



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El perfil del trabajador público y el perfil del puesto en la
municipalidad distrital de Zurite –Anta-Cusco-2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Simaraura Santoyo, Sandra (orcid.org/0000-0002-7131-6358)

ASESORA:

Dra. Castañeda Nuñez, Eliana Soledad (orcid.org/000-0003-3516-1982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios ante todo por darme salud y poder continuar con mis metas; del mismo modo a todas las personas que estuvieron a lado para mostrarme su apoyo y fortaleza en el transcurso de todo

Agradecimiento

Quiero agradecer primeramente a Dios por la dicha de gozar el estar en vida, y a todas las personas que estuvieron ahí para mostrarme su apoyo, mis padres, hermanos, y a toda mi familia por su comprensión para continuar con mis anhelos

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Métodos de análisis de datos	14
3.6. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Resultados para la variable Perfil del trabajador público y sus dimensiones	17
Tabla 2: Resultados para las dimensiones para la variable Perfil del puesto	18
Tabla 3: Análisis de correlación entre las variables Perfil del trabajador público y Perfil del puesto	18
Tabla 4 : Análisis de correlación entre las habilidades del trabajador y la Perfil del puesto	19
Tabla 5 : Análisis de correlación entre la formación académica y la Perfil del puesto	19
Tabla 6 : Análisis de correlación entre la experiencia profesional y el Perfil del puesto	20
Tabla 7 : Análisis de correlación entre los principios y valores y el Perfil del puesto	21
Tabla 8 : Prueba de Normalidad Kolmogorov / Smirnov para las variables de perfil del trabajador público y perfil del puesto	5

Resumen

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el perfil del trabajador público y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021, aplicándose para tal propósito; lo cual se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, siendo aplicada por su propósito y no experimental por su diseño, el cual fue de tipo descriptivo correlacional y transversal según su temporalidad. La población está constituida por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zurite 2021, en número de 50, coincidiendo la muestra con la población, aplicándose dos cuestionarios mediante la técnica de la encuesta para recolectar datos, cuestionario sobre el perfil de puesto del trabajador público y el perfil de puesto, cuestionarios que fueron debidamente validados y sometidos a análisis de confiabilidad. Los resultados de la investigación permitieron concluir que que las variables Perfil del trabajador público y Perfil de puesto presentan correlación alta y directa en los trabajadores de la municipalidad distrital de Zurite en Anta Cusco, encontrándose el valor de 0.865 para el coeficiente de correlación de Spearman, lo cual nos indica que puntuaciones mayores para el perfil del trabajador público se asocian con puntajes mayores para el perfil de puesto y viceversa.

Palabras clave: Perfil de puesto, trabajador público.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the relationship between the profile of the public worker and the profile of the position in the District Municipality of Zurite -Anta -Cusco 2021, applying it for this purpose, for which a study was carried out with a quantitative approach, being basic due to its Purpose and non-experimental due to its design, which was descriptive, correlational and cross-sectional according to its temporality. The population is constituted by the workers of the District Municipality of Zurite 2021, in number of 50, the sample coinciding with the population, applying two questionnaires using the survey technique to collect data, questionnaire on the job profile of the public worker and the job profile, questionnaires that were duly validated and submitted to reliability analysis. The results of the investigation allowed to conclude that the variables Profile of the public worker and Profile of position present high and direct correlation in the workers of the district municipality of Zurite in Anta Cusco, finding the value of 0.865 for the Spearman correlation coefficient, which indicates that higher scores for the public worker profile are associated with higher scores for the job profile and vice versa.

Keywords: Job profile, public worker.

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos el problema en la asignación de puestos de trabajo a nivel de Latinoamérica no ha cambiado mucho ya que solo con ver las noticias podemos notar que la distribución de estos puestos es más por afinidad que por mérito tal como lo establecen las normativas de la OIT, en tal sentido los ciudadanos en vista de lo mencionado exigen una atención adecuada por parte de los servidores públicos ya que consideran de que debe haber igualdad de oportunidad de trabajo y calidad de atención a los usuarios ya que a ellos se debe, entonces;

El problema de la asignación de los puestos de trabajo en las entidades públicas es cada vez más relevante debido a que en muchos de ellos no se cumple con los lineamientos requeridos es decir existe designación de puestos de trabajo sin considerar el perfil del puesto, esto surge debido a que la mayoría de Entidades prioriza el respaldo político brindado. El trabajador público debe reunir ciertas características para desempeñarse en un área o cargo que se encomiende, ya sea como funcionario, servidor público u otro para ello debe cumplir con requerimientos específicos para cada uno de ellos

Actualmente las entidades del estado se preocupan por el desarrollo de la tecnología y praxis para avanzar en los procesos operativos, con esto se busca un aumento positivo y la simplificación de la dificultad, por otro parte, la atracción de capacidades y habilidades humanas para desempeñar lo que se debe hacer en las actividades y es de gran importancia puesto que con ello se halla el éxito de ejercer buena labor en el cargo que ocupa. Entonces uno de tantos de los factores que influyen en el logro y en los resultados de dichas actividades está asociado a la función que desempeña el trabajador en su respectivo cargo, en muchos de los casos existen personas que no cuentan con los requisitos y competencias necesarios para ejecutar las funciones y aun así son contratadas para dicha labor, lo indicado depende de las políticas y gestión de cada Gobierno Municipal, lo que conlleva a que no exista transparencia en las funciones que el futuro trabajador realizará y las competencias necesarias para alcanzar los objetivos propios del cargo, así como los objetivos proyectados por dicha Entidad Municipal.

El presente proyecto de investigación tiene como lugar de estudio la Municipalidad Distrital de Zurite situado en la Provincia de Anta, Región de Cusco, dicha entidad cuenta con personal trabajador en diferentes Áreas y Gerencias y Subgerencias, los cuales en su mayoría no cuentan con un perfil de puesto de trabajo adecuado o requerido para el área en el cual se desempeñan debido a que estos son ubicados en los puestos de trabajo de acuerdo al nivel de afinidad que tienen con las autoridades representativas de dicha Entidad ,esto se ve reflejado en el mal manejo de la Gestión ,no se llega a los objetivos planteados ya que las personas que actualmente ocupan los puestos están ahí prácticamente aprendiendo su rama, más y en algunos casos son sus primeros puestos de trabajo.

El propósito de la investigación es contar con información respecto a la relación que se presenta entre el perfil que tienen los trabajadores públicos, en este caso el en la Municipalidad Distrital de Zurite y el vínculo relación que tienen con el perfil de puesto que la Municipalidad presenta y que sea empleado en el proceso de reclutamiento y selección del personal, aspecto que es de mucha relevancia para la consecución de los objetivos planteados en la Municipalidad, dado que son los trabajadores quienes han de participar activamente en la consecución de los mismos.

La presente investigación presenta como problema de investigación el siguiente: ¿Cuál es la relación entre en perfil del trabajador público y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021?, siendo los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre las habilidades del trabajador y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021?, b) ¿Cuál es la relación entre la formación académica y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021?, c) ¿Cuál es la relación entre la experiencia profesional y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021?¿Cuál es la relación entre los principios y valores y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021?

La investigación se justifica desde el punto de vista teórico por la necesidad de contar con un marco teórico más amplio y que recoja datos de nuestro contexto, es así que con dicha información se podrán realizar intervenciones en el campo de la gestión de los recursos humanos y más específicamente en el área de la gestión

de los perfiles de puesto que hagan que estos documentos sean más pertinentes a nuestra realidad y a los objetivos que se plantea en la municipalidad.

Desde el punto de vista metodológico la investigación se justifica por la necesidad que se tiene de contar con instrumentos que permiten recoger información útil respecto al perfil que presentan los trabajadores, así como al perfil de puesto que se requieren en las instituciones públicas, en particular en las Municipalidades Distritales y Provinciales, dichos instrumentos han de servir como punto de partida para perfeccionar instrumentos cada vez más eficaces que recoja la información imprescindible a la hora de tomar decisiones.

El objetivo principal de la presente investigación es: Determinar la relación entre el perfil del trabajador público y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021, mientras que los objetivos específicos son: Determinar la relación entre las habilidades del trabajador y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021, Determinar la relación entre la formación académica y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 202, Determinar la relación entre la experiencia profesional y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 202, Determinar la relación entre los principios y valores y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021.

La hipótesis general plantea que: Existe relación directa y significativa entre en perfil del trabajador público y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021, en tanto que las hipótesis específicas plantean que: Existe una relación directa y significativa entre las habilidades del trabajador y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021:Existe una relación directa y significativa entre la formación académica y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021:Existe una relación directa y significativa entre la experiencia profesional y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021:Existe una relación directa y significativa los principios y valores y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El presente proyecto de investigación toma como referencia los, diversos trabajos de investigación realizados anteriormente en distintos centros de estudio plasmados tanto en revistas, artículos, etc. cuyo objetivo sea similar o tenga relación al presente, y además sirva como antecedente al presente estudio, para precisar y comparar ciertos aspectos generales y específicos tal como como indica:

Se tiene a Sánchez(2020) en su artículo que lleva por título “Cumplimiento del perfil profesional de los empleados de confianza en los Gobiernos Regionales del Perú cuyo objeto fue determinar el porcentaje de cumplimiento del perfil profesional en la designación de los empleados de confianza en los gobiernos regionales del Perú, para lo cual se empleó la metodología de nivel descriptivo y de diseño no experimental de tipo transversal y como métodos se tiene a el método deductivo, Inductivo, descriptivo y estadístico. En tanto la sede central del gobierno de Huancavelica fue centro de estudio, con una población de 17 empleados con cargos de confianza según el CAP, finalmente como resultados se tuvo que los empleados de confianza de dicho gobierno en un 58.82% no cumplen con la formación académica, 70.59% no cumplen con la capacitación requerida, 70.59% no cumplen con la experiencia profesional que se requiere para ocupar estos cargos en conclusión afirma que No existe cumplimiento del perfil profesional en la designación de empleados de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica.

Por su parte Mejía (2019) en su trabajo de investigación “perfil de puesto por competencias y su impacto en el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores del sistema administrativo tributaria de Lima-SAT” ;en el cual se tuvo de objetivo determinar si la implementación del modelo de gestión de personas por competencias a través de los perfiles de puestos, impacta de manera significativa en el proceso de selección y en el posterior desempeño de los colaboradores que se integren el SAT. esta investigación es de carácter correlacional, debido a que busca identificar la relación entre la implementación de los perfiles de puestos por competencias en el proceso de selección, y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores. Teniendo un enfoque de carácter mixto, puesto que, al implementar los perfiles por competencias en el proceso de selección, Medir y explicar el impacto de los mismos factores en el proceso de selección y desempeño laboral, extraer una muestra de población para cada perfil laboral, realizar diversas

evaluaciones sobre el mismo y sacar la conclusión de que el método de competencia representa una ventaja competitiva. Desarrollar y empoderar a las personas, pero debido a la estructura propia de la organización, los métodos de gestión de la toma de decisiones, la cultura burocrática y otros factores, la implementación de las instituciones del sector público todavía tiene cierto grado de dificultad en la docencia, la realidad presupuestaria, etc. Por tanto, es necesario contar con el compromiso de la alta dirección de la Administración Tributaria del Estado de seguir experimentando con el modelo de gestión de personal a través de las capacidades de otros subsistemas de recursos humanos.

Otra investigación relevante es la de Quicaño (2018) titulada evaluación de puestos y perfil profesional en la municipalidad Provincial de Huamanga, investigación de corte cuantitativo, desarrollada con diseño observacional de tipo correlacional, tomándose en cuenta una muestra constituida por 60 currículos de trabajadores con sus respectivos datos provenientes de la encuesta individual. Los resultados de la investigación muestra que el perfil profesional de los trabajadores de la Municipalidad no presenta un vínculo relación con la evaluación de puestos, tampoco se encuentra adecuadamente alineado con el clasificador que existe en el manual normativo de los puestos, ello sucede porque los trabajadores en buena parte ingresaron haciendo uso de prácticas vetadas, logrando el estatus de nombrados o permanentes en función del tiempo, así como de derechos que fueron adquiridos sin tomar mayor interés en la formación profesional técnica que se debe tener.

Respecto a la primera variable de estudio esta viene el Perfil del Trabajador Público, es así que cuando hablamos del trabajador público, nos referimos al funcionario, que primeramente es un ciudadano que se pone a disposición del Estado, para contribuir con sus conocimientos, competencias y habilidades a cubrir las necesidades de la nación, anteponiendo sus metas personales para contribuir al desarrollo del país (García, 2017). No obstante, para identificar y adecuar al servidor público debemos hablar primeramente de lo que constituye la administración pública, entendida como un sistema adecuadamente articulado, estratificado, el cual se basa en la normatividad y en las leyes, desde el punto de vista del derecho podemos decir que la administración pública es la cristalización o concreción de lo que se entiende el Estado, pues el Estado por sí solo carece de

realidad o de vida propia, es entonces la administración pública la que permite que el Estado exista en la práctica, por ende la administración pública se constituyen el nexo entre la sociedad civil y el Estado (Luna, 2019).

Por su parte Rodríguez (2016) desarrolla la investigación respecto del perfil por competencias y su incidencia en el desarrollo laboral del personal que labora en el área comercial de una empresa de automotores. Investigación que se desarrolla en el ámbito cuantitativo, desarrollando un diseño no experimental, de tipo correlacional causal, teniendo como población al personal que labora en la empresa de automotores de La Sierra SA. A quienes se les suministró dos instrumentos con la finalidad de obtener información referida al perfil de competencias, y al desarrollo laboral del personal. Los resultados muestran que en la empresa en la que se realizó el estudio se tiene un inadecuado perfil por competencias, que termina perjudicando el desempeño laboral de los trabajadores, la competitividad entre las empresas y la posibilidad de crecimiento. Se concluye asimismo que, de acuerdo con la prueba de independencia estadística y la prueba de correlación, el perfil por competencias incide de manera significativa en el desempeño laboral del personal en el área comercial

La administración pública entonces es una versión racional y elaborada del Estado que se proyecta hacia la comunidad, su objetivo es tener presencia del Estado en la vida del ciudadano, cubrir las expectativas de los ciudadanos, se encarga entonces de recepcionar y evaluar los requerimientos que las poblaciones tienen del poder del Estado, (Adeco, 2018)

En este contexto de la administración pública es que surge la condición de funcionario público o trabajador público, entendiéndose como todo aquel que goza de una designación especial o legal, que tiene determinadas atribuciones competencias y que ha de ejecutar la voluntad del Estado cuando esta voluntad sea un fin público deseado por la sociedad y consagrado en las normas (García, 2017).

Ser considerado funcionario público constituye entonces un rol protagónico, especial que trae consigo privilegios y obligaciones, no podemos olvidar que los funcionarios públicos son agentes del Estado que tienen la capacidad de decisión y representación de él en sus diferentes actividades. Así el funcionario público se constituye en una de las partes fundamentales de la prestación del servicio estatal

cuyos procesos de comunicación se evalúan consigo mismo y con el servicio a terceros, queda claro entonces que ser funcionario servidor público, se da por un nombramiento o designación, el cual se realiza en un acto formal de la administración y que le permite ejercer potestades públicas en el campo que a él le compete y con independencia del vínculo con la naturaleza del vínculo que se ha establecido con el Estado (Cortázar, 2007).

Ahora bien, para que ocurra el nexo entre el servidor y el Estado, este debe incorporarse a de acuerdo a la normatividad que rige en cada Estado, dicha normatividad recoge competencias, habilidades y destrezas que debe poseer el trabajador para ser seleccionado e incorporado como parte del servicio civil, es importante recalcar en este punto que el servidor público debe poseer cualidades excepcionales, pues de sus actos dependen el bienestar de toda la comunidad, su presencia en el Estado depende también de la contribución de los ciudadanos y a esto se debe y por ende, al servicio público deben acudir los cuadros más preparados.

En el proceso de incorporación de los ciudadanos al servicio público surge la necesidad de hablar del perfil de puesto del trabajador público, que no es otra cosa que una descripción específica de las funciones que tiene que realizar dicho trabajador, sus responsabilidades, las características del puesto y sobre todo las características que debe de tener el trabajador, características que pasan por las habilidades del trabajador o las conocidas habilidades blandas, la formación académica, la experiencia profesional y los principios y valores(Cortázar, 2007)..

Respecto a las habilidades blandas que debe tener el trabajador podemos señalar primeramente liderazgo que es aquella capacidad que tiene la persona para poder influir en los demás, esta capacidad desde el punto de vista del liderazgo transformacional, debe desarrollarse a lo largo de la vida del trabajador, partiendo normalmente de este su preparación académica, sin embargo, es conocido que en años recientes se viene implementando el desarrollo de habilidades blandas entre los futuros profesionales, y una de ellas es precisamente la capacidad de liderazgo, la misma que pasa por tener una capacidad de comunicación eficiente, la integridad frente al grupo en el que trabaja, otra de las habilidades constituye la comunicación asertiva, es decir a qué de comunicación en la cual el emisor tiene una actitud personal positiva que le permite relacionarse con los demás y expresar sus

opiniones y valoraciones respecto de algún tema, sin realizar enfrentamientos, reproches o descalificaciones hacia los demás y que permiten una interacción entre las personas eficaz, es precisamente esa comunicación asertiva la que permite desarrollar una de las tareas fundamentales en las organizaciones como es el trabajo en equipo (Mejía, 2019).

Sabemos que hoy en día la interdisciplinariedad está muy presente en diversas actividades y contar con habilidades para trabajar en equipo se hace indispensable para obtener resultados en procesos complejos y es precisamente la capacidad en equipo la que permite tener excelentes resultados, no obstante es importante que los trabajadores cuenten con habilidades para trabajar en equipo entre las que figuran la capacidad de resolución de problemas y la capacidad de toma de decisiones, las organizaciones del Estado necesitan de personas que puedan tomar buenas decisiones, pues no sólo se trata de tomar decisiones si no de tomar decisiones con la información suficiente, con la capacidad suficiente de consultar a los demás miembros llegar a consensos y para ello es importante contar con una comunicación asertiva y con una capacidad de liderazgo lo suficientemente buena que conduzca a la obtención de resultados importantes (Mejía, 2019).

Si bien es cierto la presencia de habilidades blandas en el trabajador es un aspecto deseable, necesario en un contexto donde las comunicaciones se han globalizado tanto y donde el trabajo interdisciplinar se ha vuelto una constante sin embargo sin una preparación formación académica sólida, el trabajador tampoco podría desempeñarse adecuadamente. La formación académica ya sea esta universitaria o técnica dependiendo de los requerimientos del puesto, se basa hoy en día en dos aspectos fundamentales como son la preparación inicial o básica que es aquella preparación que la persona obtiene en los centros de formación, sin embargo, en el mundo en que vivimos y con el aumento de la tecnología y el conocimiento en forma exponencial, se hace necesario la formación continua, es decir la capacitación constante la cual a su vez está formada por capacitación general y capacitación específica (Mejía, 2019).

Ya el trabajador como parte de su puesto de trabajo debe contar con una capacitación especializada es decir destinada específicamente a mejorar la eficacia y la eficiencia de las tareas encomendadas en el puesto, mientras la capacitación en áreas generales permite un desenvolvimiento e interacción con los demás

componentes de su organización. Otro aspecto de relevancia o dimensión del perfil del trabajador público lo constituye la experiencia profesional, no podemos olvidar que el servicio público se caracteriza básicamente por ser la representación del Estado y este está regulado por un conjunto de normas y leyes, las cuales el trabajador debe conocer, asimismo el funcionamiento de la estructura del Estado es un aspecto a tomar en cuenta, de ahí que la experiencia del profesional en el sector público es un aspecto a tomarse en cuenta aunque no decisivo porque naturalmente, se requiere de los mejores talentos, de ahí la necesidad de incluir las prácticas profesionales como parte de la experiencia laboral del trabajador en el sector público (Moreno, 2021).

Otro aspecto fundamental que debe presentar en el perfil del trabajador público es el desarrollo de principios y valores, dado que este último se constituye uno de los pilares del trabajo, pues no basta con que el trabajador domine o tenga las habilidades y conocimientos respecto de su profesión en el trabajo que va a realizar, porque si no existe el compromiso con el trabajo si no existe el desarrollo de valores difícilmente se podría alcanzar la excelencia, se requiere hoy en día más que nunca en el servicio público personal con capacidad humana, que posea las habilidades técnicas, las competencias y sobre todo que tenga valores morales, y ello pasa por ser una persona confiable, responsable, que tenga el adecuado espíritu de servicio a la comunidad (Sánchez, 2020). La honestidad juega hoy un papel importante pues como consecuencia del desarrollo de las comunicaciones y de la prensa vemos hoy en día que es uno de los aspectos en los que más carencias se tiene, pues cuando no existen la honestidad suficiente surgen los actos de corrupción, también es importante para un adecuado trabajo contar con adecuada responsabilidad del trabajador en el cumplimiento de sus funciones y tareas asignadas, la colaboración es fundamental cuando se realice el trabajo en equipo sólo con una adecuada colaboración se puede lograr el éxito asimismo la colaboración entendida en su sentido amplio permitirá mejorar el clima organizacional de la institución conduciendo a un trabajador con una conducta en valores éticos.

A continuación, veremos lo concerniente al perfil de puesto, es así que dentro de la administración pública, la gestión de los recursos humanos conocida hoy en día también como gestión del talento humano se encarga de seleccionar a las

personas más idóneas que puedan cumplir con el perfil de puesto, es decir con las características que se requiere para cumplir con una determinada función, si bien es cierto en el Perú existen diferentes regímenes laborales mediante los cuales se realiza el proceso de selección e incorporación de trabajadores a la función pública, es necesario mencionar los más representativos como son el Decreto legislativo N°728 en el cual están inmersos muchos trabajadores del sector público y que fue dado que en 1997 como la ley de formación y promoción laboral, o el Decreto legislativo 1057, denominado contrato administrativo de servicios, mucho servidores del Estado también son incorporados temporalmente por los contratos administrativos de servicios o denominados CAS, y últimamente tenemos la creación de la autoridad Nacional del servicio civil mediante la ley N° 30057, la cual tiene por propósito realizar una reforma integral en la administración pública, teniendo como sustento también el facilitar la implementación del Perú acuerdos de promoción comercial con Estados Unidos, naciendo de esta manera el conocido ente rector denominado SERVIR (Moreno, 2021). Es el servir quien va incorporando el término meritocracia dentro de la función pública y capacitando a los diferentes entes respecto al perfil del servidor público el mismo que reúne aspectos fundamentales como son las funciones del puesto, el conocimiento para el puesto, los requisitos laborales y la formación académica.

Entre las funciones para el puesto se debe destacar dos aspectos principales como son las funciones generales las funciones específicas, en cuanto a las funciones generales son aquellas derivadas de la condición de servidor público, es decir aquellas funciones que tienen que ver con la organización en general, en tanto que las funciones específicas van destinadas más a las tareas que le compete en su puesto de trabajo, en ambas tareas es importante que el funcionario público o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en cada uno de los perfiles a los cuales postula, otro aspecto o dimensión considerada es el conocimiento para el puesto, el cual hace mención también al conocimiento técnico, en términos generales por ejemplo en el caso de los contadores, se requiere como conocimiento técnico o como formación general el ser contador, sin embargo existen áreas dentro de la función pública en las que se necesita un especialista, por ejemplo un auditor, un especialista en el área de presupuestos, es así que dependiendo de la tarea

asignada al puesto es que se realizan los requerimientos en cuanto a los conocimientos generales y especiales o específicos (Sánchez, 2020).

Un tercer aspecto que es considerado el perfil de puesto que la experiencia laboral, primero la experiencia general, es así que se considera la experiencia que el trabajador obtiene una vez realizado o concluido sus estudios superiores, la misma se divide en experiencia pública, es decir en el servicio público o estatal y la experiencia en el servicio privado, que también es relevante para muchas funciones, en tanto que en lo referente a la experiencia específica hace mención a la experiencia que el trabajador tiene asociada al perfil específico de puesto, es decir a las tareas que ha de desempeñar en el puesto postula.

Y finalmente tenemos lo referido a la formación académica tanto básica como continua, en correspondencia a las funciones del puesto al que postula.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación es aplicada por su propósito dado que hace uso del conocimiento teórico y lo aplica en una situación concreta (Sánchez & Reyes, 2015) en la presente investigación se busca determinar la relación entre el perfil del trabajador público y el perfil de puesto.

Enfoque

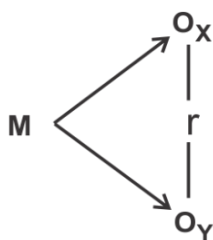
La investigación es cuantitativa por su enfoque dado que emplea la recolección de datos que permiten probar hipótesis, haciendo uso además de la medición numérica y el análisis estadístico, (Hernández y Mendoza, 2018).

Nivel de la investigación

La investigación por su nivel o profundidad es correlación, dado que busca determinar la intensidad de la relación entre las variables de estudio (Bernal, 2016).

Diseño de investigación

El diseño empleado en la presente investigación es de tipo no experimental u observacional, correlacional y transversal, (Hernández y Mendoza, 2018) y ha de evaluar la relación entre las variables de estudio Perfil del trabajador público y perfil de puesto en cuanto a la intensidad que se presente entre ellas. El esquema para el diseño empleado es el siguiente:



El diagrama de este estudio será el siguiente:

Dónde:

M: Muestra de estudio

Ox: Perfil del trabajador público

Oy: Perfil de puesto

r: Relación entre las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual y operacional de la variable Perfil del trabajador

El perfil del trabajador público comprende la agrupación de aptitudes y competencias que un ser humano posee y que se necesita para ejercer de manera adecuada el trabajo que se le encomiende (Tarrillo Saldaña, 2019).

Perfil del trabajador público se operacionaliza en términos de las dimensiones habilidades del trabajador, formación académica, experiencia profesional y principios y valores y de sus correspondientes indicadores.

Definición conceptual y operacional de la variable Perfil del puesto

El perfil de puesto es una descripción específica de las características, tareas y responsabilidades de un puesto de trabajo en la organización, así como de las capacidades y conocimientos que debe poseer la persona que ocupa el puesto (Integratec,2021)

Perfil del puesto se operacionaliza en términos de las funciones, conocimiento, requisitos labores y formación académica que el puesto demanda, así como de sus correspondientes indicadores.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población para la presente investigación estuvo constituida por los trabajadores de la municipalidad distrital de Zurite, en la Provincia de anta de la Región Cusco, para el año 2021, siendo el número de 50 trabajadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Las técnicas de recolección de datos son maneras o formas de obtener la información (Sánchez y Reyes, 2015). Son también entendidos como el conjunto de métodos y procedimientos empleados durante la etapa de recolección de datos (Bologna, 2018). La técnica para la recolección de datos empleada en la investigación fue la encuesta.

Instrumentos

Los instrumentos empleados para la recolección de datos en la presente investigación fueron dos cuestionarios, al respecto (Bernal, 2016) indica que el cuestionario es un documento conformado por un conjunto de preguntas abiertas o cerradas que sirven para recoger información sin que se establezca diálogo entre el encuestado y el encuestador.

El primer cuestionario es el referido al perfil del trabajador público el cual cuenta con un total de 18 ítems distribuidos en sus cuatro dimensiones habilidades de trabajador con nueve ítems, formación académica con cuatro ítems, experiencia profesional con dos ítems y principios y valores con tres ítems.

El segundo referido al perfil de puesto constituido por 16 preguntas distribuidas entre sus cuatro dimensiones funciones del puesto con cuatro ítems, conocimientos para el puesto con cuatro ítems, requisitos laborales con cuatro ítems y formación académica también con cuatro ítems.

Validez El instrumento que fue utilizado para la recolección de datos en la investigación fue sometido a juicio de expertos. La validez hace referencia a si el instrumento mide lo que indica que mide” (Meneses, y otros, 2017). Los cuestionarios fueron validados por los expertos cuyos resultados se encuentran en los anexos de la presente investigación

Confiabilidad La confiabilidad de puesto es el grado en que las mediciones guardan estabilidad en el tiempo, en diferentes condiciones, es decir es aquella que se constituye en una propiedad que expresa la precisión y la consistencia de la medida (Meneses, y otros, 2017).

En cuanto a la confiabilidad de puesto de los instrumentos, los mismos fueron sometidos a estudios de funciones de puesto obteniéndose el valor de 0,891 para perfil del trabajador y 0,823 para perfil de puesto.

Los valores encontrados para el coeficiente Alfa de Cronbach muestran que los instrumentos de recolección de datos para ambos instrumentos son confiables.

3.5. Métodos de análisis de datos

Los datos que fueron obtenidos mediante los instrumentos de recolección de información referidas a las dos variables de estudio fueron vaciados en una hoja Excel en la que fueron organizados y calificados, para luego de esa información ser exportados al software de análisis estadístico SPSS 26, con ayuda de dicho

software se realizó el análisis descriptivo e inferencia correspondiente, en cuanto al análisis descriptivo se realizaron tablas para describir las variables de estudio y sus dimensiones, en tanto que para el análisis diferencial se procedió a realizar la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov , cuyos resultados se procedió a realizar la prueba de correlación de Rho de Spearman, prueba que es no parálitica y que permitió establecer la intensidad de la relación entre las variables de estudio.

3.6. Aspectos éticos

En la presente investigación se dio cumplimiento a la aprobación de las instancias correspondientes para su autorización y realización, teniendo en cuenta los principios éticos referentes a la confidencialidad de los datos obtenidos, asimismo la investigación se ciñe a los señalamientos éticos requeridos por la Universidad, no existiendo modificación ni alteración alguna de la información tomando en cuenta los conceptos vertidos por los autores y respetando la propiedad intelectual.

IV. RESULTADOS

En la tabla 1 se presentan los resultados para la variable perfil del trabajador público que recogen las respuestas brindadas por un total de 50 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zurite en Anta que permiten apreciar que del total de encuestados 66,0% considera como regular el perfil del trabajador público, el 24% lo considera como bueno y el 10% como deficiente, se aprecia así que un importante sector del personal de la municipalidad de Zurite considera que falta aún consolidar las habilidades, conocimientos y valores de los trabajadores públicos para ejercer sus funciones de manera más apropiada.

Los resultados para la dimensión habilidades del trabajador muestra un porcentaje significativo que alcanzó el 58.0% considera como regulares las habilidades que poseen los trabajadores, el 30.0% considera que dichas habilidades son buenas y el 12.0% que son deficientes, ellos era básicamente un contexto en el que se tiene un aprendizaje continuo respecto del manejo de tecnologías de la información las cuales vienen siendo aprendidas por muchos trabajadores recién a raíz de la pandemia del Covid 19, en cuanto a la dimensión formación académica el 64.0% de los trabajadores considera que te regular, el 14.0% que es deficiente y el 22.0% que es buena, en esta dimensión hay que tener en cuenta que hay muchos aspectos de la gestión pública que no se tocan en la formación académica en las instituciones superiores, respecto a la dimensión experiencia profesional los resultados muestran que un 40.0% los encuestados considera que este es regular, un 46.0% que es buena y un 14.0% que es deficiente, en este aspecto se puede apreciar que un porcentaje mayoritario de los trabajadores considera que la experiencia profesional adquirida ya es suficiente como para desempeñar las funciones del cargo en el que se encuentra, finalmente para la dimensión principios y valores se aprecia que el 58.0% considera que es regular, en tanto que el 20.0% la considera como deficiente y un 22.0% que es buena, esto a raíz de las constantes denuncias y quejas de corrupción que se presentan en las Municipalidades de todo el País y en particular de la Región Cusco.

Tabla 1:

Resultados para la variable Perfil del trabajador público y sus dimensiones

	Perfil del trabajador público		D1		D2		D3		D4	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	5	10,0	6	12,0	7	14,0	7	14,0	10	20,0
Regular	33	66,0	29	58,0	32	64,0	20	40,0	29	58,0
Bueno	12	24,0	15	30,0	11	22,0	23	46,0	11	22,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Nota: D1: Habilidades del trabajador, D2: Formación académica, D3: Experiencia profesional, D4: Principios y valores

En la tabla 2 se muestra los resultados para la variable perfil de puesto en la cual se puede apreciar que el 74% encuestados refiere como regular la forma en que se tiene el perfil de puesto en su institución, mientras que el 16,0% lo considera bueno, un 10,0% lo considera deficiente, es así que se puede inferir de los resultados que un porcentaje mayoritario de los trabajadores de la Municipalidad de Zurite considera que existen aspectos del perfil del puesto que se deben adecuar con el propósito de lograr un mejor desarrollo de las actividades de la Municipalidad.

Los resultados para las dimensiones de la variable perfil de puesto nos permiten apreciar que en lo que se refiere a las funciones del puesto el 20.0% de los encuestados consideran como deficiente, en tanto que el 64.0% como regular y tan sólo el 16.0% como buena, lo cual muestra la necesidad de ir adecuando las funciones del puesto con las actividades que le corresponde, asimismo en lo referente al conocimiento para el puesto el 14.0% la considera como deficiente, el 78.0% como regular y un 8.0% como bueno lo cual implica mejorar los aspectos en cuanto a la selección de los trabajadores, mientras que para la dimensión requisitos laborales que el 18.0% la considera como deficiente, el 78.0% como regular y un 4% como buena, finalmente en la dimensión formación académica el 18.0% la considera como deficiente, el 72.0% como regular y un 10.0% como buena, en este aspecto es importante incidir en mejorar la formación continua la misma que ha de redundar de forma positiva en la formación académica de los trabajadores

Tabla 2:*Resultados para las dimensiones para la variable Perfil del puesto*

	Perfil del puesto		D1		D2		D3		D4	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	5	10,0	10	20,0	7	14,0	9	18,0	9	18,0
Regular	37	74,0	32	64,0	39	78,0	39	78,0	36	72,0
Bueno	8	16,0	8	16,0	4	8,0	2	4,0	5	10,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Nota: D1: Funciones de puesto, D2: Conocimientos para el puesto, D3: Requisitos laborales, D4: Formación académica

Resultados para la correlación en cuanto se refiere al objetivo general

En la Tabla 3 se presentan los resultados para la prueba de correlación entre las variables perfil del trabajador público el perfil del puesto se puede apreciar que el valor para la significación aproximada o P valor calculado es inferior a 0.050 (5%) motivo por el cual es rechazada la hipótesis nula que plantea que no existe correlación entre las variables a favor de la hipótesis alterna que plantea que si existe correlación las variables, concluyéndose por tanto que existe una correlación alta y directa, pues alcanza el valor de 0,865 para el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables de estudio, por tanto cuanto mejor sea el perfil del trabajador se tiene que el perfil del puesto también es mejor o presenta una mayor adecuación.

Tabla 3:*Análisis de correlación entre las variables Perfil del trabajador público y Perfil del puesto*

		Error estándar			Significación
		Valor	asintótica	T aproximada	aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,865	,063	11,969	,000 ^c
N de casos válidos		50			

Resultados para la correlación en cuanto se refiere a los objetivos específicos

Los resultados de la Tabla 4 muestran que la dimensión habilidades del trabajador y la variable perfil del puesto presentan un nivel de correlación alto y directo, puesto que el valor encontrado para la significatividad aproximada o P valor calculado es de 0.000 siendo inferior a 0,050 (5%) lo que da lugar al rechazar la hipótesis nula que plantea la no existencia de correlación y aceptar la hipótesis alterna que plantea que si existe correlación entre las variables estudio, encontrándose el valor de 0.775, por tanto se concluye que cuanto mejor sea las habilidades de los trabajadores entonces la adecuación al perfil de puesto será mejor.

Tabla 4 :

Análisis de correlación entre las habilidades del trabajador y la Perfil del puesto

		Error estándar		Significación
		Valor	asintótica	T aproximada
		aproximada		
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,775	,071	8,490
N de casos válidos		50		,000 ^c

Los resultados de la Tabla 5 muestran que la dimensión formación académica y la variable perfil del puesto presentan un nivel de correlación alto y directo, puesto que el valor encontrado para la significación aproximada o P valor calculado es de 0.000 siendo inferior a 0,050 (5%) lo que da lugar al rechazar la hipótesis nula que plantea la no existencia de correlación y aceptar la hipótesis alterna que plantea que si existe correlación entre las variables estudio, encontrándose el valor de 0.787, por tanto se concluye que cuanto mejor sea la formación académica de los trabajadores entonces la adecuación al perfil de puesto será mejor.

Tabla 5 :

Análisis de correlación entre la formación académica y la Perfil del puesto

		Error estándar		Significación
		Valor	asintótica	T aproximada
		aproximada		
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,787	,076	8,837
N de casos válidos		50		,000 ^c

Los resultados de la Tabla 6 muestran que la dimensión experiencia profesional y la variable perfil del puesto presentan un nivel de correlación moderado y directo, puesto que el valor encontrado para la significación aproximada o P valor calculado es de 0.000 siendo inferior a 0,050 (5%) lo que da lugar al rechazar la hipótesis nula que plantea la no existencia de correlación y aceptar la hipótesis alterna que plantea que si existe correlación entre las variables estudio, encontrándose el valor de 0.563, por tanto se concluye que cuanto mayor sea la experiencia profesional de los trabajadores entonces la adecuación al perfil de puesto será mejor.

Tabla 6 :

Análisis de correlación entre la experiencia profesional y el Perfil del puesto

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,563	,072	4,725	,000 ^c
N de casos válidos		50			

Los resultados de la Tabla 7 muestran que la dimensión principios y valores del trabajador y la variable perfil del puesto presentan un nivel de correlación alto y directo, puesto que el valor encontrado para la significación aproximada o P valor calculado es de 0.000 siendo inferior a 0,050 (5%) lo que da lugar al rechazar la hipótesis nula que plantea la no existencia de correlación y aceptar la hipótesis alterna que plantea que si existe correlación entre las variables estudio, encontrándose el valor de 0.728, por tanto se concluye que cuanto mejor sean los principios y valores de los trabajadores entonces la adecuación al perfil de puesto será mejor.

Tabla 7 :

Análisis de correlación entre los principios y valores y el Perfil del puesto

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,728	,079	7,346	,000 ^c
N de casos válidos		50			

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se discuten los resultados a los que se arribaron en la presente investigación a la luz de los antecedentes y el marco teórico consignado en la misma. Se planteó como pregunta general ¿Cuál es la relación entre en perfil del trabajador público y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite – Anta -Cusco 2021?, para la cual el análisis de correlación realizado entre las variables perfil del trabajador público y perfil de puesto, mostró que entre dichas variables existe una correlación alta y directa, puesto que el valor encontrado para el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.865, de esta manera se tiene que con una significancia bilateral inferior al 5%, cuanto mejor sea el perfil del trabajador público entonces estará adecuada de mejor manera el perfil de puesto con lo cual se confirma la hipótesis planteada acerca de la existencia de la relación entre dichas variables. Al respecto Sánchez (2020) es investigación relacionada con el cumplimiento del perfil profesional de los empleados de confianza en los gobiernos Regionales del Perú, mostró que muchos de ellos, específicamente el 58.82% no cumplen con la formación académica, asimismo el 70.59% no tiene una capacitación requerida para el puesto al cual se le ha asignado, lo cual conlleva a una disrupción entre lo que el perfil de puesto indica en lo que el perfil del trabajador representa, perjudicando de manera notable el cumplimiento de las labores asignadas en dicho puesto, es así que los cargos de confianza, viene generando en los Gobiernos Regionales problemas de cumplimiento de objetivos por falta de personal adecuadamente ubicado en sus respectivos puestos de trabajo. Al respecto se plantea la necesidad de que existe una adecuada coordinación entre los centros de formación de los futuros trabajadores, para que puedan incluir en sus mallas curriculares contenidos que permitan desarrollar las habilidades que se necesitan para una adecuada inserción en el mercado laboral público, de tal manera que el perfil del trabajador se acerque más próximo al perfil de puesto que se requiere, y los trabajadores que se insertan en el aparato público, no pasen períodos extensos de inserción y conocimiento de su puesto, puesto que ella perjudica la eficiencia y la efectividad de los servicios que se presta en dichas instituciones, no obstante también es importante desarrollar programas de

capacitación continua, que permitan dar valor agregado a uno de los componentes fundamentales de toda empresa u organización como es el talento humano, el cual debe ser potenciado en el interior de las organizaciones, pues sólo de esta manera se podrá llegar a cumplir con dar un servicio de calidad a los usuarios, al mismo tiempo que cumplir con las metas programadas para el desarrollo nacional, pues no podemos olvidarnos que las organizaciones públicas como servidores que allí trabajan son la representación directa del Estado frente a los ciudadanos, y de ello depende que la presencia del Estado sea efectiva, o no.

El primer problema específico plantea la pregunta ¿Cuál es la relación entre las habilidades del trabajador y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021? Al respecto los resultados encontrados para la prueba de hipótesis para la correlación de Spearman, permiten afirmar que dicha relación existe, tales así que se encontró el coeficiente de correlación de Spearman con un valor de 0.775, con una significancia bilateral de 0.000 menor a 0.050, indicando por tanto que existe una correlación alta y directa, ello quiere decir que cuanto mejor estén desarrolladas las habilidades de trabajador entonces su adecuación al perfil de puesto ha de ser más satisfactoria. Al respecto Mejía (2019) en su trabajo de investigación respecto al perfil de puestos por competencias y su impacto en el proceso de selección y desempeño laboral de los trabajadores del sistema administrativo tributaria de Lima, puso en evidencia la relación entre las habilidades y competencias que tienen trabajador y el desempeño laboral en su puesto, indicando la necesidad que se tiene que hacer una adecuada selección del personal, que permita una adecuada incorporación de personal que se adecúe a las necesidades de la institución y por ende que cumpla con los requisitos establecidos en el perfil de puesto. García (2017) es investigación sobre perfiles de puesto y su relación con el desempeño laboral corrobora lo antes dicho, pues un 50% de los trabajadores cumple de manera parcial con los perfiles de puesto, en tanto que otro 50% no cumplen en absoluto con los perfiles de puesto que son citados y ello conlleva a que en 79.2% de los trabajadores evaluados sólo califiquen con un desempeño regular.

El segundo problema específico plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre la formación académica y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021?, al respecto los

resultados encontrados en la investigación muestran que existe relación directa y significativa entre la formación académica y el perfil de puesto, logrando comprobarse la hipótesis planteada al respecto, a través de los resultados encontrados para la prueba de correlación de Spearman en la que se obtuvo el valor de 0.787, indica que existe una correlación alta y directa entre dicha dimensión y variable, es decir cuanto mejor sea la formación académica, entonces el perfil de puesto será más adecuado. Al respecto Mejía (2019) en su investigación referida al perfil de puesto por competencias y el impacto que este tiene en el proceso de selección del personal administrativo del SAT, pudo comprobar que existe una correlación alta entre las variables estudio, asimismo considera que es necesario desarrollo integral a las personas en aspectos conducentes a mejorar la estructura de la organización con la toma de decisiones, cultura burocrática, entre otros aspectos, pero que sin embargo, los mismos presentan cierto grado de dificultad debido a la falta de políticas bien definidas y sobre todo que sean implementadas así como también la realidad presupuestaria de las instituciones. Al respecto de la formación académica se tiene que la presente investigación el 14.0% considera que existe una formación deficiente, en tanto que el 64.0% de los encuestados consideran que la formación académica es regular, un 22.0% que es buena. Ello se deriva de la falta de experiencia laboral que muchos de los trabajadores poseen cuando egresan de las universidades o centros de formación en los que no se prioriza la experiencia, en cuanto se refiere a la gestión pública, el egresado empieza a conocer la forma en que trabaja la administración pública muchas veces cuando realizaría su trabajo, lo cual dificulta el tener una eficiencia y eficacia en las labores que son asignadas.

La formación académica hoy en día no sólo es preocupación de las universidades, sino también de las instituciones que los empleados, sin una adecuada correspondencia, se corre el riesgo de tener trabajadores que tengan periodos de inserción bastante largos, lo cual constituye un perjuicio para la productividad en el caso de las empresas dedicadas a los productos, asimismo en el sector público básicamente tenemos empresas que brindan servicios, es así que una deficiente formación académica también repercute directamente en la forma como la institución con la organización brinda servicios a los usuarios, especial atención se tiene en el caso del sector público, en el que es importante que los

trabajadores además de su formación específica en el área para la que se les requiere tengan también un bagaje suficiente de conocimientos acerca de la administración pública, la cual difiere en aspectos importantes de la administración privada. En la administración pública se debe tener un conocimiento acerca del enfoque prospectivo que se plantea en cuanto a la planificación nacional mediante los llamados cierres de brecha en la gestión estratégica institucional la cual está vinculada al conocimiento de la estructura funcional y normatividad que regula el sector público.

El tercer problema específico de la investigación plantea ¿Cuál es la relación entre experiencia profesional y el perfil de puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021?, dicha interrogante es contestar de manera satisfactoria por los resultados obtenidos en la investigación, en la cual, a partir de la prueba de hipótesis para la correlación de Spearman, se puede evidenciar que efectivamente tal relación existe, es directa y moderada, dado que se obtuvo el valor de 0,563, con una significancia estadística del 5%, por tanto cuanto mejor o mayor sea la experiencia profesional que tienen los trabajadores, entonces obtendrá mejores puntuaciones en el perfil de puesto. Al respecto Gutiérrez y Siancas (2019) ponen de manifiesto la importancia que tiene la experiencia laboral del trabajador en cuanto al adecuación del puesto, dado que, en la actualidad, en particular en el sector público, uno de los requerimientos del perfil del puesto precisamente recae en el rubro de la experiencia profesional que debe de tener el postulante, pues debemos entender que la gestión pública tiene sus propias particularidades, el trabajador debe conocer la estructura del Estado la forma como está organizada, de tal manera que su trabajo se pueda realizar de manera más eficiente en lo que respecta a las funciones específicas que tiene que desarrollar. De la presente investigación los resultados muestran que el 14.0% de los encuestados manifiestan una deficiente experiencia profesional, en tanto que un 40.0% considera que ésta es regular y el 46.0% que es buena.

Finalmente, respecto a la cuarta pregunta específica, la indica: ¿Cuál es la relación entre los principios y valores y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021?, Los resultados obtenidos para la prueba de hipótesis de correlación de Spearman, indican que tal relación existe, pues un nivel de confiabilidad del 5%, logró encontrarse que el valor para el coeficiente de

correlación es de 0,728, el mismo que indica un nivel alto para la correlación, siendo directa en el sentido de que cuanto mejor estén desarrollar los principios y valores de los trabajadores, entonces su valoración en el perfil de puesto será mayor asimismo podrán desarrollar sus actividades de mejor manera. Al respecto Cortázar (2007) indica que además de las habilidades blandas, las cuales son muy necesarias en los trabajadores, existe una fuerte demanda respecto al desarrollo de principios y valores por parte de los trabajadores, en especial en el sector público, el cual se ha visto en los últimos tiempos una decadencia de muchos trabajadores en el aspecto ético que terminan incurriendo en actos dolosos, que afectan no solo a la administración pública sino que también al propio trabajador y a la familia de este.

Al respecto es importante hacer notar, que si bien es cierto existen trabajadores muy bien calificados para la labor que van a realizar en el aspecto científico y técnico, sin embargo, el no desarrollar adecuadamente los valores personales y laborales, hacen que dicho conocimiento y habilidades dejen de tener un impacto importante sobre la organización y que puedan pasar a convertirse en factores para su decaimiento, como hemos visto uno de los problemas fundamentales de la administración pública consiste en el fenómeno de la corrupción, el cual necesita de procedimientos normativos o legales para su control, prevención y penalización, no obstante, esa no es la única solución o similares es una solución que solamente ayuda a mitigar el problema, en tanto que la verdadera solución pasa por un proceso de educación en valores, es así que grandes compañías en el mundo han quedado precisamente porque empleados muy talentosos han incurrido en faltas dolosas contra la Empresa, hoy en día en el Perú se pierden millones de soles por actos de corrupción, motivo por el cual en el perfil del trabajador se incluye por lo menos indicadores que muestren que este no ha cometido faltas de tipo administrativo o funcional durante su historia laboral o su experiencia laboral, en los llamados perfiles se incluye también constancias o certificados que evidencien que la persona no cuenta con antecedentes penales y policiales, todo ello pone de manifiesto la necesidad que se tiene de ir afinando y consolidando los procedimientos que permitan una adecuada selección de las personas más idóneas e integrarse en cuanto a los valores se refiere.

VI. CONCLUSIONES

1. A partir de los resultados de la investigación se tiene que las variables Perfil del trabajador público y Perfil del puesto presentan correlación alta y directa en los trabajadores de la municipalidad distrital de Zurite en Anta Cusco, encontrándose el valor de 0.865 para el coeficiente de correlación de Spearman, lo cual nos indica que puntuaciones mayores para el perfil del trabajador público se asocian con puntajes mayores para el perfil de puesto y viceversa.
2. Como resultado del análisis estadístico se concluye que las habilidades del trabajador y el perfil de puesto presentan correlación alta y directa en los trabajadores de la municipalidad distrital de Zurite en la provincia de Anta-Cusco en el año 2021, dado que se encontró el valor de 0.775 para el coeficiente de correlación de Spearman lo cual indica que cuanto mejor sea las habilidades de los trabajadores entonces éstas han de asociarse a mejores valores para el perfil del puesto del trabajador.
3. A partir de los resultados de la investigación; revelan que la formación académica se relaciona de manera directa y significativa con el perfil del puesto, dado que se encontró el valor de 0.787 para el coeficiente de correlación de Spearman, el cual nos indica que cuanto mayor sea la formación académica del trabajador entonces éstas se adecuaran de mejor manera al perfil del puesto, teniendo mayores valores para esta variable.
4. Como resultado del análisis estadístico se concluye que la experiencia profesional y el perfil de puesto presentan correlación moderada y directa en los trabajadores de la municipalidad distrital de Zurite en la provincia de Anta-Cusco en el año 2021, dado que se encontró el valor de 0.563 para el coeficiente de correlación de Spearman lo cual indica que cuanto mayor sea la experiencia profesional de los trabajadores, entonces la adecuación al perfil de puesto será mejor.

5. A partir de los resultados de la investigación; muestran que los principios y valores del trabajador se relacionan de manera alta y directa con el perfil del puesto, dado que se encontró el valor de 0.728, para el coeficiente de correlación de Spearman lo que indica que cuanto mejor sean los principios y valores de los trabajadores entonces la adecuación al perfil de puesto será mejor.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente de la municipalidad distrital de Zurite se recomienda realizar revisiones periódicas que permitan la adecuada actualización de los perfiles de puesto que se presentan en la municipalidad, con la finalidad que estos permitan la selección de los trabajadores más idóneos para los puestos de trabajo que se necesita en dicha comuna.
2. Al gerente de la municipalidad de Zurite de la provincia de Anta, se insta a desarrollar capacitaciones continuas que permiten que los trabajadores presenten mejor perfil laboral, de tal manera que pueda desempeñarse con mayor solvencia en sus puestos de trabajo, lo cual ha de contribuir a brindar un mejor servicio a los usuarios que acuden a las instalaciones de la municipalidad.
3. A los trabajadores de la municipalidad de Zurite, participar en los cursos de capacitación que organiza la municipalidad, así como los cursos de educación continua, de tal manera que permitan reforzar las competencias que poseen y de esta manera tener un perfil de trabajador más adecuada al perfil de puesto que se necesita en la municipalidad distrital de Zurite.
4. A la dirección regional de trabajo capacitar a los gerentes y personal involucrado en el área de recursos humanos, a fin que puedan tener un mejor conocimiento respecto a la gestión de los perfiles de puesto, contando para ello con la colaboración del equipo del servicio civil o SERVIR.
5. Al gerente Municipal solicitar capacitaciones a instituciones como la Contraloría, Fiscalías Anticorrupción en temas inherentes a corrupción, prevención y penalización, ética profesional; de esta manera se fortalezcan los valores profesionales.

REFERENCIAS

- Adecco. (2018, noviembre 28). <https://blog.adecco.com.mx/>. Retrieved from <https://blog.adecco.com.mx/2018/11/28/como-realizar-perfiles-puesto/>
- Aprajita, K., & Harpinder, K. (2018). Job profile of workers engaged in food processing enterprises of Punjab. *Asian Journal of Home Science*, 13(2), 604-608.
- Berrocal, F., Pereda; S. y Sanz; P. (2011). Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos. *Psicología desde el Caribe del Norte* N° 12:13-18. Universidad Complutense de Madrid – España.
- Boned, C.J, Felipe, J.L., Barranco, D., Grimaldi-Puyana, M., & Crovetto, M. (2015) Perfil profesional de los trabajadores de los centros de fitness en España. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 15 (58) 195-210. DOI: <http://dx.doi.org/10.15366/rimcafd2015.58.001>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7a. ed.). México, D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México, D.F.: McGraw Hill
- Congreso de la República. (2004). Ley N°. 28175. [Ley del Marco del Empleo Público]. Lima: Perú.
- Corral, C. (2015). ¿Cómo Hacer la Selección por Competencias Más Efectiva? Obtenido de Talent Clue: <http://blog.talentclue.com/como-hacer-la-seleccion-por-competenciasmas-efectiva>
- Corral, F. (2007). *Reclutamiento y Selección por Competencias*. Caracas, Venezuela: EOIUCAB. Escuela de Negocios
- García Saavedra, L. (2017). repositorio.ucv.edu.pe. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16519>

- Cortázar, J (2007). "La reforma de la administración pública peruana (1990– 97). Conflicto y estrategias divergentes en la elaboración de políticas". Lima: Instituto de Política Social, Perú
- Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento-SERVIR. (2016). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE. Lima, Perú.
- Gutiérrez Torres, A., & Siancas Tupayachi, R. (2019). TOMA DE DECISIONES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA ANDINO SAC CUSCO 2019. CUSCO, CUSCO, PERU. Retrieved from https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3817/Antony_Richard_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed
- <https://www.buenosaires.gob.ar/>. (n.d.). Retrieved from <https://www.buenosaires.gob.ar/salud/que-es-un-perfil-de-puestos>
- Integratec. (2021, enero 11). <https://www.integratec.com/>. Retrieved from <https://www.integratec.com/blog/perfiles-de-puesto.html>
- Integratec. (2021, enero 11). [integratec.com](https://www.integratec.com/). Retrieved from <https://www.integratec.com/blog/perfiles-de-puesto.html>
- Luna Ttito, E. (2019). [repositorio.uandina.edu.pe](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3407/Edit_h_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Retrieved from https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3407/Edit_h_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López Velásquez, A. (n.d.). <http://courseware.url.edu.gt/>. Retrieved from http://courseware.url.edu.gt/Facultades/Facultad%20de%20Ciencias%20Polic%20y%20Sociales/Gesti%20de%20P%20B%20p%20B%20Territorial/Modulo%205/Tema4/Tema4/perfil_del_servidor_publico.html
- Medina, A., y Vitier, A. (2017). El perfil de competencias: comparación de procedimientos para su diseño en el ámbito académico y empresarial cubano. Integración Académica en Psicología, 5 (15), 107-123.
- Mejía Muños, L. G. (2019, diciembre). Perfil de puesto por competencias y su impacto en el de selección y desempeño laboral de los colaboradores del

- Sistema de Administración Tributaria de Lima - SAT. Lima, Lima, Peru.
Retrieved from <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10571>
- Montes, C. S. (2018). Graduate and Job Profile in the Context of Technological Advancement. *Pedagogía y Saberes*, (48), 83-96. Retrived from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-24942018000100083
- Moreno Galindo, E. (2021, marzo 21). tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com. Retrieved from <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>
- Nur, H., Hukma, H., Andriani, F., Fatimah, S., & Insani, B. A. N. (2021). Penyusunan Job Profile pada PT. Hadji Kalla di Makassar. *IPTEK: Jurnal Hasil Pengabdian kepada Masyarakat*, 1(1).
- Sánchez Solís, Y. (2020, JULIO 15). CUMPLIMIENTO DEL PERFIL PROFESIONAL DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA EN LOS GOBIERNOS REGIONALES DEL PERÚ. Huancavelica, Huancavelica, PERU. Retrieved from <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/197/210>
- SERVIR. (n.d.). Perfiles de puesto. Retrieved OCTUBRE 16/10/21, 2021, from <https://www.servir.gob.pe>: <https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/perfiles-de-puesto/>
- Sobrados Tapia, J. (2018, abril 26). elperuano.pe. Retrieved from <https://elperuano.pe/noticia/65912-perfil-del-servidor-publico-camino-al-bicentenario>
- Tarrillo Saldaña, O. (2019, enero). El perfil del servidor público y su relación con la calidad de servicios administrativos de la Municipalidad Provincial de Chota – 2018. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29758/Tarrillo_SO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toledo Diaz de Leon, N. (n.d.). core.ac.uk. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>

Traynor, S., Wellens, M. A., & Krishnamoorthy, V. (2021). Job Profile Builder. In SAP SuccessFactors Talent: Volume 1 (pp. 65-111). Apress, Berkeley, CA.

Sánchez, R. (2015). Perfiles. El heraldo de Chihuahua.

Sekendiz, B., Koçak, M.S., & Korkusuz, F. (2009). The status of the professional development programmes of the health and fitness industry in Turkey. *International Journal of Sport Management and Marketing*, 5(4), 465-476

ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

El Perfil del trabajador público y el perfil del puesto en la municipalidad distrital de Zurite –Anta-Cusco-2021

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre en perfil del trabajador público y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021?	Determinar la relación entre el perfil del trabajador público y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021	Existe relación significativa entre en perfil del trabajador público y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021	Variable 1 Perfil del trabajador público Variable 2 Perfil de puesto	Tipo de investigación: Investigación Aplicada Enfoque de investigación: Investigación cuantitativa Diseño de la investigación: Descriptivo no experimental, descriptivo correlacional. Población: La población está constituida por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zurite 2021 (50 trabajadores) Muestra: La muestra está conformada por un total de la población. Muestreo censal
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	
a) ¿Cuál es la relación entre las habilidades del trabajador y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021? b) ¿Cuál es la relación entre la formación académica y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021? c) ¿Cuál es la relación entre la experiencia profesional y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021? d) ¿Cuál es la relación entre los principios y valores y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021?	a) Determinar la relación entre las habilidades del trabajador y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021 b) Determinar la relación entre la formación académica y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021 c) Determinar la relación entre la experiencia profesional y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021 d) Determinar la relación entre los principios y valores y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021	a) Existe una relación directa y significativa entre las habilidades del trabajador y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021 b) Existe una relación directa y significativa entre la formación académica y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021 c) Existe una relación directa y significativa entre la experiencia profesional y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021 d) Existe una relación directa y significativa los principios y valores y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta -Cusco 2021.	Variable 1 <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades del trabajador • Formación académica • Experiencia profesional • Principios y valores Variable 2 <ul style="list-style-type: none"> • Funciones del puesto • Conocimiento para el puesto • Requisitos laborales • Formación académica 	Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre perfil del trabajador y perfil de puesto Método de análisis de datos: Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS V26 Estadística inferencial para la prueba de hipótesis

ANEXO 02 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

El Perfil del trabajador Público y el Perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta-Cusco-2021

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Perfil del trabajador público	El perfil del trabajador público comprende la agrupación de aptitudes y competencias que un ser humano posee y que se necesita para ejercer de manera adecuada el trabajo que se le encomienda . (Tarrillo Saldaña, 2019) .	Perfil del trabajador público medido en términos de las dimensiones habilidades del trabajador, formación académica, experiencia profesional y principios y valores	Habilidades del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Comunicación asertiva • Capacidad de trabajo en equipo • Capacidad para la toma de decisiones 	1, 2 3, 4, 5 6, 7 8, 9	Escala Ordinal Deficiente (0) Regular (1) Bueno (2)
			Formación académica	<ul style="list-style-type: none"> • Formación académica acorde a su puesto de trabajo • Formación continua 	10, 11 12, 13	
			Experiencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia profesional relacionada con el puesto en que labora • Experiencia profesional en el sector público 	14 15	
			Principios y valores	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica de valores personales • Práctica de valores relacionados con el trabajo y la organización 	16 17,18	
Perfil de puesto	Un perfil de puesto es una descripción específica de las características, tareas y responsabilidades de un puesto de trabajo en la organización, así como de las capacidades y conocimientos que debe poseer la persona que ocupa el puesto (Integratec, 2021)	Perfil del puesto evaluado en términos de las funciones, conocimiento, requisitos labores y formación académica que el puesto demanda	Funciones del puesto	<ul style="list-style-type: none"> • Funciones generales • Funciones específicas 	1, 2 3, 4	Escala Ordinal Deficiente (0) Regular (1) Bueno (2)
			Conocimiento para el puesto	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos técnicos • Programas de especialización 	5, 6 7, 8	
			Requisitos laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia general • Experiencia específica 	9, 10 11, 12	
			Formación académica	<ul style="list-style-type: none"> • Grados y títulos académicos • Capacitaciones 	13, 14 15, 16	

ANEXO 04 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



CUESTIONARIO SOBRE PERFIL DEL TRABAJADOR PÚBLICO

Estimado trabajador estamos realizando un estudio para conocer su opinión acerca del perfil que el trabajador debe tener en la institución que se labora.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente.

Género	Masculino		Femenino						
Condición laboral	Nombrado		Contratado						
Edad	20-30	31-40	41-50	51 a más					
ESCALA DE LIKERT			VALORACION						
Totalmente en desacuerdo			1						
En desacuerdo			2						
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo			3						
De acuerdo			4						
Totalmente de acuerdo			5						
N°	ITEMS				1	2	3	4	5
01	El trabajador que labora en el sector público debe tener la capacidad para liderar a sus compañeros en actividades laborales								
02	Los trabajadores es institución presentan un liderazgo adecuado								
03	La comunicación en la organización es un factor fundamental para el desarrollo de un trabajo adecuado								
04	En su organización la comunicación entre trabajadores es la adecuada								
05	En su organización la comunicación entre directivos y subalternos se da de manera eficiente								
06	Los trabajadores en su organización están capacitados para trabajar en equipo								
07	El trabajo en equipo es empleado con frecuencia su organización								
08	La capacidad para tomar decisiones es importante en el desarrollo de las actividades laborales								
09	Los trabajadores de su organización presentan habilidades en la toma de decisiones								
10	Formación académica está de acuerdo al puesto en el que trabaja								

11	En su organización por lo general los trabajadores presenten la formación académica acorde al puesto que desempeña					
12	Institución organiza cursos de capacitación y formación continua					
13	Asiste de forma continua a las capacitaciones relacionadas con la labor que desempeña					
14	Los trabajadores en su institución por lo general cuentan con experiencia profesional que el puesto requiere					
15	Es importante que el trabajador cuente con experiencia laboral en el sector público					
16	Los trabajadores en su institución practican valores personales					
17	La práctica de valores relacionados con el trabajo permite generar un clima de confianza laboral					
18	Es importante que los trabajadores presenten un historial de comportamiento ético laboral adecuado					

Gracias por tu colaboración

**CUESTIONARIO SOBRE PERFIL DE PUESTO**

Estimado trabajador estamos realizando un estudio para conocer su opinión acerca del perfil de puesto en la institución en la que usted elabora. Contesta con sinceridad para contribuir a la investigación, su respuesta será anónima

INSTRUCCIONES: Lea atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente.

ESCALA DE LIKERT		VALORACION				
Totalmente en desacuerdo		1				
En desacuerdo		2				
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		3				
De acuerdo		4				
Totalmente de acuerdo		5				
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
01	Las funciones generales que desempeña están acorde al perfil del puesto					
02	La selección del personal se realiza de acuerdo al perfil del cargo en el que se trabaja					
03	Las funciones específicas que usted desarrolla dentro de la organización están de acuerdo a su cargo					
04	Requiere mucho esfuerzo en la función que desempeña					
05	Realiza su trabajo de acuerdo con los requisitos puesto					
06	La selección del personal se realiza de acuerdo con el perfil del cargo en cuanto se refiere a conocimientos					
07	Cuenta con programas de especialización que están de acuerdo al perfil de su puesto de trabajo					
08	Tiene dificultades para realizar las actividades que demanda su puesto por falta de conocimiento					
09	Tiene la suficiente experiencia en el sector público como para desempeñar su puesto de trabajo					
10	Aplica los conocimientos adquiridos durante su experiencia laboral					
11	Considera que tiene los conocimientos específicos para realizar las tareas que su puesto de trabajo demanda					
12	Realiza su trabajo haciendo uso de herramientas ofimáticas					

13	Posee los grados correspondientes que el perfil de puesto requiere					
14	Posee los títulos correspondientes que el perfil de puesto requiere					
15	Asiste a capacitaciones que su institución organiza					
16	Realice capacitaciones vinculadas con las funciones que su puesto de trabajo demanda, en forma continua					

**RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA
VARIABLE PERFIL DEL TRABAJADOR PÚBLICO**

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
Habilidades del trabajador	9-21	Deficiente
	22-33	Regular
	34-45	Bueno
Formación académica	4-9	Deficiente
	10-15	Regular
	16-20	Bueno
Experiencia profesional	2-4	Deficiente
	5-7	Regular
	8-10	Bueno
Principios y valores	3-7	Deficiente
	8-11	Regular
	12-15	Bueno
Perfil del trabajador público	18-42	Deficiente
	43-66	Regular
	67-90	Bueno

**RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA
VARIABLE PERFIL DE PUESTO**

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
Funciones del puesto	4-9	Deficiente
	10-15	Regular
	16-20	Bueno
Conocimiento del puesto	4-9	Deficiente
	10-15	Regular
	16-20	Bueno
Requisitos laborales	4-9	Deficiente
	10-15	Regular
	16-20	Bueno
Formación académica	4-9	Deficiente
	10-15	Regular
	16-20	Bueno
Perfil de puesto	16-37	Deficiente
	38-59	Regular
	60-80	Bueno

Tabla 8 : Prueba de Normalidad Kolmogorov / Smirnov para las variables de perfil del trabajador público y perfil del puesto

		Perfil del trabajador público	Perfil de puesto
N		50	50
Parámetros normales	Media	59,70	46,92
	Desv.	15,866	10,658
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,106	,152
	Positivo	,106	,120
	Negativo	-,092	-,152
Estadístico de prueba		,106	,152
Sig. asintótica(bilateral)		,020	,006

En la tabla anterior se consignan los resultados referentes a la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov en la cual se puede apreciar que los valores obtenidos para la Sig. asintótica(bilateral) son menores a 0,050 (5%) lo cual permite rechazar la hipótesis nula que plantea que los datos provienen de distribuciones normales, por ende se sume la hipótesis alterna que plantea que los datos provienen de distribuciones que no son normales, con lo cual se da paso a realizar la prueba de correlación con el coeficiente de Rho de Spearman que es un coeficiente propio de la estadística no paramétrica.

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 18 de noviembre de 2021

Carta P. 886-2021-UCV-EPG-SP

LIC.

ALBERTO TUCO PAUCARMAYTA
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD
MUNICIPALIDAD DISTRITAL ZURITE

De mi mayor consideración:

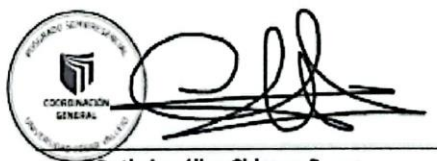
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SIMARAURA SANTOYO, SANDRA**; identificado(a) con DNI/CE N° 47426497 y código de matrícula N° 7002535663; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**EL PERFIL DEL TRABAJADOR PÚBLICO Y EL PERFIL DEL PUESTO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ZURITE –ANTA-CUSCO-2021**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ruth Angélica Chicana Becerra

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20159309003
MUNICIPALIDAD DISTRITAL ZURITE	
Nombre del Titular o Representante legal: LIC. ALBERTO TUCO PAUCARMAYTA	
Nombres y Apellidos ALBERTO TUCO PAUCARMAYTA	DNI: 10487000

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (¹), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
El perfil del trabajador público y el perfil del puesto en la municipalidad distrital de Zurite –Anta-Cusco-2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos SANDRA SIMARAURA SANTOYO	DNI: 47426497

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

Lugar y Fecha:

Firma: 

(Titular o Representante legal de la Institución)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTAÑEDA NUÑEZ ELIANA SOLEDAD, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "EL PERFIL DEL TRABAJADOR PÚBLICO Y EL PERFIL DEL PUESTO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZURITE –ANTA-CUSCO-2021", cuyo autor es SIMARAURA SANTOYO SANDRA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 13 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTAÑEDA NUÑEZ ELIANA SOLEDAD DNI: 08104562 ORCID 0000-0003-3516-1982	Firmado digitalmente por: ESOLEDADCN el 14-01- 2022 17:14:36

Código documento Trilce: TRI - 0271155