, 36.67% de los encuestados afirman que los perfiles profesionales son moderados de ellos el 26.67 opina que el desempeño laboral es regular. Un 9.11 de los colaboradores aduce que los perfiles de profesionales de los servidores son inadecuados por lo que podemos concluir. Que del 100% de encuestados el 40.8 % opina que el desempeño laboral es malo, 19.17 % afirma que el desempeño laboral es moderado y el 39.17% afirma que el desempeño laboral es bueno.

### **4.2 Análisis Inferencial:**

#### **Prueba de Hipótesis General**

**Ho:** El Perfil de Puesto no se relaciona significativamente con el desempeño Laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021

**H1:** El Perfil de Puesto se relaciona significativamente con el desempeño Laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021

**Tabla 12***Tabla de Correlación de Hipótesis General.*

			<b>Perfil de Puesto</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Rho de Spearman	Perfil de Puesto	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

**Exegesis:**

Se puede apreciar la tabla 12 donde podemos aseverar que la correlación obtenida a través del coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,698 el cual refleja una correlación positiva Buena entre la variable perfil de puesto y la variable desempeño laboral, así mismo se aprecia la correlación significativa en el nivel 0.01, la significancia bilateral es de 0.000 la cual es menor a 0.05, ( $0.00 < 0.05$ ) por lo que rechazamos la Hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la Hipótesis alterna ( $H_1$ ), en consecuencia El Perfil de Puesto se relaciona significativamente con el desempeño Laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021.

**Prueba de Hipótesis Específica 1**

**H<sub>0</sub>:** La descripción de puesto de trabajo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021

**H<sub>1</sub>:** La descripción de puesto de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021

**Tabla 13***Correlación de Hipótesis Específica 1*

			Descripción de Puestos de trabajo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Descripción de Puestos de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

**Exegesis:**

Conforme se desprende de la Tabla 13 la correlación obtenida luego de aplicar el Rho de Spearman fue de 0,556 lo que se traduce como una correlación positiva moderada en la intermediación de la Descripción de Puestos de trabajo y el Desempeño laboral de los trabajadores de la UE 408 Hospital de Espinar, en cuanto a la correlación significativa es un 0.01 bilateral, la significancia Bilateral es de 0.000 menor a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) indicando que rechazamos la Hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la Hipótesis alterna ( $H_1$ ) en consecuencia La descripción de puesto de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del Personal de la UE 408 Hospital de Espinar, año 2021.

**Prueba de Hipótesis Específica 2**

**H<sub>0</sub>:** Los Perfiles profesionales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021

**H<sub>1</sub>:** Los Perfiles profesionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021

**Tabla 14***Correlación de la Hipótesis Específica 2*

			Perfiles profesionales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Perfiles profesionales	Coeficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

**Exegesis:**

Conforme se desprende de la Tabla 14 la correlación obtenida luego de aplicar el Rho de Spearman fue de 0,490 lo que se traduce en una correlación positiva moderada entre perfiles profesionales y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, en cuanto a la correlación significativa es de 0.01 bilateral, la significancia Bilateral es de 0.000 menor a 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) indicando que rechazamos la Hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la Hipótesis alterna ( $H_1$ ) en consecuencia Los Perfiles profesionales se relacionan de forma significativa con el desempeño laboral del Personal de la UE 408 Hospital de Espinar, año 2021.

## V. DISCUSIÓN

La finalidad de la presente investigación fu determinar si el perfil de puestos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar 2021, contexto que es de mucha interés ya que la entidad de la cual hacemos referencia es una institución pública que presta servicio hospitalario en beneficio de la población que está conformado por diferentes profesionales entre profesionales de la salud, asistenciales y personal administrativo, quienes vienen laborando bajo diferentes modalidades o regímenes laborales como el DL:276, y el DL 1057- CAS. Por tanto en la aplicación de la prueba no paramétrica como es el Rho de Spearman se consiguió como resultado un 0,698 el cual muestra una correlación positiva Buena y un nivel de significancia bilateral es de 0.000 la cual es menor a 0.05, ( $0.00 < 0.05$ ) por lo que rechazamos la Hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la Hipótesis alterna ( $H_1$ ), en consecuencia El Perfil de Puesto se relaciona significativamente con el desempeño Laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021, resultado similar que guarda relación con el estudio de Cuanillo (2017) quien es su estudio descriptivo correlacional de igual forma también su fiabilidad se realizó a través del alfa de crombach y concluye que hay una relación directa entre el perfil del personal y el desempeño laboral, tal como resulta en la prueba de Chi cuadrado, cuyo valor es  $p < 0.05$ , por cuanto Los perfiles de puesto de los empleados se basan en entendimientos, destrezas y valores, dando principal prioridad a las habilidades que los empleados demuestran para conseguir alcanzar sus metas.

Asimismo Lazo (2018) en su indagacion obtiene bastantes evidencias estadísticas al 5% de significancia para asegurar que entre el diseño de perfil de puesto y la competitividad hay una correlación significativa, ya que expone la correlación (grado de asociación) que existe en el diseño de perfil de puesto y la competitividad, medida a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, siendo este valor 0,715\*\* significativo en el nivel 0,01; por otra parte siendo la competencia una dimensión que se encuentra asociada al desempeño laboral, es que nuestra indagación también muestra como resultado una significancia positiva y correlación alta y que efectivamente existe una gran

similitud en los resultados obtenidos de igual forma en cuanto a las Hipótesis que se obtuvieron se tomó en consideración las Hipótesis alternas de la investigación.

Por otra parte Huaytalla, (2019), en su indagación titulada la influencia del perfil de puestos en el cumplimiento de tareas de los empleados de la sociedad de beneficencia pública de Jauja, donde aplico una investigación básica nivel Explicativo – correlacional, delineación no experimental - Transeccional – Correlacional causal, se tuvo un universo y muestra de 16 trabajadores de la sociedad e beneficencia Pública de Jauja, concluyendo que hay incidencia significativa del Perfil de Puestos en el Cumplimiento de Funciones ( $X^2 = 16.163 > 5,991$  y  $p=0,001 < 0,05$ ) en el personal de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja en el año 2016, llegando a una similar conclusión que nuestra investigación ya que el perfil de puestos indica cuales son las funciones, deberes, misión y la persona adecuada para ocupar un cargo esta se desvuelva de manera eficiente. Y en los resultados que se obtuvo se refleja la correlación que tiene nuestras variables de estudio lo que indica que si existe significancia en la relación del perfil de puestos con el desempeño laboral.

En lo que concierne al primer Objetivo específico el cual es Determinar si la descripción de puestos de trabajo se relaciona con el desempeño laboral del Personal de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021. se puede afirmar que del 100% de encuestados cual quiera fuese su régimen laboral el 40.8 % afirma que la descripción de puestos es Inadecuado, el 29.17 % afirma que es moderado y otro grupo afirma en un 9.9 que es Adecuado.

Por su parte Olivera, Leyva, & Napan (2019), En su indagación se planteo tuvo como objeto determinar la relación entre las variables clima organizacional y su influencia con el desempeño laboral en la empresa Cotton Life. Con un enfoque cuantitativo, y una delineación correlacional causal, no experimental; donde obtiene como resultado para la contratación de hipótesis, un  $p < 0,05$ . y llegó a concluir: que hay una incidencia directa entre la adaptación a los cambios, las situaciones de trabajo y la comunicación empresarial en el desempeño laboral de los servidores esta de igual forma coincide a los resultados de nuestra investigación en vista de que el estudio también medimos la variable desempeño laboral que en

cierto grado está relacionado al trabajo de investigación ya que de igual forma se acepta su hipótesis alterna por tanto se tiene similitud.

Con respecto a la descripción de perfiles de puestos de trabajo y el desempeño laboral tenemos a Mejía (2019), quien en su indagación tiene semejanza a nuestro estudio en donde busca Establecer si la instauración del modelo de gestión de personas por competencias se da por medio de los perfiles de puestos, afecta de forma significativa en el proceso de selección y en el postremo desempeño de los trabajadores que se incorporen al SAT. Este estudio tiene un carácter correlacional de delineación no experimental, llegando a la conclusión que si exista una correlación que fue obtenida por medio de Tau b de Kendall positiva pero muy baja de (0.35) entre las variables selección de personal y evaluación del desempeño. la gestión de la Dirección de Recursos Humanos no ha desarrollado una intervención, esto tiene como resultado que los jefes de línea actuales, dejan de lado la actualización de los rediseño de los puestos, en la mejora de su contenido y en las pormenorizaciones, por lo que dedican su tiempo preferentemente a los resultados administrativos y operativos de sus áreas, por lo que también se podría decir que el trabajo si bien mide variables al igual que nuestro como los perfiles de puesto este como se menciono tiene un correlación baja a diferencia de nuestro estudio que su correlación de las variables se obtuvo un nivel bueno, también se puede ver que los resultados de nuestra investigación arrojan un alto porcentaje que se encuentra en desacuerdo en cuanto a la distribución o actualización del perfil de puesto, al igual que el trabajo de Mejía.

Por otra parte se obtuvo resultados en cuanto al segundo objetivo específico que se encuentra relacionado a la dimensión perfiles profesionales donde la relación de los perfiles profesionales con el desempeño laboral, Que del 100% de encuestados el 40.8 % opina que el desempeño laboral es malo, 19.17 % indica que el desempeño laboral es moderado y el 39.17% afirma que el desempeño laboral es bueno. Es así que se tiene a .Elizondo & Roman (2019), cuyo objetivo de estudio es establecer el perfil laboral de los directores de carrera de la Universidad Católica de Costa Rica, localizada en San José, Costa Rica. Cuyo enfoque es cualitativo de con una población de 130 empleados entre directores , donde tiene como conclusion que Administrativamente, la

Universidad Católica no maneja un manual de puestos, ya que algunos directivos ignoran si las actividades que realizan corresponden puramente a sus funciones, el 45 % de los directivos de carrera sostienen que no cuentan las habilidades precisas para contender con algunas situaciones del ambiente en el que laboran o con las tareas que deben desarrollar, este estudio tiene gran similitud a la investigación debido a que dentro de la dimensión perfiles profesionales se está trabajando con las dimensiones habilidades, aptitudes, formación académica y conocimientos específicos, por lo que consideramos que las habilidades y aptitudes son necesarias para el desenvolvimiento de las funciones y obligaciones del puesto, por lo que en nuestros resultados se obtuvo en cuanto correlación de la variable perfiles profesionales y desempeño laboral se obtuvo un resultado positivo, sin embargo también se observa que estos indicadores cumplen un rol importante en el desempeño laboral de la entidad y que los respuestas resultantes se puede apreciar que existe una inmensa cantidad de opiniones que indican que la distribución de perfiles profesionales no es el adecuado.

Los resultados de nuestro estudio, tiene cierta semejanza con la investigación de Arenas (2017), donde el objetivo Examinar las causas del entorno de la Organización en el desenvolvimiento laboral de los maestros de la Centro de Educación Bolivariana “La Mitisús” Consejo Cardenal Quintero del territorio de Mérida. donde se arriba a la conclusión que respecta a la evaluación de los elementos del entorno de la organización en referencia al cumplimiento de funciones, habilidades, competencias etc. indicadores que la miden el poder de influencia autoritario y poder de influencia participativo Se evidencia que es un componente muy importante a considerar en progreso o mejora del entorno organizacional para el cumplimiento de sus funciones y el rendimiento del trabajador, por lo que se relaciona a nuestro trabajo de investigación en vista de que nosotros también tomamos como indicadores aptitudes y habilidades que se encuentran dentro de la dimensión perfiles profesionales y su relación con el desempeño laboral si comparamos estos resultados obtenidos en gran mayoría de los encuestados opinan que los perfiles de profesionales son distribuidos en forma moderada, lo que con lleva a no tener una buena gestión.

Por su parte Bohorquez et ,al, (2020), en su estudio analiza la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas, siendo una indagación no experimental, probabilística, utilizó una perspectiva cualitativa y cuantitativa, correlaciona, obteniendo como resultados respecto de las destrezas, suficiencia y habilidades, donde los encuestados en su mayoría opinan que si contribuyen lo suficiente en el desempeño laboral. Por lo que podemos indicar que estos resultados tienen resultados contrarios al de nuestro trabajo por lo que las habilidades aptitudes son indicadores que forman parte de la dimensión perfiles profesionales en nuestra indagación se obtiene altos porcentajes de desempeño laboral inadecuado o malo, en lo que si se asemeja es asemeja es en cuanto a los resultados de correlación de las variables y dimensiones.

Mendivil (2018), Su estudio tiene como objetivo analizar la influencia que poseen las causas por lo que el empleado o trabajador se sienta contento y complacido en el trabajo así como las confrontaciones con el equipo de trabajo en el desempeño laboral. Su metodología es tipo cuantitativo, correlacional, se estudió a 1921 empleados y muestra de 106 colaboradores, en donde se concluyó que la motivación es un factor importante para un alto desempeño laboral, siempre que al trabajador se le acrecenté el sueldo o en su defecto ofrecer óptimos beneficios y ascensos de cargo, También es importante observar que las correlaciones obtenidas en este estudio son altas, Otro hallazgo importante es que los empleados tienen un perfil de estudio bajo, por lo que no pueden aspirar a otros puestos, el estudio de alguna forma se relaciona con nuestra investigación en vista de que primero su estudio de variables al igual que nuestras variables se obtuvo un resultado de correlación positiva, nuestro estudio tiene como resultados que los perfiles de puestos son inadecuados, por lo que se puede indicar que el trabajo en discusión también tiene la misma deficiencia debido a que los trabajadores tienen no cuentan con estudios que les permita ascender o ocupar otro puesto de trabajo, por otra parte se observa que en la indagación de Mendivil, el trabajador al ser retribuido por la entidad su desempeño laboral mejora, lo contrario en nuestra investigación se observa que por parte de la UE. 408 Hospital de Espinar no existe un incentivo o crecimiento

personal hacia el servidor el cual está relacionado con la dimensión competencias esto se refleja en datos obtenidos como resultado durante la aplicación del instrumentos para la recolección de información

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Se determinó que el perfil de puestos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, 2021. Resultado obtenido según el Rho de Spermán en un nivel bueno así mismo se aprecia la correlación significativa y una significancia bilateral es de 0.000 la cual es menor a 0.05.

**Segundo:** En cuanto a los objetivos e hipótesis específica se concluyó que si existe una correlación significativa entre la descripción de puesto de trabajo con el desempeño laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021, esto de acuerdo al resultado que arrojó el Rho de Spermán fue de se tiene una correlación positiva moderada y una correlación significativa es de 0.01 bilateral, la significancia Bilateral es de 0.000 menor a 0.05.

**Tercero:** Para el objetivo específico e hipótesis específico Perfiles profesionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del Personal de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021, Conforme el Rho de Spermán se obtuvo una correlación positiva moderada y una correlación significativa es de 0.01 bilateral, la significancia Bilateral es de 0.000 menor a 0.05.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Se recomienda que las autoridades de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, Evalúen de forma periódica los perfiles profesionales de cada servidor público de esta forma reorganizar las Unidades orgánicas, actualización sus instrumentos de gestión para que los servidores puedan conocer sus funciones , de esta forma fortalecer los servicios, que brinda la institución y logro de objetivos y metas institucionales.

**Segundo:** Se recomienda a las autoridades de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, que se evalúe el desempeño laboral de todos los servidores, y ser un indicador para su contratación, en cuanto a los servidores nombrados su evaluación permitiría la rotación o asignación de otras funciones.

**Tercero:** Se recomienda a las autoridades de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, impartir estrategias, imbuirse más con las normativas vigentes y que están se apliquen para fortalecer el desempeño laboral de sus trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alamar Belenguer, J., & Jigarro Tormo, R. (2018). *El Libro De La Productividad En La Empresa Española 2018-Primera Edición*. Valencia: Resultae.
- Alles, M. A. (2015). *Desempeño Por Competencias Evaluación De 360°*. Buenos Aires: Granica.
- Arenas, O. (2017). Tesis. *El Clima Organizacional Para El Desempeño Exitoso De La Labor Docente. Reto De La Función Orientadora*. Guarane, Venezuela.
- Arturo Andres Hernandez Escobar, Marcos Pedro Ramos Rodriguez, Barbara Miladys Placencia Lopez, Blanca Indacochea Ganchoso, Alex Jofree Quimis Gomez, Luis Alfonso Moreno Ponce. (Febrero De 2018). *Metodología De La Investigación Científica. Metodología De La Investigación Científica*. Cuba: Area De Innovación Y Desarrollo SL.
- Autoridad Nacional De Servicio Civil. (2 De Octubre De 2013). *Resolución De Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/PE*. Perú: El Peruano.
- Afshar, H. S., & Doosti, M. (2016). Investigating the impact of job satisfaction/dissatisfaction on Iranian English teachers' job performance. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 4(1), 97-115.
- Baena Paz, G. (2014). *Metodología De La Investigación*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Bohorquez, E., & Pérez, M. (2020). *La Motivación Y El Desempeño Laboral: El Capital Humano Como Factor Clave En Una Organización*. Universidad Y Sociedad De Cien Fuegos Cuba.
- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides, R. A. (2020). *La Motivación Y El Desempeño Laboral, Capital Humano Como Factor Clave De Una Organización*. Scielo.
- Carlos Leonel Escudero Sanchez, Liliana Alexandra Cortez Suarez. (2018). *Técnicas Y Métodos Cualitativos Para La Investigación Científica. Técnicas Y Métodos Cualitativos Para La Investigación Científica*. Ecuador: UTMACH.
- Castellon, A. J. (2017). Tesis. *Clima Organizacional Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Administrativos Y Docentes De La Facultad Regional Multidisciplinaria De Matagalpa, UNAN – Managua En El Período 2016*. Matagalpa, Nicaragua
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (Novena edición). México, McGraw-Hill Education / 36

Interamericana Editores, S.A de C.V.  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf).

- Cuanillo rios, g. g., & morales avila, b. w. (2017). perfil del personal y su desempeño laboral en la gerencia de créditos de la asociación mujeres en acción (ama), trujillo - 1er. trimestre del 2017.
- Elizondo, J. F., & Roman, K. (2019). Perfil Laboral Por Competencias Del Puesto De Director De Carrera En La Universidad Católica De Costa Rica. Revista Puce.
- Escobar Pérez, Jazmine Y Cuervo Martínez, Ángela. (2008). Validez De Contenido Y Juicio De Expertos: Una Aproximación A Su Utilización. Avances En Medición, Vol. 6, Núm. 1, Pp. 27-36. Recuperado De [Http://Www.Humanas.Unal.Edu.Co/Psicometria/Files/71113/8574/5708/Articulo3\\_Juicio\\_De\\_Expertos\\_27-36.Pdf](Http://Www.Humanas.Unal.Edu.Co/Psicometria/Files/71113/8574/5708/Articulo3_Juicio_De_Expertos_27-36.Pdf)
- Escudero Sanchez, C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2018). Tecnicas Y Metodos Cualitativos Para La Investigacion Cientifica. UTMACH.
- Fernandez Bedoya, V. H. (03 De Junio De 2020). Tipos De Justificación En La Investigación Científica. Lima, Perú: Espíritu Emprendedor TES.
- Garcia, M. L., Gomez Manzano, P., & Cuesta Martinez, P. (2017). Conocimientos Basicos De La Lengua Española. Madrid: Centro De Estudios Ramosn Areces S.A.
- Gutierrez Rojas, A. (2016). Estrategias De Muestreo Diseño De Encuestas Y Estimacion De Parametros . Colombia: Ediciones De La U.
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodologia De La Investigacion Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Huaytalla Cañari, M. J. (2019). Incidencia Del Perfil De Puestos En El Cumplimiento De Funciones De Los Trabajadores De La Sociedad De Beneficencia Pública De Jauja, En El Año 2016.
- Hugo Sanchez Carlessi, Carlos Reyes Romero, Katia Mejia Saenz. (Junio De 2018). Manual De Terminos De Investigacion Cientifica, Tecnologia Y Humanistica. Perú: Bussiness Support Aneth SRL.
- Iranzo Enguinados, M. (2017). Análisis, Descripción Y Valoración De Puestos De Trabajo En Las Organizaciones.

- Jorge Luis Bilbao Ramirez, Piter Henry Escobar Callegas. (28 De Enero De 2020). Investigacion Y Educacion Superior. Estados Unidos: Lulu.Pres.
- Karla, B., & Guardiola, C. (2015).
- Lazo, J. P. (2018). Diseño Del Perfil De Puesto Y Su Influencia En La Competitividad De La Municipalidad Distrital De Los Olivos, 2018.
- Leon Gonzalez Ariza, A. (2017). Metodos De Compensación Basado En Competencias 3ra Edición. Colombia: Universidad Del Norte.
- Lan, J., Wong, C. S., & Zeng, G. (2021). Personality profiles for hospitality employees: Impact on job performance and satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 98, 103018.
- Malegarie, J. (2015). Desafíos Para Abordar Las Practicas De Enseñanza De La Metodologia De Investigaciòn Aplicada Al Estudio De Relaciones Interculturales. Buenos Aires.
- Mejia Muñoz, L. G. (2019). Perfil De Puesto Por Competencias Y Su Impacto En El Proceso De Seleccin Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores Del Sistema De Administracion Tributaria De Lima SAT.
- Mendívil, Y. C. (2018). Factores Que Influyen En El Desempeño Laboral De Los Empleados De Servicio De Las Empresas Hoteleras Del Sur De Sonora. Mexico.
- Mg Gregor, D. (1960). El Lado Humano De Las Organizaciones.
- Muñoz, T. G. (2003). El Cuestionario Como Instrumento De Evaluacion.
- OECD. (2020). Panorama De Las Administraciones Públicas: América Latina Y El Caribe 2020 .
- Olivera Garay, Y. J., Leyva Cubillas, L. L., & Napan Yactayo, A. C. (2019). Clima Organzincional Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores. Scielo.
- Omar, M. S., Rafie, N., & Selo, S. A. (2020). Job Satisfaction Influence Job Performance among Polytechnic Employees. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 3(14), 39-46.
- Pedro Lopez Roldan, S. F. (2015). Metodologia De La Investigacion Social Cuantitativa. Universidad Autonoma Barcelona.
- Real Academia Española-Diccionario De La Lengua Española. (04 De 12 De 2021). Www,Rae.Es. Obtenido De [Https://Dle.Rae.Es/Eficiencia](https://Dle.Rae.Es/Eficiencia)

- Reyes , P. A. (2004). El Analisis De Puestos. Mexico: LIMUSA SA.
- Roberto Hernandez Sampieri. (Abril De 2014). Metodologia De La Investigacion Sexta Edicion. Metodologia De La Investigacion Sexta Edicion. Mexico: Mcgraw-HILL.
- Rocha, C. I. (2015). Metodologia De La Investigacion. Progreso S.A.
- Rubio Sanchez, T. (2016). Recursos Humanos Direccion Y Gestion De Personas En Las Organizaciones. Barcelona: Octaedro S.L.
- Ruiz Otero, E.,Gago Garcia M., Garcia Leal C., & Lopez Barra S. (2013), Recursos Humanos Responsabilidad Social Corporativa. Madrid, España: Mc Graw Hill
- [Http://190.116.26.93:2171/Mdv-BibliotecaVirtual/Libro/Documento/Aevvcp4eazk9ecdyyktztak\\_Recursos\\_Humanos\\_Y\\_Responsabilidad\\_Social\\_Corporativa.Pdf](http://190.116.26.93:2171/Mdv-BibliotecaVirtual/Libro/Documento/Aevvcp4eazk9ecdyyktztak_Recursos_Humanos_Y_Responsabilidad_Social_Corporativa.Pdf)
- Sampieri Hernandez, R., Fernandez Collado , C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodologia De La Investigacion Sexta Edicion. Mexico: Mc Graw Hill.
- Tamayo, M. (2012). El Proceso De Investigacion Cientifica. Mexico: Limusa.
- Tamayo, T. Y. (2012).
- Taylor, F. W. (1911). Principios De La Administracion Cientifica. Mexico.
- Torres, L. J., & Jaramillo, N. O. (2014). Diseño Y Analisis Del Puesto De Trabajo. Colombia: Universidad Del Norte.
- UE.408 Hospital De Espinar. (S.F.). Presupuesto Analitico De Personal. Espinar, Cusco, Perú.
- UE. 408 Hospital De Espinar. (S.F.). Cuadro De Asignacion De Personal. Obtenido De [Www.Hospitalespinar.Gob.Pe](http://www.hospitalespinar.gob.pe): [Www.Hospitalespinar.Gob.Pe](http://www.hospitalespinar.gob.pe)

## ANEXOS

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>							
<b>TÍTULO:</b> El Perfil de Puesto y el desempeño Laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021							
<b>AUTOR:</b> Elena Montufar Soncco							
<b>Problema general:</b>	<b>Objetivo general:</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>VARIABLES</b>				
<p>¿ De qué manera el Perfil de Puesto se relaciona con el desempeño Laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿ De qué manera la descripción de puestos de trabajo se relacionan con el desempeño laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021?</p> <p>¿De qué manera los Perfiles profesionales se relacionan con el desempeño laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021?</p>	<p>Analizar el Perfil de Puesto y su relación con el desempeño Laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar si la descripción de puestos de trabajo se relaciona con el desempeño laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021</p> <p>Determinar si los Perfiles profesionales se relacionan con el desempeño laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021</p>	<p>El Perfil de Puesto se relaciona significativamente con el desempeño Laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>La descripción de puesto de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021</p> <p>Los Perfiles profesionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021</p>	<b>Variable 1: Perfil de Puestos</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>X1.Descripción de puestos de trabajo</b>	X1.1. Contenido del puesto X1.2. Responsabilidades X1.3. Deberes	1-2 3-4 5-6	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente	5 4 3
<b>X2.Perfiles profesionales</b>	X2.1.Formación académica X2.2.Conocimientos específicos X2.3.Aptitudes X2.4. habilidades	7-8 9-10 11-12 13-14	En desacuerdo Totalmente En desacuerdo	2 1			

2021?		2021	<b>Variable 2:</b> Desempeño laboral				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>Y1. Productividad</b>	Y1.1. Eficiencia Y1.2. Eficacia Y1.3. Cumplimiento	1-2 3 4-5	Totalmente de acuerdo De acuerdo	5 4
<b>Y2. Competencia</b>	Y2.1. Competitividad Y2.2. Crecimiento personal	6 7 8-9	Indiferente En desacuerdo	3 2 1			
<b>Y3. Trabajo En Equipo</b>	Y3.1. Espíritu de equipo Y3.2. Entorno social Y3.3. Comunicación	10-11 12-13	Totalmente en desacuerdo				

<b>Tipo y diseño de investigación (sustentado)</b>	<b>Población y muestra (sustentado)</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística</b>
<b>Tipo:</b> Aplicada <b>Nivel:</b> Descriptivo <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño:</b> No experimental	<b>Población:</b> 175 Servidores de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar <b>Muestra:</b> 120 Servidores de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar <b>Muestreo:</b> Probabilístico	Variable 1: Perfil de Puestos <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario Variable 2: Desempeño laboral <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionar	<b>Descriptiva:</b> Descripción de datos  <b>Inferencial:</b> Obtener Conclusiones

### Matriz de Operacionalización de la variable 01: Perfil de Puestos

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Descripción de puestos de trabajo	Contenido del puesto	1) ¿Considera Ud. Que los servidores públicos de su entidad conocen la misión del puesto que desempeñan? 2) ¿Cree Ud. que el cargo que desempeñan esta acorde a la remuneración registrada en el Presupuesto analítico de personal?	Ordinal	5 4 3 2 1
	Responsabilidades	3) ¿Las responsabilidades que Ud. asume están acorde al cargo que desempeña? 4)¿Requiere de esfuerzo las responsabilidades que asume?	Totalmente de acuerdo	
	Deberes	5) ¿Ud. conoce los deberes que corresponde al cargo que desempeña? 6) ¿Considera Ud. que los servidores públicos de nuestra entidad conocen sus deberes según su perfil de puestos?	De acuerdo Indiferente	
Perfiles profesionales	Formación académica	7) ¿Cree que la formación académica de estudios con el que cuenta esta apto para el puesto que desempeña? 8) ¿Se encuentro cursando estudios de especialidad en el puesto que de desempeña actualmente?	En desacuerdo	
	Conocimientos específicos	9) ¿Considera que Ud. cuenta con conocimientos específicos para el cargo que desempeña?  10) ¿Tiene dificultades al desarrollar su trabajo por falta de conocimiento del cargo que desempeña?	Totalmente en desacuerdo	
	Aptitudes	11) ¿Considera Ud. que cuenta con las aptitudes para ocupar el cargo que desempeña? 12) ¿Cree Ud. que los servidores públicos de su entidad tienen las aptitudes para ocupar el cargo que desempeñan?		
	Habilidades	13) ¿Considera Ud. que cuenta con habilidades para ocupar el cargo que desempeña? 14) ¿Considera que su trabajo refuerza sus habilidades en el desempeño de su cargo?		

Nota: Adaptado de la UCV (Autor, Elena Montufar Soncco 2021)

## Matriz de Operacionalización de la variable 02: Desempeño laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Productividad	Eficiencia	1) ¿Ud. cree que su desempeño laboral según su cargo es eficiente? 2) ¿Considera que las diferentes área realizan su trabajo con eficiencia?	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	5 4 3 2 1
	Eficacia	3) ¿Considera Ud. que la productividad según el cargo que desempeña es eficaz?		
	Cumplimiento	4) ¿Cuenta con el apoyo necesario para el cumplimiento de metas? 5) ¿Considera que tiene las herramientas necesarias para facilitar el cumplimiento de metas		
Competencia	Competitividad	6) ¿la entidad promueve la competitividad para un buen desempeño laboral		
	Crecimiento personal	7) ¿La entidad promueve el crecimiento personal para el desarrollo de su desempeño laboral?		
Trabajo En Equipo	Espíritu de equipo	8) ¿Considera Ud que existe espíritu de equipo dentro grupo de trabajo? 9) ¿Considera que existe iniciativa por parte de su equipo de trabajo?		
	Entorno social	10) ¿Cree que el entorno social afecte al desempeño Laboral?  11) ¿Considera que el entorno social influye en el equipo de trabajo y el desempeño laboral?		
	Comunicación	12) ¿Considera que la comunicación es relevante para un buen desempeño laboral? 13) ¿Existe comunicación fluida con el equipo de trabajo que Ud. se rodea?		

Nota: Adaptado de la UCV (Autor, Elena Montufar Soncco,2021)

### ANEXO 3. RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS

#### PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH DE INSTRUMENTO DE VARIABLE PERFIL DE PUESTO

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	120	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	120	100,0

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

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	14

En los Cuadros 1 y 2 se observa que el cálculo del resultado de Alfa de Cronbach es .786 indicando que el instrumento tiene un nivel de confiabilidad moderado para ser aplicado en la muestra investigada.

#### PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH DE INSTRUMENTO DE VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	120	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	120	100,0

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

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	13

En los Cuadros 3 y 4 se observa que el cálculo del resultado de Alfa de Cronbach es .813 indicando que el instrumento tiene un nivel bueno para ser aplicado en la muestra investigada.

## CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE PERFIL DE PUESTOS

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Elena Montufar Soncco, con Nro. DNI. 44872918, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “El Perfil de Puesto y el desempeño Laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

**Variable 1:** Perfil de Puestos.

### Escala auto valorativo

Totalmente de acuerdo	(TdA) = 5
De acuerdo	(DA) = 4
Indiferente	(I) = 3
En desacuerdo	(ED) = 2
Totalmente en desacuerdo	(TeD) = 1

Ítems o preguntas	11	2	3	4	5
<b>V1. Perfil de Puestos.</b>	<b>TeD</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>DA</b>	<b>TdA</b>
<b>Dimensión 1: Descripción de puestos de trabajo</b>					
1) ¿Considera Ud. Que los servidores públicos de su entidad conocen la misión del puesto que desempeñan?					
2) ¿Cree Ud. que el cargo que desempeñan esta acorde a la remuneración registrada en el Presupuesto analítico de personal?					
3) ¿Las responsabilidades que Ud. asume están acorde al cargo que desempeña?					
4) ¿Requiere de esfuerzo las responsabilidades que asume?					
5) ¿Ud. conoce los deberes que corresponde al cargo que desempeña?					
6) ¿Considera Ud. que los servidores públicos de nuestra entidad conocen sus deberes según su perfil de puestos?					
<b>Dimensión 2: Perfiles profesionales.</b>					
7) ¿Cree que la formación académica de estudios con el que cuenta está apto para el puesto que desempeña?					
8) ¿Se encuentro cursando estudios de especialidad en el puesto que de desempeña actualmente?					
9) ¿Considera que Ud. cuenta con conocimientos específicos para el cargo que desempeña?					
10) ¿Tiene dificultades al desarrollar su trabajo por falta de conocimiento del cargo que desempeña?					
11) ¿Considera Ud. que cuenta con las aptitudes para ocupar el cargo que desempeña?					
12) ¿ Cree Ud. que los servidores públicos de su entidad tienen las aptitudes para ocupar el cargo que desempeñan?					
13) ¿Considera Ud. que cuenta con habilidades para ocupar el cargo que desempeña?					
14) ¿Considera que su trabajo refuerza sus habilidades en el desempeño de su cargo?					

Muchas gracias

## CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Elena Montufar Soncco, con Nro. DNI. 44872918, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “El Perfil de Puesto y el desempeño Laboral del Personal de la unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, año 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

**Variable 1:** Desempeño Laboral

### Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo	(TdA)	= 5
De acuerdo	(DA)	= 4
Indiferente	(I)	= 3
En desacuerdo	(ED)	= 2
Totalmente en desacuerdo	(TeD)	= 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V1. Desempeño Laboral.</b>	<b>TeD</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>DA</b>	<b>TdA</b>
<b>Dimensión 1: Productividad</b>					
1) ¿Ud. cree que su desempeño laboral según su cargo es eficiente?					
2) ¿Considera que las diferentes área realizan su trabajo con eficiencia?					
3) ¿Considera Ud. que la productividad según el cargo que desempeña es eficaz?					
4) ¿Cuenta con el apoyo necesario para el cumplimiento de metas?					
5) ¿Considera que tiene las herramientas necesarias para facilitar el cumplimiento de metas?					
<b>Dimensión 2: Competencia</b>					
6) ¿la entidad promueve la competitividad para un buen desempeño laboral					
7) ¿La entidad promueve el crecimiento personal para el desarrollo de su desempeño laboral?					
<b>Dimensión 3: Trabajo En Equipo</b>					
8) ¿Considera Ud que existe espíritu de equipo dentro grupo de trabajo?					
9) ¿Considera que existe iniciativa por parte de su equipo de trabajo?					
10) ¿Cree que el entorno social afecte al desempeño Laboral?					
11) ¿Considera que el entorno social influye en el equipo de trabajo y el desempeño laboral?					
12) ¿Considera que la comunicación es relevante para un buen desempeño laboral?					
13) ¿Existe comunicación fluida con el equipo de trabajo que Ud. se rodea?					

Muchas gracias

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD</b>								
1	¿Ud. cree que su desempeño laboral según su cargo es eficiente?	x		x		x		
2	¿Considera que las diferentes área realizan su trabajo con eficiencia?	x		x		x		
3	¿Considera Ud. que la productividad según el cargo que desempeña es eficaz?	x		x		x		
4	¿Cuenta con el apoyo necesario para el cumplimiento de metas?	x		x		x		
5	¿Considera que tiene las herramientas necesarias para facilitar el cumplimiento de metas	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA</b>								
6	¿la entidad promueve la competitividad para un buen desempeño laboral	x		x		x		
7	¿La entidad promueve el crecimiento personal para el desarrollo de su desempeño laboral?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO</b>								
8	¿Considera Ud. que existe espíritu de equipo dentro grupo de trabajo?	x		x		x		
9	¿Considera que existe iniciativa por parte de su equipo de trabajo?	x		x		x		
10	¿Cree que el entorno social afecte al desempeño Laboral?	x		x		x		
11	¿Considera que el entorno social influye en el equipo de trabajo y el desempeño laboral?	x		x		x		
12	¿Considera que la comunicación es relevante para un buen desempeño laboral?	x		x		x		
13	¿Existe comunicación fluida con el equipo de trabajo que Ud. se rodea?	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** .....

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: **PRICILLA DELGADO ARTEAGA**

**DNI:** 40381266

**Especialidad del validador:** MAGISTER EN GESTION PUBLICA.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Lima 25, de Octubre del 2021.**



**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PERFIL DE PUESTO.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO</b>								
1	¿Considera Ud. Que los servidores públicos de su entidad conocen la misión del puesto que desempeñan?	x		x		x		
2	¿Cree Ud. que el cargo que desempeñan esta acorde a la remuneración registrada en el Presupuesto analítico de personal?	x		x				
3	¿Las responsabilidades que Ud. asume están acorde al cargo que desempeña?	x		x		x		
4	¿Requiere de esfuerzo las responsabilidades que asume?	x		x		x		
5	¿Ud. conoce los deberes que corresponde al cargo que desempeña?	x		x		x		
6	¿Considera Ud. que los servidores públicos de nuestra entidad conocen sus deberes según su perfil de puestos?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: PERFILES PROFESIONALES</b>								
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	¿Cree que la formación académica de estudios con el que cuenta esta apto para el puesto que desempeña?	x		x		x		
8	¿Se encuentro cursando estudios de especialidad en el puesto que de desempeña actualmente?	x		x		x		
9	¿Considera que Ud. cuenta con conocimientos específicos para el cargo que desempeña?	x		x		x		
10	¿Tiene dificultades al desarrollar su trabajo por falta de conocimiento del cargo que desempeña?	x		x		x		
11	¿Considera Ud. que cuenta con las aptitudes para ocupar el cargo que desempeña?	x		x		x		
12	¿Cree Ud. que los servidores públicos de su entidad tienen las aptitudes para ocupar el cargo que desempeñan?	x		x		x		
13	¿Considera Ud. que cuenta con habilidades para ocupar el cargo que desempeña?	x		x		x		
14	¿Considera que su trabajo refuerza sus habilidades en el desempeño de su cargo?	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** .....

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: **PRICILLA DELGADO ARTEAGA**                      **DNI: 40381266**

**Especialidad del validador:** **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**

**Lima 25, de Octubre del 2021.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Firma del Experto Informante**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD</b>								
1	¿Ud. cree que su desempeño laboral según su cargo es eficiente?	x		x		x		
2	¿Considera que las diferentes área realizan su trabajo con eficiencia?	x		x		x		
3	¿Considera Ud. que la productividad según el cargo que desempeña es eficaz?	x		x		x		
4	¿Cuenta con el apoyo necesario para el cumplimiento de metas?	x		x		x		
5	¿Considera que tiene las herramientas necesarias para facilitar el cumplimiento de metas	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA</b>								
6	¿La entidad promueve la competitividad para un buen desempeño laboral	x		x		x		
7	¿La entidad promueve el crecimiento personal para el desarrollo de su desempeño laboral?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO</b>								
8	¿Considera Ud. que existe espíritu de equipo dentro grupo de trabajo?	x		x		x		
9	¿Considera que existe iniciativa por parte de su equipo de trabajo?	x		x		x		
10	¿Cree que el entorno social afecte al desempeño Laboral?	x		x		x		
11	¿Considera que el entorno social influye en el equipo de trabajo y el desempeño laboral?	x		x		x		
12	¿Considera que la comunicación es relevante para un buen desempeño laboral?	x		x		x		
13	¿Existe comunicación fluida con el equipo de trabajo que Ud. se rodea?	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** .....

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: **TTITO UGARTE IVAN**

**DNI: 24706830**

**Especialidad del validador:** MAESTRO EN GESTION PUBLICA.

**Lima 28, de Octubre del 2021.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PERFIL DE PUESTO.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: DESCRPCION DE PUESTOS DE TRABAJO</b>								
1	¿Considera Ud. que los servidores públicos de su entidad conocen la misión del puesto que desempeñan?	x		x		x		
2	¿Cree Ud. que el cargo que desempeña está acorde a la remuneración registrada en el Presupuesto analítico de personal?	x		x				
3	¿Las responsabilidades que Ud. asume están acorde al cargo que desempeña?	x		x		x		
4	¿Requiere de esfuerzo las responsabilidades que asume?	x		x		x		
5	¿Ud. conoce los deberes que corresponde al cargo que desempeña?	x		x		x		
6	¿Considera Ud. que los servidores públicos de nuestra entidad conocen sus deberes según su perfil de puestos?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: PERFILES PROFESIONALES</b>								
7	¿Cree que la formación académica de estudios con el que cuenta esta apto para el puesto que desempeña?	x		x		x		
8	¿Se encuentro cursando estudios de especialidad en el puesto que de desempeña actualmente?	x		x		x		
9	¿Considera que Ud. cuenta con conocimientos específicos para el cargo que desempeña?	x		x		x		
10	¿Tiene dificultades al desarrollar su trabajo por falta de conocimiento del cargo que desempeña?	x		x		x		
11	¿Considera Ud. que cuenta con las aptitudes para ocupar el cargo que desempeña?	x		x		x		
12	¿Cree Ud. que los servidores públicos de su entidad tienen las aptitudes para ocupar el cargo que desempeñan?	x		x		x		
13	¿Considera Ud. que cuenta con habilidades para ocupar el cargo que desempeña?	x		x		x		
14	¿Considera que su trabajo refuerza sus habilidades en el desempeño de su cargo?	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** .....

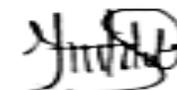
**Opinión de aplicabilidad:**                      **Aplicable [ x ]**                      **Aplicable después de corregir [ ]**                      **No aplicable [ ]**
**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: **TTITO UGARTE IVAN**                      **DNI: 24706830**
**Especialidad del validador:** MAESTRO EN GESTION PUBLICA

**Lima 28, de Octubre del 2021.**
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 .....  
**Firma del Experto Informante**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD</b>								
1	¿Ud. cree que su desempeño laboral según su cargo es eficiente?	x		x		x		
2	¿Considera que las diferentes área realizan su trabajo con eficiencia?	x		x		x		
3	¿Considera Ud. que la productividad según el cargo que desempeña es eficaz?	x		x		x		
4	¿Cuenta con el apoyo necesario para el cumplimiento de metas?	x		x		x		
5	¿Considera que tiene las herramientas necesarias para facilitar el cumplimiento de metas	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA</b>								
6	¿la entidad promueve la competitividad para un buen desempeño laboral	x		x		x		
7	¿La entidad promueve el crecimiento personal para el desarrollo de su desempeño laboral?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO</b>								
8	¿Considera Ud. que existe espíritu de equipo dentro grupo de trabajo?	x		x		x		
9	¿Considera que existe iniciativa por parte de su equipo de trabajo?	x		x		x		
10	¿Cree que el entorno social afecte al desempeño Laboral?	x		x		x		
11	¿Considera que el entorno social influye en el equipo de trabajo y el desempeño laboral?	x		x		x		
12	¿Considera que la comunicación es relevante para un buen desempeño laboral?	x		x		x		
13	¿Existe comunicación fluida con el equipo de trabajo que Ud. se rodea?	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** .....

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: **DELGADO ARTEAGA JAIME**

**DNI: 24710613**

**Especialidad del validador:** MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima 28, de Octubre del 2021.



.....  
Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PERFIL DE PUESTO.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: DESCRPCION DE PUESTOS DE TRABAJO</b>								
1	¿Considera Ud. Que los servidores públicos de su entidad conocen la misión del puesto que desempeñan?	x		x		x		
2	¿Cree Ud. que el cargo que desempeña está acorde a la remuneración registrada en el Presupuesto analítico de personal?	x		x				
3	Las responsabilidades que Ud. asume están acorde al cargo que desempeña?	x		x		x		
4	¿Requiere de esfuerzo las responsabilidades que asume?	x		x		x		
5	¿Ud. conoce los deberes que corresponde al cargo que desempeña?	x		x		x		
6	¿Considera Ud. que los servidores públicos de nuestra entidad conocen sus deberes según su perfil de puestos?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: PERFILES PROFESIONALES</b>								
7	¿Cree que la formación académica de estudios con el que cuenta esta apto para el puesto que desempeña?	x		x		x		
8	¿Se encuentre cursando estudios de especialidad en el puesto que de desempeña actualmente?	x		x		x		
9	¿Considera que Ud. cuenta con conocimientos específicos para el cargo que desempeña?	x		x		x		
10	¿Tiene dificultades al desarrollar su trabajo por falta de conocimiento del cargo que desempeña?	x		x		x		
11	¿Considera Ud. que cuenta con las aptitudes para ocupar el cargo que desempeña?	x		x		x		
12	¿Cree Ud. que los servidores públicos de su entidad tienen las aptitudes para ocupar el cargo que desempeñan?	x		x		x		
13	¿Considera Ud. que cuenta con habilidades para ocupar el cargo que desempeña?	x		x		x		
14	¿Considera que su trabajo refuerza sus habilidades en el desempeño de su cargo?	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** .....

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: **DELGADO ARTEAGA JAIME**                    **DNI:** 24710613

**Especialidad del validador:** MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA

**Lima 25, de Octubre del 2021.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....  
**Firma del Experto Informante**

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

Espinar, 25 de Octubre del 2021.

**CARTA N° 177 -2021-DRSC/UE.408HOSPITALDEESPINAR/DE.**

**SEÑOR (A) :**

**ELENA MONTUFAR SONCCO**

**ASUNTO: ACCESO Y FACILIDADES PARA ELABORACION DE TRABAJO DE  
INVESTIGACION**

**REFERENCIA: SOLICITUD –REG 07885**

De mi mayor consideración.

Es sumamente grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a su vez informar que se tomó conocimiento de la solicitud según documento de referencia, donde indica que su persona es estudiante de post grado, de la Universidad privada Cesar Vallejo en donde solicita se brinde las facilidades para el acceso a la información durante la elaboración de su trabajo de investigación, y la aplicación de los instrumentos (cuestionario) hacia los servidores públicos de nuestra entidad.

Por lo que debo manifestar que la dirección ejecutiva a mi cargo, ha optado por otorgarle las facilidades correspondientes durante todo el proceso de la elaboración de su trabajo de investigación, tomando en cuenta las normativas internas de nuestra institución.

Atentamente.



GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD CUSCO  
DIRECCION EJECUTIVA DE ESPINAR  
Dra. Obst. *[Signature]* Montesinos Quispe  
DIRECTORA EJECUTIVA  
COP 22382

Cc.Arch



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20564356116
UNIDAD EJECUTORA 408 HOSPITAL DE ESPINAR	
Nombre del Titular o Representante legal: NANCY MONTESINOS QUISPE	
Nombres y Apellidos: NANCY MONTESINOS QUISPE	DNI: 41078570

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
EL PERFIL DE PUESTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 408 HOSPITAL DE ESPINAR, 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTION PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos ELENA MONTUFAR SONCCO	DNI: 44872918

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Espinar, 27 de Octubre 2021.

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CUSCO  
U.E. 408 HOSPITAL DE ESPINAR  
  
Doc. Obst. Nancy Montesinos Quispe  
DIRECTORA EJECUTIVA  
COP. 22382

Firma: \_\_\_\_\_

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.