



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

**Perfiles de puestos y su incidencia en el desempeño laboral en la  
empresa Constructan, Arequipa 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

**DE: Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Herrera Rivera, Flavia Fiorella (ORCID: 0000-0002-2238-7053)

**ASESOR:**

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (ORCID: 0000-0003-2842-2099)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Dedicado en primer lugar a Dios por regalarme la vida y mostrarme su amor incondicional cada día permitiéndome lograr mis metas. A mi Madre y hermanos por todo su apoyo durante este proceso. A mi hijo por ser la mejor muestra de amor, mi soporte en los momentos de dificultad y mi inspiración para seguir creciendo y por último a mis dos estrellas en el cielo mi padre y mi abuela a quienes siempre tengo presente en mi corazón.

### **Agradecimiento**

Agradezco primeramente a DIOS por permitirme culminar esta etapa, a la Universidad Cesar Vallejo por permitirme desarrollar la presente investigación y a mi Asesor académico Dr. Kerwin por su enseñanza y apoyo durante este proceso.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
4.1. Análisis de resultados	24
4.2. Validación de hipótesis	32
V.DISCUSIÓN	40
VI.CONCLUSIONES	43
VII.RECOMENDACIONES	45
VIII.REFERENCIAS	46
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Población de la empresa Constructan	18
<b>Tabla 2</b>	Valores de escala Likert	20
<b>Tabla 3</b>	Jueces validadores de instrumento	20
<b>Tabla 4</b>	Estadística de confiabilidad perfil de puestos	21
<b>Tabla 5</b>	Estadística de confiabilidad desempeño laboral	21
<b>Tabla 6</b>	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable perfil de puestos	24
<b>Tabla 7</b>	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión conocimiento	25
<b>Tabla 8</b>	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión análisis	26
<b>Tabla 9</b>	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión diseño	27
<b>Tabla 10</b>	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión factores	28
<b>Tabla 11</b>	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral	29
<b>Tabla 12</b>	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión evaluación	30
<b>Tabla 13</b>	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión metodología	31
<b>Tabla 14</b>	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión importancia	32
<b>Tabla 15</b>	Prueba de normalidad	33
<b>Tabla 16</b>	Coeficiente de Spearman	33
<b>Tabla 17</b>	Coeficiente de correlación: Perfiles de puesto y desempeño laboral	34
<b>Tabla 18</b>	Coeficiente de correlación: Conocimiento y desempeño laboral	35
<b>Tabla 19</b>	Coeficiente de correlación: Análisis y desempeño laboral	36
<b>Tabla 20</b>	Coeficiente de correlación: Diseño y desempeño laboral	37
<b>Tabla 21</b>	Coeficiente de correlación: Factores y desempeño laboral	38

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	Métodos tradicionales de evaluación de desempeño	14
<b>Figura 2</b>	Diseño de investigación	17
<b>Figura 3</b>	Escala de medición de variables	22
<b>Figura 4</b>	Variable 1 Perfil de puestos	24
<b>Figura 5</b>	Dimensión conocimiento	25
<b>Figura 6</b>	Dimensión análisis	26
<b>Figura 7</b>	Dimensión diseño	27
<b>Figura 8</b>	Dimensión factores	28
<b>Figura 9</b>	Variable 2 Desempeño laboral	29
<b>Figura 10</b>	Dimensión evaluación de desempeño	30
<b>Figura 11</b>	Dimensión metodología	31
<b>Figura 12</b>	Dimensión importancia	32

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la incidencia de los perfiles de puesto en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructan, Arequipa 2022. Esta investigación metodológicamente tiene un estudio de tipo aplicada de enfoque cuantitativo y diseño no experimental de nivel correlacional y corte transaccional; su población estuvo conformada por 28 colaboradores de la empresa Constructan tomando como muestra la totalidad de ellos. Se aplicó como instrumento de recopilación de información el cuestionario con escala de tipo Likert para cada variable de estudio, validado mediante juicio de expertos arrojando una excelente confiabilidad en el coeficiente de Alfa de Cronbach.

La información brindada mediante los cuestionarios acerca de las variable de estudio fueron representadas gráficamente y textualmente mediante un análisis de datos, así mismo al aplicar el coeficiente de Spearman se obtuvo como resultado una correlación de 0.590, indicando de esta manera ser positiva y moderada por lo que se aprobó la hipótesis general planteada concluyendo con la existencia de la incidencia de los perfiles de puesto en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructan, Arequipa 2022.

**Palabras clave:** perfil de puestos, desempeño

## **ABSTRACT**

The purpose of this research work was to determine the incidence of job profiles on the job performance of the workers of the company Constructan, Arequipa 2022. Methodologically, this research has an applied type study with a quantitative approach and a non-experimental design of a correlational level and transactional court; the population was made up of 22 employees of the Constructan company, taking all of them as a sample. The questionnaire with a Likert-type scale was applied as an information collection instrument for each study variable, validated by expert judgment, showing excellent reliability in the Cronbach's Alpha coefficient.

The information provided through the questionnaires about the study variables were represented graphically and textually through a data analysis, likewise when applying the Spearman coefficient, a correlation 0.590 was obtained as a result, indicating in this way to be positive and moderate for what that the general hypothesis proposed was approved, concluding with the existence of the incidence of job profiles in the work performance of the workers of the company Constructan, Arequipa 2022.

**Keywords:** job profile, performance



## I. INTRODUCCIÓN

Los perfiles de puestos de una organización definidos por el término de descripción de cargo dan referencia a la especificación de todas las acciones realizadas por una persona que forma parte de una organización empresarial, su diseño incluye la relación de sus principales funciones y el objetivo unificado de las mismas contemplando así una mejor relación entre las personas y su trabajo dando oportunidad a un buen desempeño en el trabajo, mejoras continuas en la organización, la productividad y por consecuencia a la realización de objetivos en común (Chiavenato, 2018).

La evolución del diseño organizacional dentro de las empresas ha permitido en la actualidad dar importancia al diseño de los perfiles de puestos y aplicarlo de manera singular como instrumento dentro de la gestión del personal de una organización conectando de esta manera la idea de una correcta implantación de perfiles para dar como resultado un óptimo desempeño en la empresa.

En el contexto internacional según el estudio realizado por Durán (2020) señala que en la gestión de puestos de trabajo es de suma importancia la capacidad de desarrollo que tiene un colaborador y la vinculación que existe al traducir una característica intangible del puesto en un objeto de evaluación, estudio y mejora. En este contexto se llega a determinar las diferentes competencias para cada puesto que forma parte de una organización y en la posterioridad de acuerdo a la evaluación de desempeño se podría verificar si el colaborador está cumpliendo con el perfil y desarrollo de funciones del puesto que ocupa ayudando a que la organización tenga conocimiento de los objetivos de cada puesto de trabajo permitiendo a su vez que los colaboradores desarrollen sus actividades con la finalidad de resultados positivos dentro de la organización.

En el Perú, las organizaciones se encuentran en una continua transformación a través de nuevos dinamismos por consecuencia la estructura de una empresa se encuentra conformada por diversos procesos en donde la elaboración de las funciones de cada puesto acentúa la manera en la que se ejecuta el trabajo así como las competencias idóneas para cada colaborador siendo de gran ventaja para la organización y su productividad que se encuentra interrelacionada con las

capacidades y el efectivo desarrollo de las tareas que forman parte de los perfiles de puesto de cada trabajador. Por consiguiente, al ser parte de una constante evolución las organizaciones actuales se encuentran direccionando el rol de los colaboradores, exigiendo cada vez distintas competencias y capacidades plasmadas en la elaboración y descripción de los puestos de trabajo (Guevara, 2019).

Teniendo en cuenta los constantes cambios organizacionales, así como la transformación de la gestión del personal, la empresa Constructan, cantera dedicada a la extracción de materiales de construcción y agregados en Arequipa encuentra como realidad problemática la escasa información que tienen las actividades de sus colaboradores en sus puestos debido a la falta de implementación de sistemas relacionados a los perfiles de puestos que ayuden a lograr el rendimiento eficaz del trabajador y de obtener resultados unificados con visión a una mejora organizativa. Además, logra identificar una limitada formación y desarrollo del capital humano que afecta los resultados por lo que se precisa cerrar brechas de conocimientos y capacidades de acuerdo a las tareas que realiza cada puesto de trabajo y de esta forma establecer programas y capacitaciones que permitan realizar cambios para optimizar el trabajo mejorando el desempeño y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por lo antes expuesto se da espacio a la formulación del problema general ¿Cómo inciden los perfiles de puesto en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022? Así mismo se presentan los problemas específicos ¿Qué relación existe entre el conocimiento del perfil de puesto de los trabajadores y el desempeño laboral en la empresa Constructan, Arequipa 2022? , ¿Cómo influye el análisis de perfiles de puestos de trabajo en el desempeño laboral en la empresa Constructan, Arequipa 2022?, ¿Qué relación existe entre el diseño de perfiles de puesto y el desempeño de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022?, ¿Qué factores del perfil de puestos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan-Arequipa 2022?.

El presente trabajo de investigación se justifica de forma teórica al permitir estudiar los términos de perfiles de puestos y desempeño laboral al observar que en la actualidad las empresas cuentan con la necesidad de incorporar los procesos y manuales de funciones dentro de su unidad organizativa en las cuales se vean reflejadas las actividades, habilidades y capacidades del colaborador en su puesto de trabajo, de esta manera ampliar los conocimientos para luego ser aplicados en la empresa.

Se justifica de forma práctica en la empresa Constructan debido a los cambios organizacionales en la que se encuentra, con la necesidad de poseer perfiles profesionales óptimos para cada puesto de trabajo y así establecer su mejoría, es así que el presente estudio permitió analizar los perfiles de puesto de los trabajadores y su impacto en el cumplimiento de objetivos organizacionales, por consiguiente establecer su influencia en el desempeño laboral descubriendo factores que determinan un óptimo desenvolvimiento del personal en su puesto de trabajo.

Por último se justifica socialmente puesto que la empresa y sus colaboradores se verán favorecidos al obtener un panorama claro de las responsabilidades dentro de la organización, restando así la duplicidad de funciones y desconcierto, por consiguiente obtener un mejor el funcionamiento dentro de la organización con mejores resultados, contando con profesionalismo y eficiencia en sus actividades diarias para los fines organizacionales.

Así mismo, la investigación tiene como objetivo general determinar la incidencia de los perfiles de puesto en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructan, Arequipa 2022 y como objetivos específicos: a) Conocer la relación entre el conocimiento del perfil de puesto de los trabajadores y el desempeño laboral en la empresa Constructan, Arequipa 2022, b) Identificar la influencia del análisis de perfiles de puestos de trabajo en el desempeño laboral en la empresa Constructan, Arequipa 2022, c) Establecer la relación entre el diseño de perfiles de puesto y el desempeño de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022, d) Establecer la influencia de los factores del perfil de puestos en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022.

El presente trabajo de investigación puntualiza como hipótesis general que existe incidencia de los perfiles de puesto en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructan, Arequipa 2022 y como hipótesis específicas a) Existe relación entre el conocimiento de los perfiles de puesto de los trabajadores y su desempeño laboral en la empresa Constructan, Arequipa 2022 b) El análisis de puestos de trabajo influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022 c) Existe relación entre el diseño de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022 d) Los factores del perfil de puesto tienen influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se han desarrollado distintas investigaciones relacionadas al tema de perfiles de puesto y como inciden en el rendimiento laboral de una organización permitiendo óptimos resultados y en consecuencia la realización de objetivos. Seguidamente se presentan algunos estudios realizados con anterioridad en el contexto internacional y nacional.

A nivel Internacional Sudrajat (2021) en su tesis que llevó por título optimización de descripciones y especificaciones de puestos en el desempeño de los empleados en Ptun Bandung en Indonesia tuvo como objetivo estudiar el efecto de las descripciones de puesto en el desempeño de los empleados y explicar su optimización para lograr una resolución oportuna de los casos, utilizó un diseño descriptivo con un análisis inferencial, aplicando el estudio a 46 personas que formaron parte de su muestra utilizando como instrumento el cuestionario. Se concluyó que la descripción y especificaciones del trabajo tienen un efecto significativo simultáneamente en el desempeño de los trabajadores de Ptun Bandung.

Yeboah (2019) en su investigación titulada efecto de la descripción de puesto del empleado en su desempeño laboral: Caso de la Autoridad de seguros de Salud en Ghana tuvo como objetivo identificar la práctica de descripción de puestos de los trabajadores evaluando su desempeño y examinar la asociación de la descripción y el desempeño en la empresa. El estudio tuvo un enfoque metodológico a partir de un análisis correlacional. La población para este estudio tuvo un total de 290 miembros del personal de distintas áreas aplicando como instrumento para recolección de información la encuesta. Se pudo concluir con la investigación que su organización cuenta con varios aspectos en la descripción de puestos como la identificación, roles y deberes obteniendo una correlación positiva para determinar el desempeño en el trabajo de los empleados.

Mulyana et al., (2019) en su estudio que llevó por título la influencia del análisis de puestos en el desempeño laboral de la empresa manufacturera en indonesia el cual tuvo como objetivo examinar la influencia del análisis de cargo en la organización y cómo afecta en sus actividades diarias. Se utilizó el método cuantitativo para el estudio y su muestra estuvo conformada por 73 colaboradores

de la empresa elegidos mediante muestreo probabilístico. Así mismo el instrumento utilizado para recolectar la información necesaria fue el cuestionario. Al resolver la investigación se especificó que el análisis de puesto afecta significativamente el desempeño de la empresa manufacturera además que el análisis de trabajo de los empleados puede ser una herramienta poderosa para mejorar su desempeño en la organización.

Púm (2018) en su trabajo titulado competencias laborales y evaluación del desempeño, realizado con los colaboradores de Autocentro Gutierrez, S.A., ubicado en la ciudad de Quetzaltenango Guatemala muestra como propósito reconocer como repercuten las competencias laborales en la medición del desempeño de los trabajadores. Utilizó para su estudio de tipo descriptivo, un enfoque cuantitativo con mediciones y relaciones entre variables. Su muestra estuvo conformada por un total de 22 personas que ejercen funciones en la empresa sin distinción de género. El instrumento utilizado en el estudio fue la recolección de los datos mediante una boleta de opinión y otra de evaluación de desempeño. El trabajo de investigación determinó por conclusión que los colaboradores poseen un nivel alto de las competencias determinadas para sus puestos y que las mismas influyen en el desempeño del personal.

Muriithi (2017) en su trabajo titulado efecto de la descripción de puestos en el desempeño de los empleados del ministerio de agua y riego en Nairobi, Kenia consistió en examinar el efecto de las descripciones de puestos en el desempeño de los empleados que forma parte del ministerio. Aplicó para su investigación un análisis estadístico cuantitativo adoptando un diseño de encuesta descriptiva. La muestra de la investigación se obtuvo del total de colaboradores del ministerio de agua y riego aplicando como instrumento el cuestionario. Por conclusión del estudio se especificó que la descripción de trabajo interviene en el desempeño de los empleados y que una descripción poco clara de sus roles resulta en un desempeño deficiente de los colaboradores del ministerio.

Rodríguez (2016) en su estudio titulado el perfil por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal del área comercial de la empresa Automotores de la Sierra S.A. del Cantón Ambato en Ecuador tuvo como finalidad establecer la incidencia de las variables asociadas del personal administrativo y

operativo de la organización. Utilizó para su estudio el diseño bibliográfico y de campo con un enfoque mixto es decir cuali-cuantitativo. La muestra del estudio se realizó con 31 colaboradores pertenecientes a la empresa utilizando el cuestionario como instrumento con preguntas limitadas para la obtención de respuestas precisas. La investigación concluye indicando que el inapropiado perfil por competencias termina alterando de forma negativa el rendimiento laboral del personal y a su vez afectando el conocimiento de sus responsabilidades dentro de su puesto.

En el Perú, Catari y Montalvan (2019) en su trabajo titulado el análisis de puesto y su influencia en la evaluación del desempeño en el área comercial de la empresa Ronco Motors SAC como propósito principal buscó realizar un estudio de las metodologías de análisis de puesto para de esta manera hallar su vínculo con el desempeño laboral en el área comercial. Utilizó para su propósito un diseño descriptivo. Su investigación fue aplicada a 60 trabajadores del sector de ventas y comercial de la compañía. En su investigación utilizó como técnica de recopilación el cuestionario con escala de Likert dando por conclusión que el análisis de puesto requiere desarrollar descripciones y especificaciones lo que implica efectuarlo en diversas etapas además que sus colaboradores al reconocer sus objetivos y metas permiten una continua mejora.

Mejía, (2019) en su tesis titulada perfil de puesto por competencias y su impacto en el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores del sistema de administración tributaria de lima – SAT tuvo como motivo demostrar la manera en la que el modelo de gestión del personal puede ser una causa que incide en las capacidades de los trabajadores. La investigación tuvo un enfoque de carácter correlacional utilizando un Nivel investigativo relacional entre las dos variables. La muestra se tomó de cinco procesos de selección de personal previamente admitidos por la organización. Se utilizó como instrumento de medición el formato de perfil de competencias y evaluación de entrevista por competencias. La investigación obtuvo como resultado que las competencias son una ventaja competitiva para potencializar a los trabajadores y su implementación aún muestra dificultad en instituciones del sector público.

Silva (2018) realizó su trabajo de investigación titulado diseño de puesto y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la corporación ACCIONA B&S S.A.C 2017, tuvo como motivo establecer como influye el diseño de puestos de la organización en el performance de las personas que laboran en ella. Tomó en consideración el nivel descriptivo y correlacional adoptando un diseño no experimental. La investigación tomó 80 trabajadores de los 100 que conformaban la empresa. En la realización de su estudio aplicó la encuesta mediante la aplicación del cuestionario. El estudio finalmente arrojó la existencia de relación entre el diseño de puestos de los colaboradores con su nivel del desempeño laboral en la empresa.

Huaytalla (2018) en su tesis 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 precisó como objetivo principal de su estudio establecer la influencia del Perfil de Puestos en la ejecución de las actividades de los colaboradores en la institución. La autora utilizó un método explicativo, descriptivo y estadístico que aportó en las definiciones del estudio, tomando como muestra a todos los trabajadores de la sociedad antes mencionada trabajando con 16 de sus colaboradores. Tuvo como instrumentos de investigación la entrevista personal y el cuestionario. La investigación determinó que el Perfil de Puestos tiene incidencia en el Cumplimiento de tareas de los colaboradores además el estudio distingue que el perfil de estos no cuenta con una buena estructura dentro de la empresa.

Blas (2017) realizó una investigación que lleva por título perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana y consistió en determinar la relación que existe entre las variables asociadas. El estudio se ejecutó de manera no experimental a nivel correlacional aplicado a 56 empleados que ejercen funciones en la institución aplicando como instrumentos los cuestionarios constituidos por preguntas dirigidas a usuarios de entidades públicas. La investigación obtuvo como resultado que existe una gran evidencia para afirmar que ambas variables de estudio se encuentran relacionadas positivamente en la empresa analizada.



A continuación, se presentan las bases teóricas que permiten tener un enfoque determinado de las variables de investigación, como primera variable a desarrollar el perfil de puestos

La Real Academia Española toma por definición de la palabra perfil a la descripción de las características de un empleo, de un contratante o una actividad. Palomino (2019) por su parte define el término Puesto como un conjunto de actividades ejecutadas por una persona, de forma continua y metódica. El perfil de puesto es un esquema en el cual se especifica las funciones del puesto que lo conforma y la distinción de los otros puestos de la empresa ejecutándose de manera específica, regular y con la aplicación de métodos para la realización de las tareas y propósitos del cargo. Fundamentalmente es ejecutar un registro de los elementos importantes de la posición que se ocupa y de las obligaciones y las responsabilidades que se necesitan (Chiavenato, 2018).

Ramhit (2019) da a conocer que una descripción de puesto proporciona una relación formal entre un empleado y la organización. Una descripción del puesto es una guía que debe seguir el titular y que permite al empleado desempeñar sus funciones dentro de las normas de la organización, por lo tanto, una descripción del puesto proporciona una lista de deberes que una persona debe realizar y las responsabilidades que debe asumir.

Con relación a las dimensiones de la variable antes mencionada que son el conocimiento, el análisis, diseño y factores se desarrollan a continuación de forma teórica según los autores

Pérez (2021) indica que contar con el conocimiento del perfil de puesto tiene muchos beneficios ya que permite a los jefes una efectiva selección del personal así mismo aclarar los objetivos que se buscan del puesto ayudando al colaborador a tener un mayor entendimiento de sus funciones, focalizando de manera positiva los esfuerzos y evitando la duplicidad con los demás cargos de la empresa y así poder alcanzar sus objetivos en común.

El conocimiento de manual de funciones aporta al colaborador a realizar sus actividades de manera ordenada y a saber que hacer y cómo hacer sus labores cumpliendo de manera eficiente con procedimientos, visión y misión de la

empresa convirtiéndose en una herramienta de suma importancia, el conocimiento de los roles ayuda a establecer las actividades que impulsan al rendimiento laboral efectivo de los colaboradores (Villafuerte ,2018; Trost ,2019).

Kay (2021) indica que el conocimiento de los perfiles de puesto dentro de la organización ayuda a minimizar la confusión y fricción sobre inconvenientes en la línea de mando y garantiza que los miembros del equipo cuenten con su rol específico dentro de la organización, logrando de esta manera una mayor unificación en sus tareas diarias dentro de sus puestos de trabajo.

Alles (2015) define el análisis de perfil de puesto como una ejecución sistemática que comprende reunir y analizar la información referente a un cargo laboral, los requisitos, las circunstancias en las que se realiza el trabajo y el tipo de profesionales que se acomoda mejor al puesto. Así mismo detalla algunas situaciones que podrían darse si no se realiza una adecuada revisión del siendo estas los sueldos carentes de equidad, desconocimiento de los resultados que deberían tener los colaboradores, desorientación de tareas entre los empleados, desentendimiento de responsabilidades, contratación de personas no calificadas, Inadecuada capacitación debido a la baja calidad, retraso de objetivos.

Durán y Ortiz (2014) indican que el proceso de análisis comprende cuatro etapas: La primera objetivos del análisis en la que se repasa información básica como organigramas y perfiles anteriores identificando los datos que queremos obtener , la segunda delimitación del análisis que se refiere al hecho de definir por quién , cuándo y cuáles puestos serán estudiados , en la tercera etapa análisis de puestos el propósito es agrupar actividades, conductas, condiciones, características y capacidades laborales repasando la información a los colaboradores para confirmar datos y corregir equivocaciones, siendo de suma importancia elegir los métodos que utilizaremos para recoger la información precisa (cuestionario, entrevista individuales, observación) finalizando con la etapa de descripción de puesto acondicionando los documentos necesarios para el análisis.

Respecto al diseño de perfiles y su elaboración toman un papel importante para el control de una organización ya que este documento permitirá conocer

específicamente competencias y características de un puesto determinado en donde los objetivos estratégicos y personales se complementan para mayor potencial en la empresa Fernández et al., (2015).

Dessler y Varela (2015) distinguen dos tipos de descripciones de perfil de puestos para su diseño, la primera se refiere a la descripción genérica siendo aquella en la que el contenido de tareas y competencias no se detalla específicamente es decir se hace a grandes rasgos dando una visión global a través de denominadores en común mientras que la descripción específica señalan las actividades laborales precisas indicando su relación con otros puestos, límites de responsabilidad y métodos de trabajo.

El autor antes mencionado indica que existen dos formas de descripciones pudiendo ser escritas de una manera libre en la que no se sujetan a un modelo en específico y las descripciones con lista verificable en la que ya se cuenta con la información específica de lo que se quiere indagar mostrando en contra que muchas veces no se adapta a todos los puestos. En cuanto al modelo de las descripciones de puesto nos aclara que si bien cada modelo tiene distintas características siempre se ajustan a la siguiente información: la fecha para conocer las actualizaciones del documento, nombre del ocupante, nombre del puesto asignado por la empresa, la localización, dependencia del puesto, tramo de control en el organigrama, la misión del puesto, descripción de funciones en la que se narra las responsabilidades, los requisitos del puesto que son las aptitudes académicas y emocionales que se necesitan para el puesto.

En el artículo académico publicado por Estrategia Magazine (2020) precisa sobre los factores que permiten analizar varios puestos con objetividad, en primera instancia los intelectuales que incluyen la educación y la experiencia, conocimientos específicos que podría requerir el puesto, adaptabilidad y las aptitudes necesarias frente a situaciones que se den al ejecutar las actividades del puesto. Como segunda instancia los requisitos físicos en el que se incluyen los factores de esfuerzo físico que se requiere como la capacidad visual, habilidades y destrezas. En tercera instancia se encuentran las responsabilidades implícitas como la supervisión, materiales, documentos y base de datos reservados. Por último, las condiciones de trabajo que comprende el medio físico,

el ambiente de trabajo, los riesgos físicos y beneficios como la remuneración, línea de carrera y capacitaciones.

Dessler y Varela (2017) manifiestan que en los modelos de evaluación de cargos se conoce a los requisitos como factores y estos son: el factor de habilidad tales como las experiencia, el conocimiento grupal, operacionales, destrezas manuales, mediciones entre otros, el factor de esfuerzo que comprende la carga física, mental, audiovisual y presión nerviosa, como siguiente factor se encuentra la responsabilidad que es el tratamiento de los datos reservados, eficacia del trabajo, activos financieros, procesos y demás, el factor condiciones de trabajo que hace referencia al medio ambiente, estado del entorno laboral, la calidad, seguridad, limpieza, enfermedades profesionales, iluminación y ergonomía.

A continuación, se define la siguiente variable del trabajo de investigación que es el desempeño laboral, según Donohoe (2019) se refiere a la conducta que adoptan los colaboradores de una empresa en sus puestos de trabajo siendo el resultado final del trabajo eficaz y eficiente desarrollado por el personal, se relaciona con los resultados que los trabajadores pueden reflejar al realizar las labores requeridas para el puesto. Así mismo Newstrom (2011) hace referencia del comportamiento laboral como la disciplina en la que influye el comportamiento de los trabajadores, sus equipos de trabajo y la conducta ejercida por ellos dentro de la empresa lo que contribuye a la eficacia de sus funciones y objetivos en conjunto de la organización.

Respecto a las dimensiones de la variable antes mencionada que son la evaluación de desempeño, metodología y la importancia del desempeño laboral se desarrollan a continuación de forma teórica según los autores

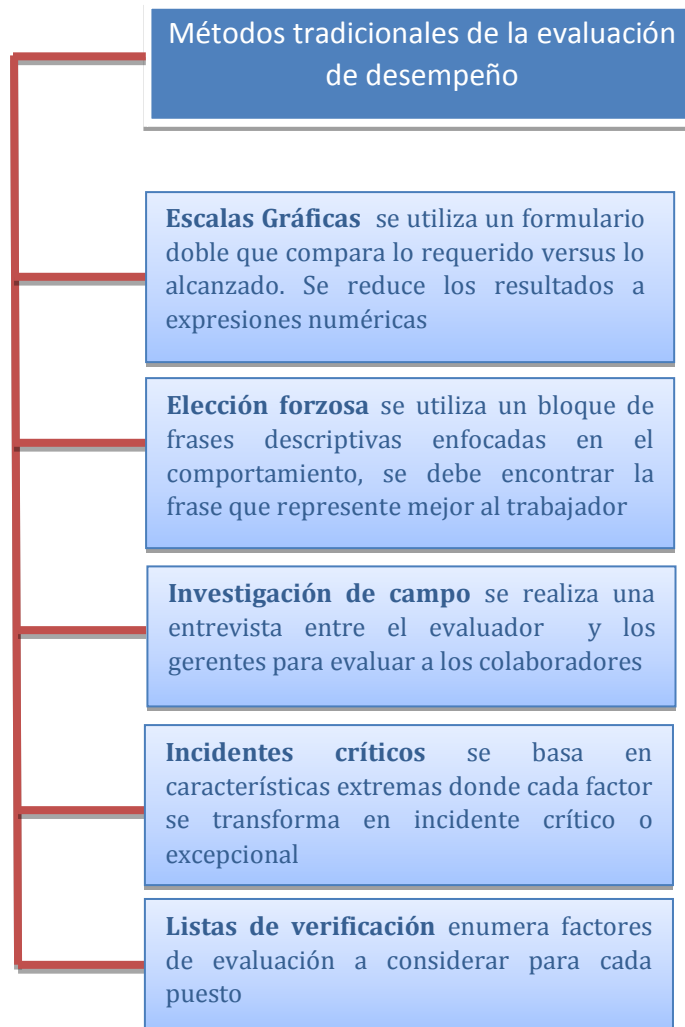
Robbins & Judge(2017) indican que las empresas se encargan de evaluar la manera cómo se desenvuelven los empleados en sus actividades pero además las organizaciones en la actualidad requieren una información específica ya que están orientadas al servicio por eso distinguen tres tipos de comportamientos, siendo la primera el desempeño de funciones en la que se enfoca el cumplimiento de tareas para contribuir al rendimiento, segunda el civismo en el que se refiere a los procedimientos que ayudan a la parte psicológica y como

tercera la escasez de productividad que encuentra importancia en las acciones dañinas hacia la empresa que podrían ser los daños materiales, hurtos y la agresividad en el comportamiento de los empleados.

Existen maneras de proceder para realizar una evaluación de desempeño, en primer lugar, debemos definir el puesto esta acción en conjunto con el supervisor inmediato para que las funciones y los objetivos del desempeño sean claros, como segundo lugar encontramos la evaluación del desempeño en el que se encuentra la calificación relacionada a una gradación, por último encontramos la retroalimentación expresando opiniones acerca del desempeño, sus aciertos y errores para una mejora al empleado (Dessler y Varela,2017).

Araujo (2021) indica que los resultados del desempeño laboral muestran si la organización se encuentra debidamente establecida evaluando las responsabilidades y actividades descritas en la descripción de puestos de los trabajadores en una escala de calificación determinada, dicha evaluación sirve de gran ayuda para evaluar los errores que se pueda estar dando dentro de la organización y encontrar las soluciones necesarias para cambiar el panorama de la empresa. Chiavenato (2018) puntualiza sobre la existencia de los métodos tradicionales utilizados por las empresas dentro de un enfoque sistemático para encontrar una mejora continua en el que se genere equidad y permita incentivar a los colaboradores a lograr los fines organizacionales.

**Figura 1:** Métodos tradicionales de la evaluación de desempeño



Fuente:Propia

Muñoz (2015) precisa que para ejecutar la evaluación se puede adaptar algunos métodos, la primera opción es la evaluación de grados en los cuales existen 3 formas, la evaluación en 90 grados que es realizada por el jefe, evaluación de 180 grados donde la evaluación es realizada por jefes y sus pares, evaluación de 360 grados donde la evaluación la efectúa los jefes, sus pares y subordinados, como segundo método se encuentra el método de evaluación por rasgos de desempeño en la que da importancia a la puntualidad y confiabilidad, como tercer método se encuentra la evaluación de comportamiento que se realiza mediante puntuación en escalas es decir se analiza las acciones del trabajador ,otro método utilizado es la evaluación psicológica en el que se da calificación las habilidades emocionales, analíticas e intelectuales del colaborador.

La importancia de evaluar el desempeño de los trabajadores se da porque en primera instancia nos brindan información importante con la cual se pueden tomar decisiones de incrementos de salario e incentivos para los colaboradores, segundo permite que el trabajador y su jefe descubran los errores y deficiencias en su labor para elaborar un plan de corrección y mejora continua, tercero aportan al empleado probabilidad de un plan de carrera dependiendo de sus fortalezas y debilidades (Dessler y Valera, 2017; Souren,2020).

Mondy (2012) precisa su importancia ya que nos permite alcanzar los objetivos y perfeccionar el performance de los colaboradores en la empresa, los datos que se obtienen cobran importancia para la administración al crear un complemento entre todas las áreas dentro de ellas la planeación de recursos permitiendo identificar a los colaboradores potenciales prediciendo su desenvolvimiento en el puesto y desarrollo conociendo sus necesidades se realizan los programas de formación, la planeación y desarrollo de carrera en donde la persona podrá establecer sus metas profesionales, relaciones internas con los trabajadores que permitirán establecer decisiones de ascensos, despidos, promociones y más.

El desempeño de los empleados puede ayudar a identificar de que tan bien o que tan mal un empleado realiza sus deberes laborales requeridos y que tan pronto cumple con los plazos establecidos, medir el desempeño de los empleados puede ayudar a identificar posibles fallas en los programas de capacitación de los empleados y guiarlos sobre cómo pueden mejorar Periyasamy (2021).

### **III. METODOLOGÍA**

En las siguientes líneas se presenta el recorrido metodológico empleado en la presente investigación con el propósito de alcanzar el objetivo de estudio desarrollado.

#### **Tipo y diseño de investigación**

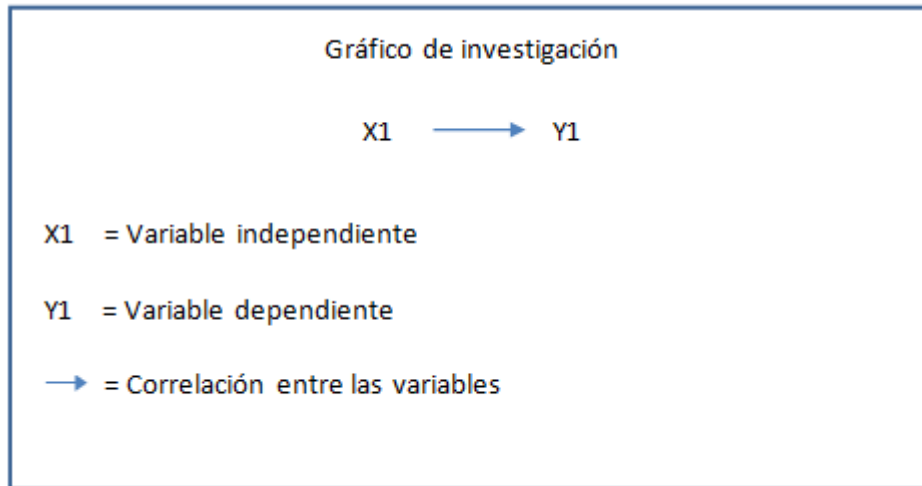
La presente investigación es de tipo aplicada conocida como práctica o empírica, Caballero (2014) da a conocer que este tipo de investigación se distingue porque pretende aplicar los conocimientos que se adquieren tomándolo en fines prácticos, siendo de gran importancia para el investigador las consecuencias prácticas de su estudio.

El enfoque de este estudio es cuantitativo, Serrano (2020) indica que en este enfoque se utiliza técnicas que nos permiten medir comprobando teorías a través de gráficos estadísticos ,en cuanto a su diseño es no experimental ya que no altera las variables del estudio brindando la correcta interpretación del análisis partiendo de la observación, Hernández y Baptista (2014) hablan de este diseño como aquel en el que no se manipula deliberadamente las variables anormalidades en su ambiente natural.

Se desarrolla a nivel descriptivo correlacional ya que la investigación estudia la relación entre las variables de estudio existentes. Parvathi (2021) indica que la investigación descriptiva describe las características del problema, fenómeno, situación o grupo objeto de estudio por otra parte Ramos (2022) respecto a la investigación correlativa se necesita plantear una hipótesis que proponga una relación entre 2 o más variables. Tiene además un corte transversal puesto que los datos obtenidos pertenecen a un tiempo único e irrepetible. Un estudio Transversal es un tipo de diseño de investigación en que recopila datos de personas diferentes en un solo momento, en la que se observan las variables sin influir en ellas.



**Figura 2:** Diseño de investigación



Fuente:Propia

### 3.2. Variables y Operacionalización

#### 3.2.1 Perfiles de puesto

Definición conceptual: Chiavenato (2017) acerca del perfil de puesto indica que es un esquema en el cual se especifica las funciones del puesto que lo conforma y la distinción de los otros puestos de la empresa ejecutándose de manera específica, regular y con la aplicación de métodos para la realización de las tareas y propósitos del cargo. Fundamentalmente es ejecutar un registro de los aspectos importantes del puesto, de las obligaciones y las responsabilidades que se necesitan.

Definición Operacional: La variable fue medida a través de la encuesta usando como instrumento de investigación el cuestionario con una escala de medición de 5 puntos escala Likert que se desarrolló en base a las dimensiones conocimiento, análisis, diseño y factores con sus respectivos indicadores del cual se obtuvieron los niveles bajo, regular y óptimo de acuerdo a un rango de resultados.

#### 3.2.2 Desempeño laboral

Definición conceptual: Donohoe (2019) precisa la definición de desempeño laboral a la conducta que adoptan los colaboradores de una empresa en sus puestos de trabajo siendo el resultado final del trabajo eficaz y eficiente desarrollado por el personal, se relaciona con los resultados que los trabajadores pueden reflejar al realizar las labores requeridas para el puesto.

Definición Operacional: La variable fue medida a través de la encuesta mediante la aplicación de un instrumento tipo cuestionario utilizando para su medición la escala de Likert en una escala de 5 puntos que se desarrolló en base a las dimensiones evaluación, metodología e importancia con sus respectivos indicadores del cual se obtuvieron de acuerdo al rango establecido los niveles deficiente, regular y satisfactorio.

### 3.3. Población y muestra

#### Población

El estudio realizado lo conformaron los colaboradores de la empresa Constructan, Arequipa periodo 2022, que suman un total de 28 colaboradores ejerciendo labores en la empresa. Hernández y Mendoza (2018) precisan que la población es el conjunto de un fenómeno de estudio que posee una característica en común.

**Tabla 1:** *Población de la empresa Constructan*

Nombre de la institución	Población	N° de trabajadores	Porcentaje
Empresa Constructan 2022	Personal administrativo	7	25%
	Personal Operativo	21	75%
	Total	28	100%

**Fuente:** Propia

Muestra:

León y Montero (1997) mencionan que ante un bajo número de personas en un estudio no se precisa muestra, trabajando con el 100% de la población. De acuerdo a lo indicado no hubo necesidad de extracción de muestra puesto que el total de colaboradores son considerados parte del análisis.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para cumplir con los propósitos de la investigación, se hizo uso de dos técnicas de recopilación de información, los cuales fueron el análisis documental y la encuesta través de ellas se logró tener una orientación documental, conocer las opiniones, funciones y perspectivas de la población que forma parte de esta investigación.

#### **Análisis Documental**

Para García (2012) el análisis documental es una forma de investigación técnica comprende el sentido analítico sintético incluyendo la anotación, la traducción, la clasificación y descripción de la fuente. Se tiene como propósito la llegada de información que requiere el usuario, interrelacionar ideas, surgiendo con fines de orientación científica e informativa.

#### **La encuesta**

Es una técnica que recoge información a través del cuestionamiento de los individuos para poder obtener sistemáticamente los datos sobre la problemática de la investigación, la encuesta corresponde a un caso en particular según el grado de dirección al que se formulan las preguntas (López y Fachelli, 2015). Así mismo se recopilaron los datos utilizando los instrumentos seguidamente detallados.

#### **Ficha de investigación**

Hernández et al., (2018) indican que es una herramienta que permite recopilar los conceptos, enunciados, planteamientos que se obtienen durante el estudio. Estos datos son utilizados mayormente en el marco teórico permitiendo de esta manera un adecuado manejo bibliográfico para el análisis.

## El cuestionario

Bhandari (2021) señala que el cuestionario es un listado de preguntas que permite recopilar datos de sus opiniones, experiencias y actitudes de los encuestados. En la presente investigación se empleó el cuestionario para ambas variables de estudio conformado cada uno por 18 preguntas, el cual se desarrolló de acuerdo a las dimensiones e indicadores. Para su medición se empleó la escala de Likert.

**Tabla 2:** *Valores de escala Likert*

Escala Likert				
1	2	3	4	5
Muy desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Fuente: Propia

## Validez

Se realizó mediante juicios de expertos la validez de los instrumentos, conformado por 3 especialistas que garantizaron la aplicabilidad de estos. La validez hace referencia al nivel en el que el instrumento calcula la variable lo cual conducirá a conclusiones válidas (Hernández, Fernández y baptista, 2014).

**Tabla 3:** *Jueces validadores de instrumentos*

Expertos	Calificación
Chambi Medina Roberto	Aplicable
Escudero Livia Miguel	Aplicable
Medina Revilla Eugenio	Aplicable

Fuente: Propia

## Confiabilidad

En la investigación la confiabilidad de los instrumentos se realizó aplicando una primera prueba experimental a 10 colaboradores de la empresa Constructan para definir el valor del Alfa de Cronbach mediante el programa SPSS v25. De este modo se probó la confiabilidad de la investigación.

**Tabla 4:** *Estadística de confiabilidad perfil de puestos*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,830	18

**Fuente:** Propia, SPSS v.25

El resultado de la Prueba de Alfa de Cronbach realizado al cuestionario de la variable perfil de puestos en la prueba piloto arrojó un índice de ,830, que, de acuerdo a los parámetros establecidos, se califica como excelente confiabilidad, por tanto, sus ítems tienen consistencia interna y pueden ser aplicados a otras unidades de análisis.

**Tabla 5:** *Estadística de confiabilidad desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,813	18

**Fuente:** Propia, SPSS v.25

El resultado de la Prueba de Alfa de Cronbach realizado al cuestionario de la variable Desempeño laboral en la prueba piloto arrojó un índice de ,813, que, de acuerdo a los parámetros establecidos, se califica como excelente confiabilidad, por tanto, sus ítems tienen consistencia interna y pueden ser aplicados a otras unidades de análisis.

### 3.5. Procedimientos

La fuente de datos utilizada en el presente estudio se dio a través del empleo del análisis de estudios previos y las teorías relacionadas a la investigación, aplicando el cuestionario el cual estuvo compuesto por un listado de 18 preguntas para cada variable de estudio, las cuales nos brindaron los datos necesarios para la investigación, de esta forma se examinaron las preguntas con la finalidad de validar su óptima medición por expertos. Seguidamente la información se procesó en el programa SPSS v.25 presentando los resultados obtenidos mediante tablas y gráficos determinando la incidencia de los perfiles de puesto en el desempeño laboral de los trabajadores de la organización.

### 3.6. Método de análisis de datos

En la presente investigación fue utilizado el software SPSS V.25 para el procesamiento y análisis de la información obtenida de acuerdo a las escalas de medición calculando las frecuencias absolutas y porcentuales de los niveles de cada variable procediendo a categorizar los resultados en tres niveles.

**Figura 3:** Escala de medición de variables

Primera Variable	
Código	Escala de Niveles
1	$x < 57$ = Bajo
2	$x < 79$ = Regular
3	$x > 80$ = Óptimo

Segunda Variable	
Código	Escala de Niveles
1	$x < 57$ = Deficiente
2	$x < 79$ = Regular
3	$x > 80$ = Satisfactorio

Fuente: Propia

Se realizó la respectiva representación de tablas y gráficos mediante la estadística descriptiva, la estadística prueba de normalidad “Shapiro wik” y estadística inferencial en la que se constató la hipótesis haciendo uso del estadístico no paramétrico Coeficiente de Correlación de Spearman. El coeficiente contiene valores entre -1 y 1, mostrando si se cuenta con coeficiente positivo por dependencia directa o coeficiente negativo de manera inversa siendo el 0 la independencia total Valderrama (2016). Finalmente, los resultados fueron mostrados en gráficos y tablas diseñadas con el programa SPSS v.25 añadiendo su respectiva interpretación.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la presente estudio utilizó información confidencial obtenida por medio de los colaboradores cumpliendo cabalmente con los principios del Código de ética: integridad, bienestar, justicia, honestidad, rigor científico, competencia y responsabilidad. De igual modo, se solicitó autorización a la empresa con sello y firma por parte de la gerencia para recabar los datos requeridos con la aprobación de los encuestados y poder aplicarlos en la investigación. A través de las citas se formularon definiciones esenciales realizando el parafraseo respectivo y tomando las referencias de los autores considerando su propiedad intelectual de acuerdo a las normas APA.

## IV. Resultados

Seguidamente, se describen los resultados del presente estudio, realizados por medio del programa SPSS v.25, dando lugar en una primera parte al análisis descriptivo de los datos resultantes y posteriormente a su análisis inferencial.

### 4.1 Análisis de resultados

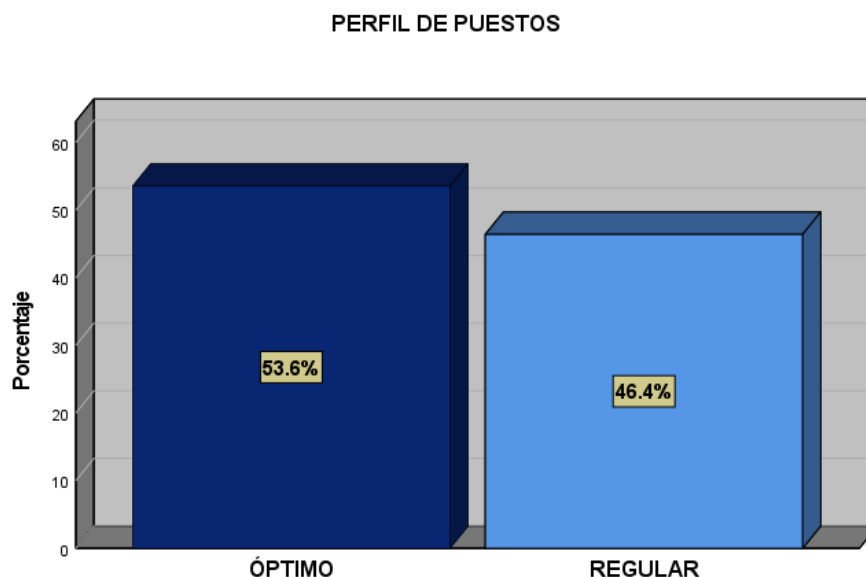
#### Variable: Perfiles de puestos

**Tabla 6:** Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable perfiles de puestos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Óptimo	15	53.6	53.6	53.6
	Regular	13	46.4	46.4	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Fuente: Propia, SPSS v.25

**Figura 4:** Variable 1 Perfil de puestos



**Análisis:** Acorde al resultado en la tabla 6 y figura 4 indican que el (53,6%) de los colaboradores encuestados registran un nivel óptimo y el (46,4%) un nivel regular, siendo el nivel óptimo el predominante en la variable perfiles de puestos.

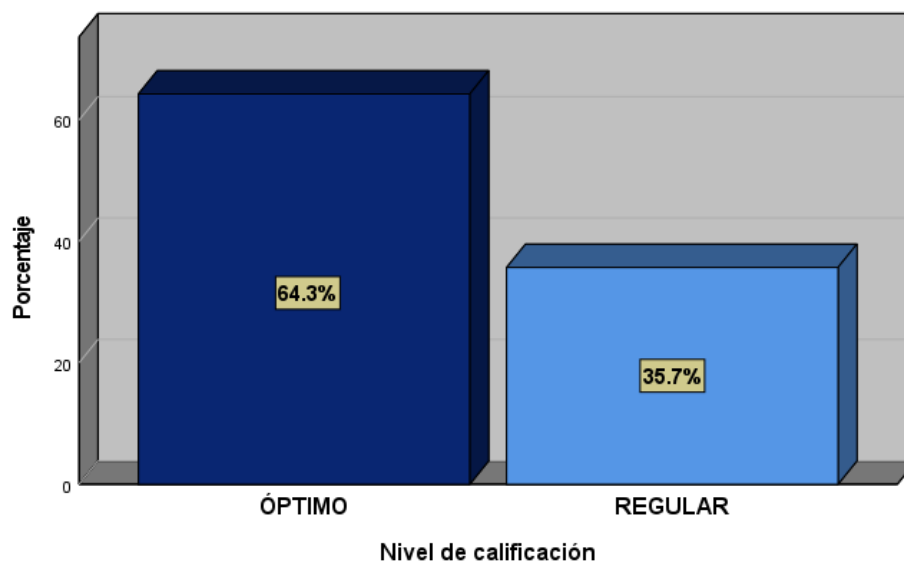


**Tabla 7: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión conocimiento**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Óptimo	18	64.3	64.3	64.3
	Regular	10	35.7	35.7	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Fuente: Propia, SPSS v.25

**Figura 5: Conocimiento**



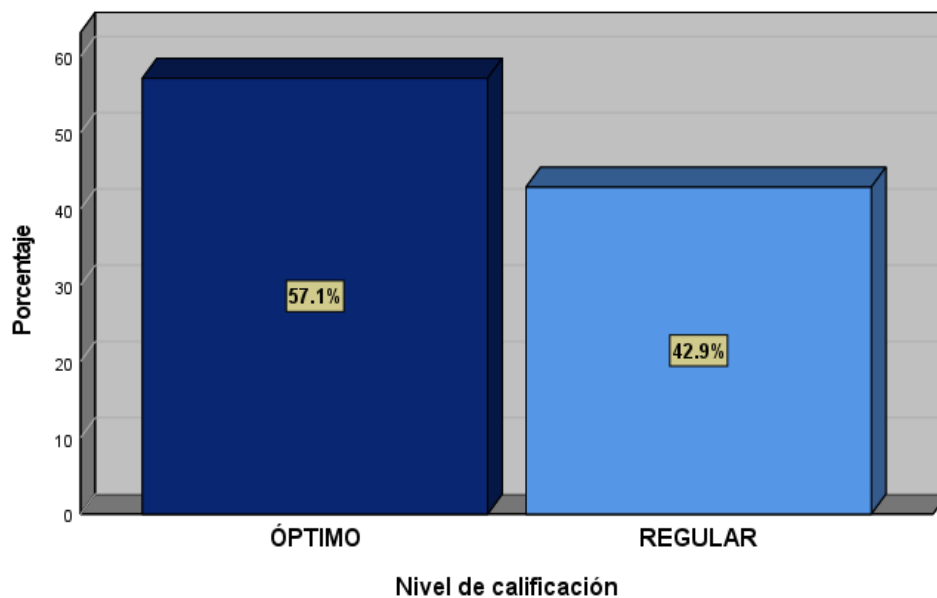
**Análisis:** Acorde al resultado en la tabla 7 y figura 5 indican que el (64,3%) de los trabajadores encuestados registran un nivel óptimo y el (35,7%) un nivel regular, siendo el nivel óptimo el predominante en la primera dimensión conocimiento del perfil de puestos.

**Tabla 8:** Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión análisis

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Óptimo	16	57.1	57.1	57.1
	Regular	12	42.9	42.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Fuente: Propia, SPSS v.25

**Figura 6:** Análisis



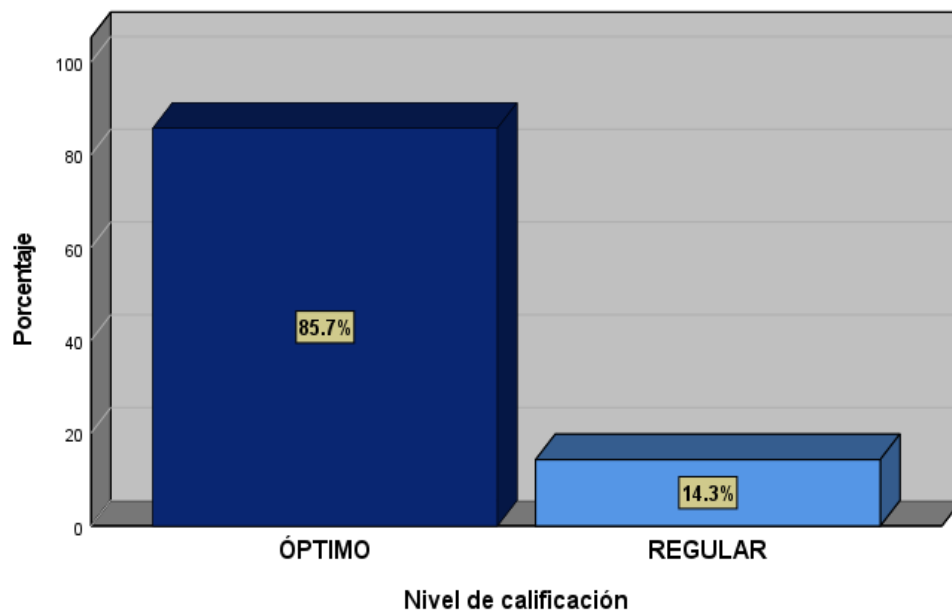
**Análisis:** Respecto a lo observado en la tabla 8 y figura 6 indican que el (57,1%) de los trabajadores encuestados registran un nivel óptimo y el (42,9%) un nivel regular, siendo el nivel óptimo el predominante en la segunda dimensión análisis del perfil de puestos.

**Tabla 9:** Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión diseño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Óptimo	24	85.7	85.7	85.7
	Regular	4	14.3	14.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Fuente: Propia, SPSS v.25

**Figura 7:** Diseño



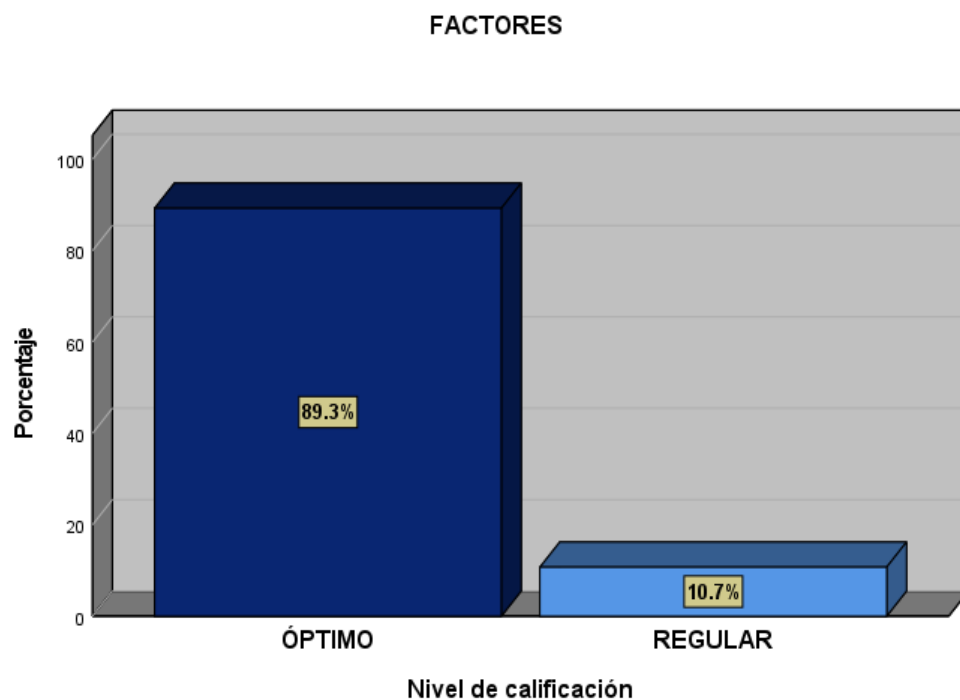
**Análisis:** Respecto a lo observado en la tabla 9 y figura 7 indican que el (85,7%) de los trabajadores encuestados registran un nivel óptimo y el (14,3%) un nivel regular, siendo el nivel óptimo el predominante en la tercera dimensión diseño del perfil de puestos.

**Tabla 10:** Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión factores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Óptimo	25	89.3	89.3	89.3
	Regular	3	10.7	10.7	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Fuente: Propia, SPSS v.25

**Figura 8:** Factores



**Análisis:** Acorde al resultado en la tabla 10 y figura 8 indican que el (89,3%) de los trabajadores encuestados registran un nivel óptimo y el (10,7%) un nivel regular, siendo el nivel óptimo el predominante en la cuarta dimensión factores del perfil de puestos.

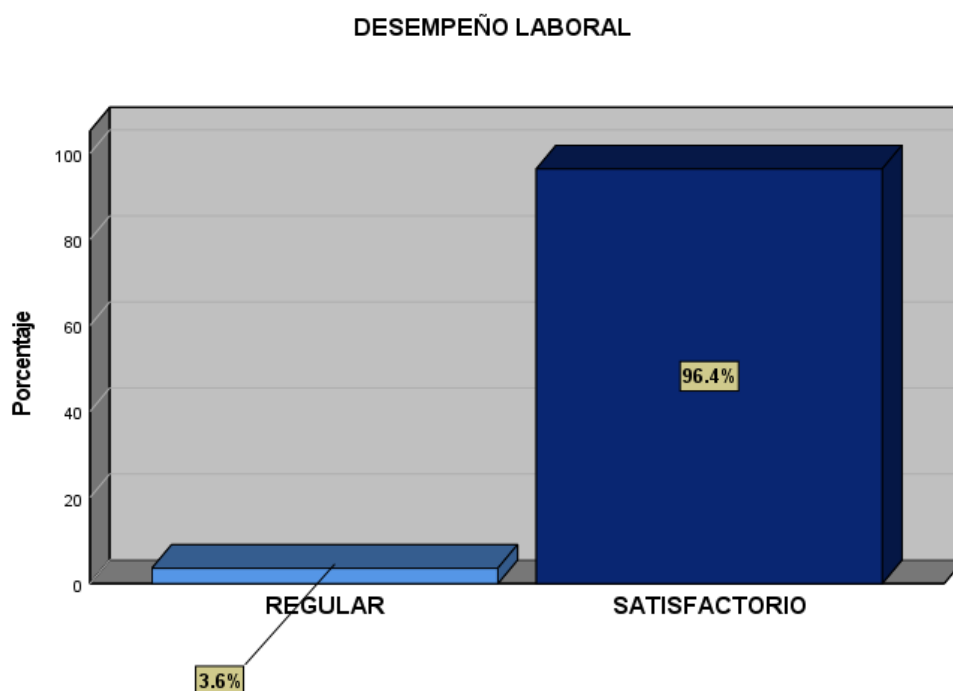
## Variable: Desempeño laboral

**Tabla 11:** Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	3.6	3.6	3.6
	Satisfactorio	27	96.4	96.4	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Fuente: Propia, SPSS v.25

**Figura 9:** Desempeño laboral



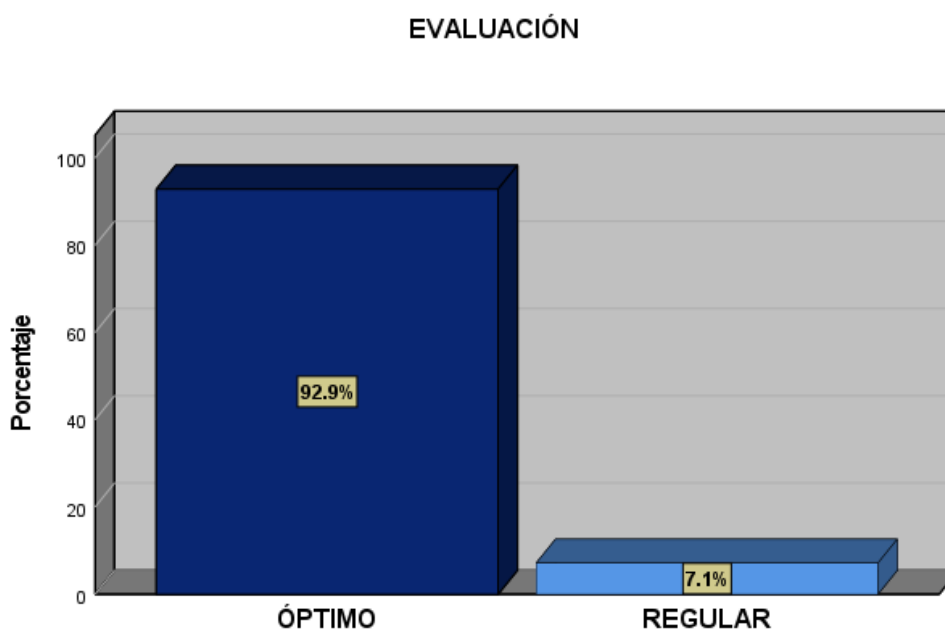
**Análisis:** Respecto a lo observado en la tabla 11 y figura 9 indican que el (96,4%) de los trabajadores encuestados registran un nivel satisfactorio y el (3,6%) un nivel regular, siendo el nivel satisfactorio el predominante de la segunda variable desempeño laboral.

**Tabla 12:** Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión evaluación de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Óptimo	26	92.9	92.9	92.9
	Regular	2	7.1	7.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Fuente: Propia, SPSS v.25

**Figura 10:** Evaluación de desempeño



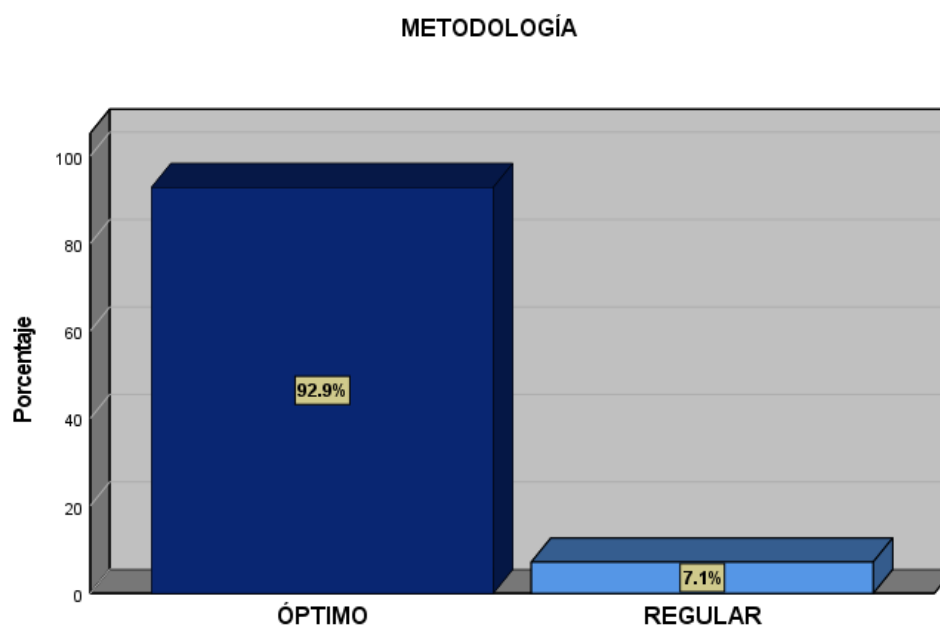
**Análisis:** Respecto a lo observado en la tabla 12 y figura 10 indican que el (92,9%) de los trabajadores encuestados registran un nivel óptimo y el (7,1%) un nivel regular, siendo el nivel óptimo el predominante en la cuarta dimensión factores del perfil de puestos.

**Tabla 13:** Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión metodología

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Óptimo	26	92.9	92.9	92.9
	Regular	2	7.1	7.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Fuente: Propia, SPSS v.25

**Figura 11:** Metodología



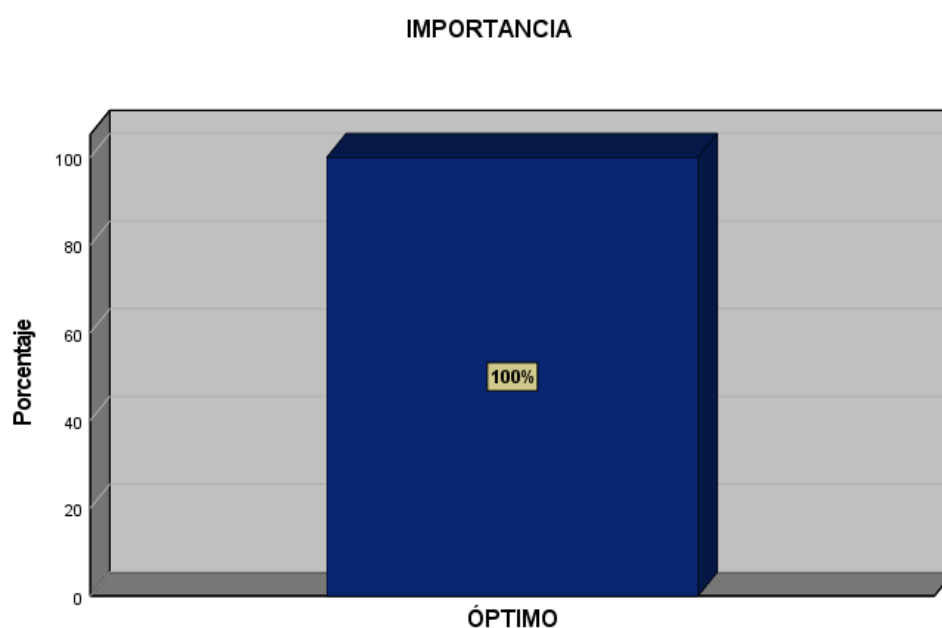
**Análisis:** Respecto a lo observado en la tabla 13 y figura 11 indican que el (92,9%) de los trabajadores encuestados registran un nivel óptimo y el (7,1%) un nivel regular, siendo el nivel óptimo el predominante en la cuarta dimensión factores del perfil de puestos.

**Tabla 14:** Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión importancia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Óptimo	28	100.0	100.0	100.0

Fuente: Propia, SPSS v.25

**Figura 12:** Importancia



**Análisis:** Respecto a lo observado en la tabla 14 y figura 12 indican que el (100%) de los trabajadores que fueron encuestados registran un nivel óptimo en relación a la cuarta dimensión referente a los factores del perfil de puestos.



## 4.2 Validación de Hipótesis

Para verificar la hipótesis de la investigación, se realizó una prueba de normalidad para precisar el nivel de significancia de las variables, al ser 28 trabajadores encuestados los que formaron parte de nuestra muestra se realizó la prueba de Shapiro-Wilk. Para esta prueba, si p-valor es  $< 0.05$  se acepta la hipótesis alternativa lo que indica que los datos no siguen una distribución normal y requiere una prueba no paramétrica, en caso p-valor sea  $>0.05$  se acepta la hipótesis nula siguiendo una distribución normal requiriendo una prueba paramétrica.

**Tabla N°15:** Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 PERFILES DE PUESTO	.164	28	.052	.925	28	.047
V2 DESEMPEÑO LABORAL	.122	28	.200*	.958	28	.307

Fuente: Propia, SPSS v.25

**Interpretación:** Se realizó la prueba de Normalidad para variable perfil de puesto y desempeño laboral, en el que se observa en la Tabla 15, mediante el estadístico Saphiro que el p-valor para la primera variable es 0.047 es decir menor a 0.05 por lo tanto los datos no siguen una distribución normal y en la segunda variable el p-valor es de 0.307 es decir mayor a 0.05 por lo que los datos siguen una distribución normal.

### Correlación de Pearson

Al observar que la variable de estudio perfil de puesto sigue una distribución normal y la segunda variable desempeño laboral no sigue la normalidad se aplicó la estadística no paramétrica utilizando coeficiente de Spearman, en la cual se especifica la correlación de dos variables según la tabla correspondiente.

**Tabla 16:** *Coeficiente de Spearman*

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
-0.01 a -0.19	Correlación positiva muy baja
-0.2 a -0.39	Correlación positiva baja
-0.4 a -0.69	Correlación positiva moderada
-0.7 a -0.89	Correlación positiva alta
-0.9 a -0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**Fuente:** Propia, SPSS v.25

### **Prueba de Hipótesis General**

**Hg:** Existe incidencia de los perfiles de puesto en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructan, Arequipa 2022.

**Ho:** No existe incidencia de los perfiles de puestos en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructan, Arequipa 2022.

**H1:** Si existe incidencia de los perfiles de puesto en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructan, Arequipa 2022.

**Tabla 17:** *Coeficiente de Correlación de las variables perfiles de puesto y desempeño laboral*

			V1 PERFILES DE PUESTO	V2 DESEMPEÑO LABORAL
<b>Rho de Spearman</b>	V1 PERFILES DE PUESTO	<b>Coefficiente de correlación</b>	1.000	.590**
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	<.001
		<b>N</b>	28	28
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	<b>Coefficiente de correlación</b>	.590**	1.000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	<.001	.
		<b>N</b>	28	28

Fuente: Propia, SPSS v.25

En la tabla 17 expone como resultado ( $Rho=0.590$ ,  $p=0.001 < 0.05$ ) con lo cual es rechazada la hipótesis nula ( $H_0$ ), y se aprueba la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Por consiguiente, se indica una “correlación positiva moderada” entre perfiles de puestos y desempeño laboral afirmando que existe incidencia de los perfiles de puestos en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructan, Arequipa 2022.

### Hipótesis específica 1

**He:** Existe relación entre el conocimiento de los perfiles de puesto de los trabajadores y su desempeño laboral en la empresa Constructan, Arequipa 2022.

**Ho:** No existe relación entre el conocimiento de los perfiles de puesto de los trabajadores y su desempeño laboral en la empresa Constructan, Arequipa 2022.

**H1:** Si existe relación entre el conocimiento de los perfiles de puesto de los trabajadores y su desempeño laboral en la empresa Constructan, Arequipa 2022.

**Tabla 18:** *Coefficiente de Correlación entre la dimensión conocimiento y desempeño laboral*

			D1 CONOCIMIENTO	V2 DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	D1 CONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	1.000	.597**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	28	28
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	.597**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	28	28

Fuente: Propia, SPSS v.25

En la tabla previa se puede constatar como resultado ( $Rho=0.597^{**}$ ,  $p=0.001 < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aprueba la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Por consiguiente, se indica una “correlación positiva moderada” entre la dimensión conocimiento y la variable desempeño laboral, por conclusión existe relación entre el conocimiento de los perfiles de puesto de los trabajadores y su desempeño laboral en la empresa Constructan, Arequipa 2022.

### Hipótesis específica 2

**He:** El análisis de puestos de trabajo influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022.

**Ho:** No existe influencia del análisis de puestos de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022.

**H1:** Si existe influencia del análisis de puestos de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022.

**Tabla 19:** *Coefficiente de Correlación entre la dimensión Análisis y desempeño laboral*

		D2 ANÁLISIS	V2 DESEMPEÑO LABORAL
<b>Rho de Spearman</b>	D2 ANÁLISIS	<b>Coefficiente de correlación</b>	1.000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.
		<b>N</b>	28
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	<b>Coefficiente de correlación</b>	.445*
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.018
		<b>N</b>	28

Fuente: Propia, SPSS v.25

En la tabla 19 se expone como resultado ( $Rho=0.445$ ,  $p=0.018 < 0.05$ ) rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ), y se aprueba la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Por consiguiente, se indica una “correlación positiva moderada” entre la dimensión Análisis y la variable desempeño laboral, por conclusión el análisis de puestos de trabajo influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Constructan, Arequipa 2022.

### Hipótesis específica 3

**He:** Existe relación entre el diseño de puestos y el desempeño de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022.

**Ho:** No existe relación entre el diseño de puestos y el desempeño de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022.

**H1:** Si existe relación entre el diseño de puestos y el desempeño de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022.

**Tabla 20:** *Coefficiente de Correlación entre la dimensión Diseño de puestos y desempeño laboral*

			D3 DISEÑO	V2 DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	D3 DISEÑO	Coefficiente de correlación	1.000	.360
		Sig. (bilateral)	.	.016
		N	28	28
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	.360	1.000
		Sig. (bilateral)	.016	.
		N	28	28

Fuente: Propia, SPSS v.25

En la tabla previa se puede constatar como resultado ( $Rho=0.360$ ,  $p=0.016 > 0.05$ ) por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), y se aprueba la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Por consiguiente, se indica una “correlación positiva baja” entre la dimensión diseño de puestos y la variable desempeño laboral, por conclusión existe relación entre el diseño de puestos y el desempeño de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022.

#### Hipótesis específica 4

**He:** Existen factores del perfil de puesto que tienen influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022.

**Ho:** No existen factores de perfil de puesto que tengan influencia desempeño de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022.

**H1:** Si existen factores de perfil de puesto que tienen influencia desempeño de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022.

**Tabla 21:** *Coefficiente de Correlación entre la dimensión factores y desempeño laboral*

			D4 FACTORES	V2 DESEMPEÑO LABORAL
<b>Rho de Spearman</b>	D4 FACTORES	<b>Coefficiente de correlación</b>	1.000	.381
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	.046
		<b>N</b>	28	28
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	<b>Coefficiente de correlación</b>	.381	1.000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.046	.
		<b>N</b>	28	28

**Fuente:** Propia, SPSS v.25

En la tabla 21 se expone como resultado ( $Rho=0.381$ ,  $p=0.046 > 0.05$ ) se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), y se aprueba la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Por consiguiente, se indica una “correlación positiva baja” entre la dimensión factores de perfil de puestos y la variable desempeño laboral, por conclusión Existen factores del perfil de puesto que tienen influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022.

## V. DISCUSIÓN

La finalidad de esta presente investigación fue determinar la incidencia de los perfiles de puesto en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructan, Arequipa 2022. Primeramente como parte de la investigación pudimos encontrar trabajos de distintos autores en donde señalan una existente relación entre las variables utilizadas en el estudio las cuales son perfiles de puestos y el desempeño laboral.

A partir de los hallazgos encontrados se puede llegar al objetivo del estudio y aceptar la hipótesis general planteada como se observa en la tabla 17 perteneciente al análisis correlacional de las variables, en la que el perfil de puestos se correlaciona de manera positiva ( $Rho=0.590$ ) con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructan, Arequipa 2022. De la misma manera Blas (2017) en su investigación realizada a los trabajadores de la Dirección de Salud V en Lima, Perú tuvo como resultado una correlación positiva ( $rho=0.363$ ) determinando que existe un vínculo significativo entre perfil de puesto y desempeño laboral de los colaboradores.

Hoy en día la importancia de los perfiles de puestos radica en proporcionar a los empleados una retroalimentación periódica y de forma transparente de la descripción de sus puestos de trabajo contribuyendo de manera positiva, lo que aumenta la productividad y la óptima ejecución de tareas de los trabajadores dentro de una organización ( Mravca 2021).

Asimismo, cuando se habla de desempeño laboral, sabemos que es el resultado del trabajo realizado por los colaboradores de una organización y cómo podemos observar en las investigaciones estudiadas tiene un impacto tras una correcta descripción de los roles y de las actividades a desarrollarse en el puesto así como el conocimiento de las funciones en los colaboradores para poder desenvolverse correctamente en sus tareas y así reflejar un buen desempeño dentro de la empresa con resultados favorecedores.

De acuerdo con la hipótesis general planteada inicialmente según lo indicado con anterioridad la variable descripción de puestos al arrojar una “correlación positiva



moderada” con la segunda variable de estudio se apoya de manera significativa a los resultados de estudios anteriores sobre el tema de investigación dando soporte a la afirmación de nuestra hipótesis general siendo la descripción de puestos una acción trascendente para desarrollo de las tareas de los trabajadores.

Siguiendo con la primera hipótesis específica del presente estudio en la tabla 18 se observa que la primera dimensión conocimiento se relaciona de manera moderada con el desempeño laboral ( $Rho=0.597^{**}$ ), lo cual permite conocer la relación existente entre el conocimiento del perfil de puesto de los trabajadores afirmando una correlación positiva y la existencia de una relación entre el conocimiento de los perfiles de puesto de los trabajadores y su desempeño laboral en la empresa Constructan, Arequipa 2022. Contrastando lo indicado por Villafuerte (2018) con respecto a los resultados de su estudio muestra igualdad al determinar que el conocimiento del perfil de puestos sirve de ayuda al cumplimiento de objetivos del puesto al que pertenece.

En cuanto a la segunda dimensión análisis de perfil de puestos relacionada directamente con nuestro segundo objetivo de estudio se muestra en la figura 6 un nivel óptimo (57,1%) y un nivel regular (46,4%) con la existencia de una correlación positiva moderada ( $Rho=0.445$ ) observada en la tabla 19, este análisis permite aceptar la segunda hipótesis específica planteada que si existe influencia del análisis de puestos de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022, en efecto se logra contrastar con resultados de la investigación de Mulyana (2019) en el que indica que el análisis de trabajo de los empleados es una herramienta poderosa que ayuda a mejorar su performance en la empresa.

Los resultados relacionados a la tercera dimensión de estudio diseño de perfil de puestos que se muestran en el figura 7 reflejando el (85,7%) con nivel óptimo y el (14,3%) de nivel regular y una correlación positiva baja ( $Rho=0.360$ ) con el desempeño laboral que se observa en la tabla 20, admitiendo consecuentemente la tercera hipótesis específica en la que sí existe relación entre el diseño de perfiles de puesto y el desempeño de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022, estos hallazgos concuerdan con Silva (2018) quien en su

investigación concluye que existe relación entre el diseño de puestos y el desempeño laboral mostrando una correlación positiva .

Por último, referente a la cuarta hipótesis específica del presente trabajo de investigación, la evidencia reflejada en la figura 8 de la dimensión factores señala la existencia de un nivel óptimo (89,3%) y un nivel regular (10,7%) y una correlación positiva baja ( $Rho=0.381$ ) entre la dimensión factores de perfil y el desempeño laboral que se observa en la tabla 21, con ello se pudo establecer la influencia de los factores del perfil de puestos en el desempeño laboral de los colaboradores .Esto muestran similitud con la tesis de Huaytalla (2018) en la que se determinó que existe una significativa incidencia del perfil de puestos en el Cumplimiento de Funciones ( $Rho=0.4$ ) en los colaboradores de la sociedad de beneficencia pública de Jauja.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se concluye, respecto al objetivo general, el cual fue determinar la incidencia de los perfiles de puesto en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructan, Arequipa 2022, se evidenció la desaprobación de la hipótesis nula y la aprobación de la hipótesis alterna, permitiendo asegurar mediante la prueba de Rho de Spearman (0.590) que existe una correlación positiva moderada, afirmando la incidencia de los perfiles de puesto en el desempeño laboral.

**Segunda:** Se concluye, que se ha logrado alcanzar el objetivo específico 1, el cuál buscó conocer la relación entre el conocimiento del perfil de puesto de los trabajadores y el desempeño laboral en la empresa Constructan, Arequipa 2022, se evidenció mediante el patrón determinante la desaprobación de la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, resultando mediante la prueba de Rho de Spearman (0.597) que existe una correlación positiva moderada, afirmando la relación entre las dos variables.

**Tercera:** Se concluye, en relación con el objetivo específico 2, el cuál fue Identificar la influencia del análisis de perfiles de puestos de trabajo en el desempeño laboral en la empresa Constructan, Arequipa 2022, se mostró mediante la prueba de Rho de Spearman (0.445) que el análisis se correlaciona de manera positiva moderada con el desempeño laboral, afirmando la influencia existente del análisis de perfiles de puestos en el desempeño.

**Cuarta:** Se concluye, respecto al objetivo específico 3, el cuál buscó establecer la relación entre el diseño de perfiles de puesto y el desempeño de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022, mediante la regla de decisión el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la alterna, y mediante la prueba de Rho de Spearman (0.381) que la dimensión diseño tiene una correlación de manera positiva baja, afirmando que existe una relación entre el diseño de perfiles de puesto y el desempeño laboral.

**Quinta:** Finalmente, en relación con el objetivo específico 4 el cual fue establecer la influencia de los factores del perfil de puestos en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022, se evidenció mediante el patrón determinante la desaprobación de la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna y mediante la prueba de Rho de Spearman (0.381) que se correlacionan de manera positiva baja, afirmando que los factores de perfil de puesto influyen en el desempeño laboral de los colaboradores.

## VII. RECOMENDACIONES

Conforme a la información alcanzada del estudio y la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Constructan, Arequipa 2022 en relación a los objetivos trazados en la investigación se recomienda:

1.- Al área de personal realizar la actualización y diseño de cargos mejorando los perfiles de puestos actualizando los requisitos, competencias y la experiencia que requiere cada puesto de trabajo, dicha actualización debe realizarse con una periodicidad no mayor a dos años a través de un proceso participativo en el que cada trabajador indique con precisión las tareas que realiza implicando la actualización de los procesos que no están siendo considerados y adicionar los nuevos.

2.-Al área de personal promover planes de capacitaciones que guarden relación directa con lo requerido en el perfil de puestos asegurando conocimientos sobre el puesto de trabajo en específico, evitando la generalización y contribuyendo a la formación, desarrollo profesional y personal de los colaboradores.

3.-A los jefes y supervisores realizar periódicamente evaluaciones de desempeño que puedan demostrar el cumplimiento de las metas profesionales y organizacionales así de esta manera poder priorizar funciones y crear un plan de trabajo para cada puesto dentro de la organización lo que favorecerá su progreso y la continuidad de resultados favorables para la empresa.

4.-A los jefes y supervisores diseñar y ejecutar el programa de retroalimentación desarrollada por el jefe o supervisor a los trabajadores que tenga a cargo, esto con el fin de analizar su rendimiento y comportamiento permitiendo descubrir las fortalezas y debilidades en el que se definan los propósitos y las expectativas que esperan del puesto. Las metas deben relacionarse a la posición en la que se desenvuelven, ser medibles y alcanzables con orientación a resultados en un determinado tiempo.

## VIII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias (Tercera ed.). Buenos Aires. Ediciones Granica.
- Araujo, R, (26 August,2021). Performance Evaluation: What is it? How does it work? Obtenido de <https://culture.rocks/en/blog/performance-evaluation/>
- Bhandari P. (15 de Julio del 2021). Questionnaire Design: Methods, Question Types, Steps. Obtenido de <https://www.scribbr.com/methodology/questionnaire>
- Blas, M. (2017). Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017.Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8814/Blas\\_JM\\_V.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8814/Blas_JM_V.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Caballero, A. (2014). Metodología integral innovadora para planes y tesis. México. Cengage Learning.
- Catari H., Montalvan C. (2019). El análisis de puesto y su influencia en la evaluación del desempeño laboral en el área comercial de la empresa Ronco Motors S.A.C. Universidad tecnológica del Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2692>
- Chiavenato, I. (2018). Administración recursos humanos. 10ª ed. Editorial MacGraw Hill.
- Dessler, G. y Valera, R. (2017). Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano. Editorial Pearson. Quinta edición. México.
- Dyckhoff H., Rainer S. (2020). Performance Evaluation. Springer Briefs in Business.
- Directiva N° 001- SERVIR/GDSRH “Normas para la Formulación del Manual de Perfiles de Puestos –MPP” (2013) diario el peruano.

Donohoe, A. (07 de Junio del 2019). Employee Performance Definition. Obtenido de <https://bizfluent.com/facts-7218608-employee-performance-definition.html>

Durán, A. (2020). Gestión del puesto y evaluación del desempeño. (ed.1.0). España: Editorial Elearning, S.L.

Estrategia Magazine Administración marketing y tecnología, (02 de Marzo del 2022). Sistemas de Análisis de Puestos: Descripción y Especificación del Puesto. Obtenido de <https://www.estrategiamagazine.com/administracion/sistemas-de-analisis-de-puestos-recursos-humanos-rrhh-informacion-puestos-descripcion-especificacion-del-puesto-como-hacer-analisis-de-puestos/>

Fernández M., Vázquez M., Dujarric G., Díaz N. & Soto H. (2015). Perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal para el cargo técnico a en gestión de recursos humanos. Universidad de la Habana. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/20676/21578>

García, A. (2012). Análisis documental y de información. La Habana. Editorial Ciencias Médicas.

Guevara, O. (03 de Mayo de 2019). Los perfiles de puesto y su impacto en el desempeño laboral. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/los-perfiles-de-puesto-y-su-impacto-en-el-desempeno-laboral> .

Hernández, R., Fernández C., Baptista P. (2014). Metodología de la investigación 6ª Edición. México. Mc Graw Hill.

Huaytalla J. 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. Universidad Peruana los Andes <https://hdl.handle.net/20.500.12848/1162>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta. México. Mc Graw Hill Education.
- López, P., Fachelli S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. 1ª edición. España. Creative Commons.
- Mravca, S. (2021). 5 Benefits of Linking Job Descriptions to Performance Reviews. Obtenido de <https://articles.bplans.com/5-benefits-linking-job-descriptions-performance-reviews/>
- Montero, I., León, O. (1997). Diseño de investigaciones. Madrid. Mc Graw-Hill Education.
- Mejía L. (2019). Perfil de puesto por competencias y su impacto en el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores del Sistema de Administración Tributaria de Lima – SAT (trabajo de investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración). Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10571>
- Mondy, W. (2012). Capital humano. 11.ª Edición. México. Pearson Educación.
- Mulyana, D., Muhyi, H. y Rizal M. (2019). The influence of job analysis on organizational performance: empirical evidence from Manufacturer Company in Indonesia. University of Padjadjaran, Bandung, Indonesia. Obtenido de <https://cyberleninka.ru/article/n/the-influence-of-job-analysis-on-organizational-performance-empirical-evidence-from-manufacturer-company-in-indonesia-using-pls-sem/viewer>
- Muñoz, J., (2015). Administración del talento humano. Venezuela: Artes Plásticas S.A.
- Muriithi, A. (2017). Effect of job description on employee performance at the ministry of water and irrigation. University of Nairobi, Kenia. Obtenido de [http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/103078/Muriithi\\_Effect%20of%20Job%20Description%20on%20Employee%20Performance.pdf?sequence=1](http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/103078/Muriithi_Effect%20of%20Job%20Description%20on%20Employee%20Performance.pdf?sequence=1)
- Ortiz, M., Durán, M. (2014). Fundamentos de Recursos Humanos. 2da Edición. Madrid. Pearson Educación.



- Palomino, M. (2019). Análisis de puestos de trabajo: concepto, aplicaciones y proceso. ESIC Editorial. Madrid
- Parvathi V. (9 December 2021). Descriptive Research 101: Definition, Methods and Examples. Obtenido de <https://surveysparrow.com/blog/descriptive-research-101-the-definitive-guide/>
- Pérez O. (14 de Mayo del 2021). ¿Qué es la descripción de puestos y qué beneficios trae a tu empresa? Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/descripcion-de-puestos-talento-humano>
- Periyasamy, R. (Apr 29, 2021). Employee Performance – 3 Key Factors that will improve it. Obtenido de <https://www.apty.io/blog/employee-performance-factors>
- Púm, K. (2018). Competencias laborales y evaluación del desempeño. (Tesis de grado), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango - Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>
- Ramhit, K.S. (2019). The impact of job description and career prospect on job satisfaction: A quantitative study in Mauritius. SA. Obtenido de <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1092>
- Raju, K. (2017). A Study on Job Description and its Effect on Employee Performance. Obtenido de <https://www.ijltemas.in/DigitalLibrary/Vol.6Issue2/01-10.pdf>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. Obtenido de <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/336>
- Rose, K. (December 15, 2021). Roles and responsibilities: Why defining them is important. Obtenido de <https://www.betterup.com/blog/roles-and-responsibilities-why-define-them>
- Real academia española: Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ) [en línea].03 de Marzo del 2022.obtenido de <https://dpej.rae.es/>

- Resolución de consejo universitario N° 0126.2017/UCV. (2017). Universidad César Vallejo
- Robbins, S., Timothy, J. (2017). Comportamiento Organizacional. México. Pearson Educación
- Rodríguez J. (2016) El perfil por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal del área comercial de la empresa Automotores de la Sierra S.A. del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/22193>
- Serrano, J. (2020). Metodología de la Investigación. México. Edición Gamma.
- Silva A. (2018). Diseño de puesto y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la corporación Acciona B&S S.A.C 2017. Universidad de Sipan. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4861>
- Sudrajat A. (2021). Optimization of job descriptions and job specifications on employee performance in Bandung, Indonesia. Obtenido de <https://www.semanticscholar.org/paper/Optimization-of-Job-Descriptions-and-Job-on-in-Sudrajat/46755a060d152ee83abbc5503208a2442382fa4d>
- Trost A. (2019). Human Resources Strategies: Balancing Stability and Agility in Times of Digitization. Springer International Publishing
- Valderrama, S. (2016). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (6ª ed.). Lima. San Marcos.
- Villafuerte c. (2018). Elaboración de un manual de funciones para el departamento administrativo de una empresa pública de servicios. Ecuador <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2424><http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2424>
- Yeboah E. (2019). Effect of Employee Job Description on Their Work Performance: The Case of the National Health Insurance Authority. University of Ghana. Obtenido de <http://ugspace.ug.edu.gh/handle/123456789/30682>

Zegarra, J. (24 de Noviembre de 2008). Capital Humano en las Organizaciones.  
Obtenido de <http://humanstalent.blogspot.com/2008/11/manual-de-organizacin-y-funciones.html>

## ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
<b>Perfil de puesto</b>	Chiavenato (2011) acerca del perfil de puesto indica que es un proceso en el cual se enumera las funciones que lo conforman y lo distinguen de los demás cargos de la empresa ejecutándose de manera detallada, regular y con métodos aplicados para la realización de las tareas y propósitos del cargo.	La variable fue medida por la técnica de la encuesta usando como instrumento de investigación un cuestionario de 18 preguntas con una escala de medición de 5 puntos modelo Likert de la cual se obtuvo los niveles bajo, regular y óptimo de acuerdo a un rango de resultados.	Conocimiento	Estructura organizativa	ordinal
				Perfil de cargo	
				Supervisión	
			Análisis	Funciones del cargo	
				Requisitos del cargo	
				Competencias	
			Diseño	Nivel de Estudio	
				Destrezas	
				Especialización	
			Factores	Capacitación	
				Entorno Laboral	
				Riesgos	
<b>Desempeño Laboral</b>	Robbins, Stephen, Coulter (2013) precisa la definición de desempeño laboral como el tratamiento en el cual evaluamos el éxito de una empresa o institución en alcanzar las metas trazadas en el plano laboral. Lo Manifiesta como resultado final del trabajo eficaz y eficiente del personal en donde los directivos se preocupan por la adecuada performance de las actividades	La variable fue medida a través de la encuesta mediante la aplicación de un instrumento tipo cuestionario de 18 preguntas utilizando para su medición la escala de Likert en una escala de 5 puntos obteniendo de acuerdo a los rangos establecidos los niveles deficiente, regular y satisfactorio	Evaluación	Cumplimiento de funciones	ordinal
				Requerimiento del cargo	
				Objetivos del cargo	
			Metodología	Recursos	
				Adaptación	
				Trabajo en equipo	
			Importancia	Autorealización	
				Estímulos	
				Fines Organizacionales	

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		METODOLOGÍA
<i>General</i>	<i>General</i>	<i>General</i>	<i>variable 1: Perfil de puestos</i>		<i>Tipo: Aplicada</i>
			<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	
¿Cómo inciden los perfiles de puesto en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022?	Determinar la incidencia de los perfiles de puesto en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructan, Arequipa 2022	Existe incidencia de los perfiles de puesto en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructan, Arequipa 2022	Conocimiento	<i>Estructura organizativa Perfil de cargo Supervisión</i>	<i>Diseño: No experimental</i>
			Análisis	<i>Funciones de cargo Requisitos de cargo Competencias</i>	
			Diseño	<i>Nivel de estudios Destrezas Especialización</i>	<i>Enfoque: Cuantitativo</i>
			Factores	<i>Capacitación Entorno laboral Riesgos</i>	
<i>Específicos</i>	<i>Específicos</i>	<i>Específicos</i>	<i>variable 2: Desempeño laboral</i>		<i>Nivel: Correlacional</i>
			<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	
¿Qué relación existe entre el conocimiento del perfil de puesto de los trabajadores y el desempeño laboral en la empresa Constructan, Arequipa 2022?	Conocer la relación entre el conocimiento del perfil de puesto de los trabajadores y el desempeño laboral en la empresa Constructan, Arequipa 2022	Existe relación entre el conocimiento de los perfiles de puesto de los trabajadores y su desempeño laboral en la empresa Constructan, Arequipa 2022	Evaluación	<i>Cumplimiento de funciones Requerimiento de cargo Objetivos de cargo</i>	<i>Muestra: 28 colaboradores</i>
			Metodología	<i>Recursos Adaptación Trabajo en equipo</i>	
¿Cómo influye el análisis de perfiles de puestos de trabajo en el desempeño laboral en la empresa Constructan, Arequipa 2022?	Identificar la influencia del análisis de perfiles de puestos de trabajo en el desempeño laboral en la empresa Constructan, Arequipa 2022	El análisis de puestos de trabajo influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022	Importancia	Autorealización	<i>Instrumento: Cuestionario</i>
¿Qué relación existe entre el diseño de perfiles de puesto y el desempeño de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022?	Establecer la relación entre el diseño de perfiles de puesto y el desempeño de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022	Existe relación entre el diseño de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022		Estímulos Fines organizacionales	

<p>¿Qué factores del perfil de puestos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan- Arequipa 2022?</p>	<p>Establecer la influencia de los factores del perfil de puestos en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022.</p>	<p>Los factores del perfil de puesto tienen influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Constructan, Arequipa 2022.</p>		
---	---	--	--	--

## ANEXO 3: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

10 de febrero del 2022

**Señores:**

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Ate Vitarte

A través del presente, Hugo Martín Murga Rocha identificado (a) con DNI N° 40187382 representante de la empresa CONSTRUCTAN con el cargo de Gerente, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Flavia Fiorella Herrera Rivera

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Perfiles de puestos y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Constructan, Arequipa 2022

Si  No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



CONSTRUCTAN

HUGO MARTÍN MURGA ROCHA  
DNI 401873827  
GERENTE GENERAL

Hugo Martín Murga Rocha

Gerente

## ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUECES EXPERTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ESCUDERO LIVIA MIGUEL ANGEL

Institución donde labora: INVERSIONES MARITIMAS UNIVERSALES PERU S.A. - JEFE DE ADMINISTRACION Y RENA

Especialidad: ADMINISTRACION

Instrumento de evaluación: Instrumento para medir la Variable Perfil de puestos

Autor del instrumento: Flavia Fiorella Herrera Rivera

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

#### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN

49

Arequipa, 26 de ABRIL del 2022

FIRMA





INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ESCUDERO LIVIA MIGUEL ANGEL

Institución donde labora: INVERSIONES MARITIMAS UNIVERSALES PEEUSA - JEFE DE ADMINISTRACION Y RRHH

Especialidad: ADMINISTRACION

Instrumento de evaluación: Instrumento para medir la Variable Desempeño laboral

Autor del instrumento: Flavia Fiorella Herrera Rivera

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN 49

Arequipa, 26 de ABRIL del 2022

[Firma manuscrita]

FIRMA

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I.- DATOS GENERALES**
**Apellidos y nombres del experto:** CHAMBI MEDINA, EULOGIO ROBERTO

**Institución donde labora:** COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO KORI.

**Especialidad:** JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD

**Instrumento de evaluación:** Instrumento para medir la Variable Perfil de puestos

**Autor del instrumento:** Flavia Fiorella Herrera Rivera

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

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

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

**III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD**
**El instrumento es adecuado para su aplicación.**
**PROMEDIO DE VALORACIÓN** 50

 Arequipa, 28 de ABRIL del 2022



FIRMA  
Eulogio Roberto Chambi Medina  
C.P.C. Mat. N° 3541  
Contador General



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **CHAMBI MEDINA EULOGIO ROBERTO**

Institución donde labora: **COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO KORI**

Especialidad: **JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD**

Instrumento de evaluación: Instrumento para medir la Variable Desempeño laboral

Autor del instrumento: Flavia Fiorella Herrera Rivera

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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


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

#### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**EL INSTRUMENTO ES ADECUADO PARA SU APLICACION**

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Arequipa, 28 de ABRIL del 2022

  
Eulogio Roberto Chambi Medina  
C.P.C. Mat. N° 3541  
Contador General

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

 Apellidos y nombres del experto: *Medina Revilla Eugenio*

 Institución donde labora: *U. Aulas Peruanas - Arequipa*

 Especialidad: *Máster en Economía*

Instrumento de evaluación: Instrumento para medir la Variable Perfil de puestos

Autor del instrumento: Flavia Fiorella Herrera Rivera

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


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

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

**III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD**
*Adecuado para su aplicación*

 PROMEDIO DE VALORACIÓN 50

 Arequipa, 28 de Abril del 2022


  
 FIRMA  
 DNI: 29207426  
 COLEGIO DE ECONOMISTAS AREQUIPENSAS N° 913



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *Medina Revella Eugenio*

Institución donde labora: *U. Alas Peruanas - Arequipa*

Especialidad: *Máster en Economía*

Instrumento de evaluación: Instrumento para medir la Variable desempeño laboral

Autor del instrumento: Flavjé Fiorella Herrera Rivera

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

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

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

*Adecuado para su aplicación*

PROMEDIO DE VALORACIÓN 50

Arequipa, 28 de Abril del 2022

FIRMA  
DNI: 29107426  
COLEGIO DE ECONOMISTAS COLGECOS H943

## ANEXO 5: CUESTIONARIO VARIABLE PERFIL DE PUESTOS

### Cuestionario para medir la variable Perfil de Puestos

El presente cuestionario tiene por finalidad realizar un trabajo de investigación académica sobre el perfil de puestos, agradeceré a Ud. responder las preguntas con transparencia y objetividad.

**Instrucciones:** Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo a la siguiente escala:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1 : Conocimiento</b>					
1	¿Tiene conocimiento de la estructura organizativa de la empresa en la que labora?					
2	¿La filosofía de la empresa es de conocimiento para todos los empleados?					
3	¿Cree que su perfil de puesto actual sirve como guía para la obtención de metas organizacionales?					
4	¿El perfil de cargo del puesto que ocupa cuenta con la descripción necesaria para su desempeño?					
5	¿El supervisor inmediato de su puesto cuenta con el alcance de su trabajo diario?					
	<b>Dimensión 2: Análisis</b>					
6	¿Las funciones generales que desempeña están de acuerdo a su perfil de puesto?					
7	¿Cuenta con barreras que obstaculizan o limitan las funciones del cargo que ocupa?					
8	¿Posee los requisitos necesarios que permiten desarrollar óptimamente las tareas de su cargo?					
9	¿Cree usted que contar con experiencia laboral para su puesto de trabajo es un requisito de importancia?					
10	¿Cuenta con las competencias pertinentes para desarrollar las funciones en su puesto de trabajo?					
	<b>Dimensión 3: Diseño</b>					
11	¿Cree que el nivel de estudio con el que cuenta es apto para el puesto que desempeña?					
12	¿Considera que es necesario estudios complementarios para el puesto que ocupa actualmente?					
13	¿Las destrezas y habilidades con las que cuenta son las adecuadas para la ejecución de sus tareas?					
14	¿La especialización que posee es la necesaria para realizar las tareas de su puesto de trabajo?					
	<b>Dimensión 4: Factores</b>					
15	¿Considera que la capacitación del personal permite desempeñar mejor sus funciones?					
16	¿Los cursos de capacitación que recibe de la empresa son de su interés?					
17	¿Las condiciones ambientales de su entorno laboral son óptimas para desarrollar sus funciones?					
18	¿Cuenta con la información necesaria sobre Los riesgos a los que está expuesto en el desarrollo de sus tareas diarias?					

## ANEXO 6: CUESTIONARIO VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

### Cuestionario para medir la variable Desempeño Laboral

El presente cuestionario tiene por finalidad realizar un trabajo de investigación académica sobre el Desempeño laboral, agradeceré a Ud. responder las preguntas con transparencia y objetividad.

**Instrucciones:** Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo a la siguiente escala:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1 : evaluación de desempeño</b>					
1	¿ Se encuentra satisfecho con las actividades diarias que realiza para el cumplimiento de sus funciones?					
2	¿El tiempo para el cumplimiento de sus funciones considera que es el necesario?					
3	¿ considera que su desempeño satisface en su totalidad los requerimientos exigidos para su cargo?					
4	¿Tiene la libertad para disponer, cómo y cuándo realizar las tareas del puesto que ocupa?					
5	¿Se siente cómodo y satisfecho con sus resultados en relación de los objetivos del puesto?					
6	¿Está de acuerdo con la misión y visión de la organización?					
	<b>Dimensión 2: Metodología</b>					
7	¿Cree que puedan existir mayores recursos que ayuden a mejorar el desempeño de sus funciones?					
8	¿Considera que sus recursos ayudan con los plazos establecidos para el cumplimiento de sus tareas?					
9	¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?					
10	¿Colabora con otros miembros de la organización en el desempeño de sus actividades?					
11	¿Cree que existen mejores resultados cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
12	¿Se siente parte del equipo que busca lograr los objetivos de la empresa?					
	<b>Dimensión 3: Importancia</b>					
13	¿Su autorrealización es medida de acuerdo al cumplimiento de las tareas de su puesto?					
14	¿Considera importante los estímulos recibidos para desempeñar un excelente trabajo ?					
15	¿Tiene oportunidades de desarrollo profesional dentro de la organización?					
16	¿Cree que su remuneración va de acuerdo a las actividades que desempeña ?					
17	¿Sus ideas, opiniones y sugerencias son de importancia para el logro de los objetivos organizacionales?					
18	¿Considera que los planes para el logro de los fines organizacionales son los adecuados?					

## ANEXO 7: BASE DE DATOS PERFIL DE PUESTOS

Perfil de puestos																							
Sujetos	CONOCIMIENTO						ANALISIS					DISEÑO					FACTORES					V1	
	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	D2	11	12	13	14	D3	15	16	17	18		D4
1	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	86
2	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	17	4	5	5	5	19	80
3	3	3	4	4	4	18	5	3	4	4	5	21	4	3	4	3	14	4	4	4	3	15	68
4	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	82
5	3	5	4	5	4	21	4	3	5	5	5	22	4	4	4	3	15	4	4	5	5	18	76
6	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	17	4	5	4	5	18	77
7	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	87
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	85
9	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	82
10	5	5	3	4	4	21	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	76
11	4	4	4	4	5	21	5	4	4	5	4	22	5	5	4	4	18	5	4	5	4	18	79
12	5	4	3	5	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	17	5	4	5	5	19	78
13	3	5	4	3	4	19	4	3	4	4	3	18	5	5	4	4	18	4	4	5	3	16	71
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	87
15	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	17	4	4	5	3	16	75
16	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	19	4	5	4	5	18	83
17	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17	77
18	5	5	4	4	5	23	4	5	5	4	5	23	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	83
19	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	4	4	3	4	15	74
20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17	75
21	5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	84
22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	87
23	4	5	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	78
24	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19	84
25	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	76
26	5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	19	4	5	5	4	18	81
27	5	5	5	4	4	23	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	17	4	4	5	5	18	79
28	4	5	5	5	3	22	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17	77



## ANEXO 8: BASE DE DATOS DESEMPEÑO LABORAL

<b>Desempeño Laboral</b>																						
Sujetos	Evaluación							Metodología						Importancia						V2		
	1	2	3	4	5	6	D1	7	8	9	10	11	12	D2	13	14	15	16	17		18	D3
1	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	4	5	4	27	85
2	5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	4	5	5	26	81
3	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	4	4	4	25	72
4	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	4	5	26	5	4	4	5	5	5	28	79
5	5	4	4	3	5	4	25	5	5	4	5	4	4	27	4	4	5	4	4	4	25	77
6	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	4	4	4	24	77
7	5	4	5	4	5	5	28	4	5	5	5	5	4	28	5	4	4	5	5	5	28	84
8	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	4	4	4	27	85
9	4	4	5	5	4	5	27	5	4	5	5	5	4	28	4	4	5	4	5	5	27	82
10	5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	5	4	5	27	3	4	5	4	4	4	24	76
11	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	4	5	3	25	5	4	4	4	5	5	27	79
12	5	5	4	4	5	4	27	4	4	5	5	4	4	26	5	4	3	4	4	5	25	78
13	4	3	5	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	5	4	3	4	4	4	24	71
14	5	5	4	4	5	5	28	4	4	5	4	5	5	27	4	4	4	5	5	5	27	82
15	4	3	4	4	4	4	23	4	4	5	5	4	4	26	5	5	4	4	4	4	26	75
16	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	5	4	27	5	4	4	5	4	5	27	83
17	4	4	5	4	5	3	25	4	4	4	4	5	4	25	5	4	5	4	4	5	27	77
18	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	5	5	4	27	5	4	4	5	4	5	27	83
19	4	4	3	5	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	5	4	26	74
20	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	75
21	4	5	5	5	5	4	28	5	4	4	4	5	5	27	4	4	4	5	5	5	27	82
22	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	5	29	85
23	4	4	4	5	5	4	26	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	5	26	78
24	5	5	5	4	5	4	28	5	4	4	5	5	4	27	4	5	4	5	5	5	28	83
25	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	4	4	5	26	76
26	4	5	5	4	5	5	28	5	4	4	5	5	4	27	4	4	3	5	5	5	26	81
27	4	4	4	4	5	4	25	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	5	4	4	27	79
28	4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	5	4	4	26	4	5	5	4	4	4	26	77