

UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA

Licenciada con resolución del consejo directivo N.º 033-2018-SUNEDU/CD



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

“Perfil profesional y desempeño laboral en las municipalidades
distritales de la provincia de Satipo, año 2024”

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en administración de negocios internacionales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión en las instituciones públicas

AUTORES:
Bach. Jakeline Yasmin SOTO YALO
Bach. Keilyn Stefany TORRES MELCHOR

ASESOR:
Dr. Yuri SÁNCHEZ SOLIS

MAZAMARI – PERÚ

2026

ASESOR

Dr. Yuri SÁNCHEZ SOLIS

AGRADECIMIENTOS

A Dios por brindarnos la gracia de vivir hasta este punto de nuestra carrera.

A la Universidad Intercultural de la Selva Central “Juan Santos Atahualpa”, por proporcionarnos las herramientas necesarias para nuestra preparación académica y formar excelentes profesionales.

A nuestros padres por el incondicional apoyo y amor que nos brindaron, durante nuestra formación profesional.

A nuestro asesor de tesis Dr. Yuri SÁNCHEZ SOLIS, por su valiosa aportación, tiempo y dedicación para lograr nuestros objetivos.

DEDICATORIA

A Dios, forjador de nuestro camino, por permitirnos tener la dicha de la vida y por guiar cada paso que damos.

A nuestros padres por ser fuente de motivación, quienes confiaron en nosotras, siendo nuestro soporte en todo momento.

A nuestro asesor Dr. Yuri SANCHEZ SOLIS por su paciencia.

Jakeline Yasmin

Keilyn Stefany

RESUMEN

El estudio aborda la problemática de la variabilidad en el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales, lo cual impacta la eficiencia y calidad de los servicios. Se reconoce la importancia del perfil profesional de los empleados, que incluye formación académica, experiencia laboral y competencias técnicas, como un factor que influye significativamente en su desempeño laboral. El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024. El estudio fue de nivel relacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal. La población fue constituida por los servidores públicos de las municipalidades distritales de la provincia de Satipo. Se calculó una muestra de 201 servidores, aunque finalmente se trabajó con 100 debido a razones laborales de los servidores. Se utilizó una encuesta como técnica de recolección de datos, empleando un cuestionario estructurado para medir las variables de perfil profesional y desempeño laboral. Se aplicó el coeficiente de correlación tau-b de Kendall para determinar la relación entre las variables. Los resultados muestran que la mayoría de los servidores tienen una buena formación académica (60%), buena experiencia laboral (60%) y buenas habilidades (67%). En cuanto al desempeño laboral, la mayoría presenta una eficiencia óptima (65%), una eficacia óptima (56%) y un cumplimiento de objetivos óptimo (70%). Conclusión, existe una relación positiva y significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

Palabras clave: Perfil profesional, desempeño laboral, servidores públicos, municipalidades distritales

ABSTRACT

The study addresses the problem of variability in the work performance of public servants in district municipalities, which impacts the efficiency and quality of services. The importance of the professional profile of employees is recognized, which includes academic training, work experience and technical skills, as a factor that significantly influences their work performance. The general objective of the study was to determine the relationship between the professional profile and the work performance of public servants in the district municipalities of the province of Satipo in 2024. The study was at a relational level, with a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design. The population was made up of public servants from the district municipalities of the province of Satipo. A sample of 201 servants was calculated, although 100 were finally used due to work reasons of the servants. A survey was used as a data collection technique, employing a structured questionnaire to measure the variables of professional profile and work performance. Kendall's tau-b correlation coefficient was applied to determine the relationship between the variables. The results show that most of the public servants have a good academic background (60%), good work experience (60%) and good skills (67%). Regarding job performance, the majority present optimal efficiency (65%), optimal effectiveness (56%) and optimal goal achievement (70%). Conclusion, there is a positive and significant relationship between the professional profile and the job performance of public servants in the district municipalities of the province of Satipo in the year 2024.

Keywords: Professional profile, job performance, public servants, district municipalities

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación se ubica en el ámbito de la administración pública peruana, donde los servidores públicos desarrollan un papel crucial en el cumplimiento de políticas y la atención de las necesidades de la población. Las municipalidades distritales, como entidades del primer nivel de gobierno, son fundamentales para la prestación de los servicios primordiales en el desarrollo local. Sin embargo, se ha observado una variabilidad significativa en el desempeño laboral de los servidores públicos de los gobiernos locales, lo cual tiene un impacto negativo en la eficiencia y calidad de los servicios brindados a los ciudadanos.

Esta realidad problemática se agudiza al encontrar que el perfil profesional de los empleados, que incluye su formación académica, experiencia laboral y competencias técnicas, es un factor determinante en su desempeño laboral. Así lo revelan los datos consignados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), donde muestran las disparidades en la formación académica y experiencia laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de todo el Perú, lo que podría afectar su capacidad para desempeñar sus funciones correctamente. En ese sentido, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha implementado medidas para garantizar el cumplimiento de los perfiles requeridos, sin embargo aun persisten desafíos en la gestión del talento humano en el sector público. Ante esta situación problemática, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024?

El objetivo general de este estudio es determinar la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024. Los objetivos específicos son:

- Determinar la relación entre la formación académica y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.
- Determinar la relación entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

- Determinar la relación entre las habilidades y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

Se plantea la hipótesis general de que existe una relación positiva y significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024. Asimismo, se plantean las siguientes hipótesis específicas:

- Existe una relación positiva y significativa entre la formación académica y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.
- Existe una relación positiva y significativa entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.
- Existe una relación positiva y significativa entre las habilidades y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

La presente tesis se distribuye en los siguientes apartados:

- Capítulo I: presenta el Planteamiento del problema, la formulación de objetivos e hipótesis, la justificación y la delimitación del estudio.
- Capítulo II: Marco teórico, donde se presenta a los antecedentes, las bases teóricas, conceptuales y epistemológicas, y se definen los términos básicos.
- Capítulo III: Metodología, relatando el ámbito de estudio, el nivel, tipo y diseño de investigación, la población y muestra, los procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, y el análisis estadístico.
- Capítulo IV: Presentación, análisis e interpretación de los resultados, incluyendo la prueba de hipótesis y la discusión de los hallazgos.

Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

ÍNDICE

CARÁTULA	i
ASESOR	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	vii
ÍNDICE	ix
LISTA DE FIGURAS	xi
LISTA DE TABLAS	xii
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Identificación y determinación del problema.....	13
1.2 Formulación del problema general y específicos	17
1.2.1 Problema general.....	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Objetivos	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos.....	17
1.4 Hipótesis.....	18
1.4.1 Hipótesis general	18
1.4.2 Hipótesis específicas	18
1.5 Justificación.....	18
1.5.1 Justificación teórica.....	18
1.5.2 Justificación practica	18
1.6 Importancia y alcance de la investigación.....	19
1.7 Limitaciones de la investigación	19
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1 Antecedentes	21
2.2 Bases teóricas	25
2.3 Bases conceptuales.....	31
2.4 Bases epistemológicas.....	53
2.5 Definición de términos básicos	53
2.6 Operacionalización de las variables	55
CAPÍTULO III	56

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	56
3.1 Ámbito de estudio	56
3.2 Nivel, tipo y diseño de investigación	56
3.3 Población y selección de muestra.....	57
3.4 Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
3.5 Análisis estadístico	59
3.6 Consideraciones éticas	61
CAPÍTULO IV	63
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	63
4.1 Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	63
4.1.1 Resultados a nivel descriptivo.....	63
4.1.1.1 Resultados de la variable perfil profesional	63
4.1.1.2 Resultados de la variable desempeño laboral.....	66
4.2 Prueba de hipótesis.....	69
4.3 Discusión de resultados.....	74
CONCLUSIONES.....	78
RECOMENDACIONES.....	80
REFERENCIAS	81
ANEXOS	85
Anexo 01 - Matriz de consistencia.....	86
Anexo 02 - Instrumento de recolección de datos	87
Anexo 03 - validación del instrumento de recolección de datos.....	90
Anexo 04 - Validez y fiabilidad del instrumento de recolección de datos.....	93
Anexo 05 - Aplicación del instrumento de recolección de datos.....	94
Anexo 06 - Panel fotográfico	98

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Resultados de operativo a cumplimiento de perfiles de puestos en gobiernos regionales y municipalidades.....	15
Figura 2 Contenido de los perfiles profesionales.....	33
Figura 3 Gráfico de barras que representan los resultados de la variable perfil profesional.....	64
Figura 4 Gráfico de barras de las dimensiones de la variable perfil profesional	65
Figura 5 Gráfico de barras que representan los resultados de la variable desempeño laboral ...	66
Figura 6 Gráfico de barras de las dimensiones de la variable desempeño laboral	68

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Servidores públicos por nivel de gobierno	13
Tabla 2 Matriz de operacionalización de variables	55
Tabla 3 Conformación de la población de estudio	57
Tabla 4 Conformación de la muestra de estudio	58
Tabla 5 Porcentajes obtenidos de la variable perfil profesional.....	63
Tabla 6 Resultados de las dimensiones de la variable perfil profesional	65
Tabla 7 Porcentajes obtenidos de la variable desempeño laboral	66
Tabla 8 Resultados de las dimensiones de la variable desempeño laboral.....	67
Tabla 9 Relación estadística de la hipótesis general	70
Tabla 10 Relación estadística de la hipótesis específica 1	71
Tabla 11 Relación estadística de la hipótesis específica 2	73
Tabla 12 Relación estadística de la hipótesis específica 3	74
Tabla 13 Validez de contenido del instrumento de recolección de datos.....	93
Tabla 14 Prueba de fiabilidad del instrumento de recolección de datos	93

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Identificación y determinación del problema

Los funcionarios públicos en las entidades públicas del Perú, también conocidos como servidores públicos, son personas que trabajan, prestan servicios o ejercen un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Sus responsabilidades incluyen ejecutar políticas diseñadas para el bienestar de la población y atender sus necesidades ante las entidades estatales. Los funcionarios públicos deben actuar con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal. También deben brindar calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

Tabla 1

Servidores públicos por nivel de gobierno

Gobierno nacional	Gobierno regional	Gobierno local	Total
657,903	644,905	207,319	1,510,127
44%	43%	14%	100%

Nota. Planilla electrónica - MTPE, (Empresa Peruana de Servicios Editoriales S. A. EDITORA PERÚ, 2023)

Los funcionarios públicos en el Perú ingresan a las entidades públicas mediante concursos públicos y abiertos por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) impulsa la profesionalización en el Estado, por medio de concursos de méritos transparentes y éticos, a fin de garantizar el ingreso a la administración pública solo de los más solventes.

No obstante, la Ley Marco del Empleo Público establece casos especiales para el ingreso sin concurso público para los empleados de confianza, los funcionarios de libre nombramiento y remoción y los directivos. En estos casos, ya sea por concurso público o por designación, deben cumplir con los requisitos mínimos previstos en el perfil de puesto establecido previamente en los documentos de gestión interna de la entidad. En esta

situación, es pertinente conocer si se cumple con el perfil profesional exigido por los documentos de gestión y la normativa actual.

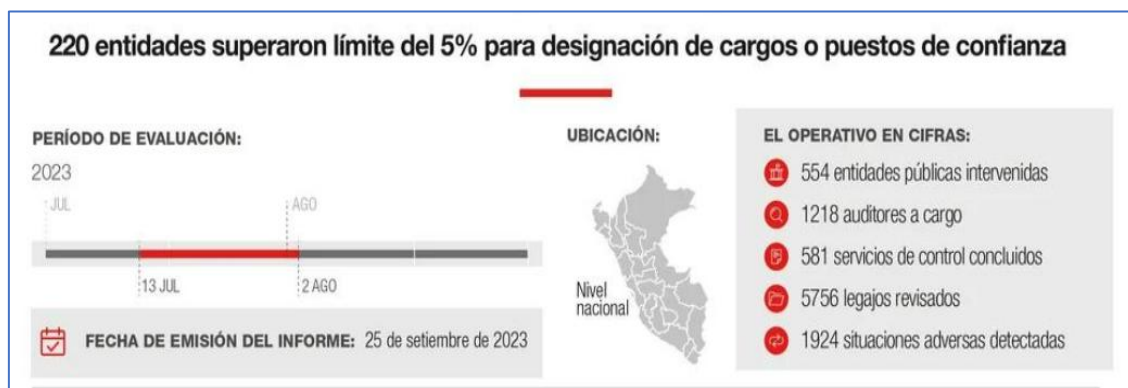
Las municipalidades distritales desempeñan un rol fundamental en la administración pública y en la prestación de servicios esenciales a la comunidad. Sin embargo, se ha observado una inestabilidad explicativa en el desempeño laboral de los servidores públicos. Estudios anteriores han presentado como parte de sus conclusiones que el perfil profesional de los empleados, que incluye su formación académica, experiencia laboral y competencias técnicas, están estrechamente relacionados con su desempeño laboral.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), con respecto a la formación académica: el 45% de los servidores públicos en las municipalidades distritales en el Perú cuenta con un título universitario, mientras que el 30% tiene estudios técnicos y el 25% solo ha completado la educación secundaria. Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) revela que, la experiencia laboral de los empleados municipales, el 60% tiene menos de 5 años de experiencia en el sector público, lo que podría afectar su desempeño debido a la falta de experiencia y conocimiento en la gestión pública.

Por su parte, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en mérito de sus funciones como ente rector en materia de la Gestión de los Recursos Humanos en las entidades públicas, en el año 2022, más de 250 servidores fueron desvinculados por no cumplir con los requisitos para ocupar sus cargos. Los servidores que no ostentan las competencias necesarias pueden tener problemas para desempeñar sus funciones de manera apropiada.

Figura 1

Resultados de operativo a cumplimiento de perfiles de puestos en gobiernos regionales y municipalidades



Nota. Extraído de Infobae (Gonzales, 2023).

Entonces, si los servidores no cumplen con los perfiles profesionales, la percepción de la corrupción y la incompetencia en la administración pública puede aumentar por parte de los ciudadanos. Esto puede deteriorar la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas y dificultar la implementación de políticas y programas gubernamentales. SERVIR y otras entidades están trabajando en reformas para mejorar la gestión del talento humano en el sector público.

Dentro de las reformas planteadas, se encuentra la provisión de programas de capacitación y crecimiento profesional, buscando así que los servidores públicos internalicen las competencias necesarias para sus labores. La actualización constante y el desarrollo de habilidades profesionales representan un factor clave para la optimización del rendimiento de los empleados gubernamentales. En este sentido, las organizaciones del Estado deben priorizar la inversión en esquemas de formación continua, asegurando que su capital humano se mantenga al día y capacitado para los desafíos que se presenten.

Cumplir rigurosamente con los perfiles profesionales preestablecidos es esencial para garantizar un servicio público eficiente y de calidad. Para abordar la problemática de los servidores públicos que no se ajustan al perfil profesional requerido, se necesita una estrategia integral que abarque la capacitación, la revisión de los procesos de selección, la provisión de incentivos, el fortalecimiento institucional y la actualización de las leyes. Estas estrategias tienen el potencial de mejorar significativamente la eficiencia

y la calidad del servicio público en el Perú, impactando positivamente tanto en las entidades estatales como en los ciudadanos.

La inexistencia de procesos evaluativos sistemáticos obstaculiza la capacidad de responsabilizar a los servidores públicos por la calidad de su gestión. Esta condición puede generar una erosión de la rendición de cuentas, donde el personal no se sienta intrínsecamente motivado a observar elevados parámetros de desempeño. La ausencia de mecanismos de evaluación puede acarrear una merma en la eficiencia y el rendimiento institucional. Resulta imperativo que los funcionarios públicos se desempeñen en un entorno donde el buen desempeño sea reconocido y recompensado, y donde las deficiencias sean identificadas y abordadas, como un medio para estimular la mejora continua.

La carencia de una adecuada valoración del esfuerzo laboral puede inducir una desmotivación significativa en aquellos empleados comprometidos con la excelencia. Este fenómeno puede traducirse en una disminución del espíritu y la motivación dentro del espacio de trabajo. Paralelamente, la inexistencia de procesos evaluativos sistemáticos impide la identificación precisa de las carencias en materia de capacitación y desarrollo profesional de los funcionarios públicos. Esta restricción en las vías de crecimiento y mejora constante puede ejercer un impacto adverso sobre la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

La asignación eficiente de recursos humanos se ve comprometida por la falta de evaluaciones de desempeño. La carencia de información sobre el rendimiento dificulta la adopción de decisiones informadas en relación con promociones, traslados o desvinculaciones laborales. La ausencia de un sistema de evaluación puede erosionar la transparencia y la confianza depositada en las entidades públicas. Es posible que los ciudadanos interpreten esta falta de supervisión como una gestión deficiente del personal, lo que podría socavar la credibilidad del gobierno. Asimismo, la ausencia de evaluaciones impide la identificación de oportunidades de mejora y la implementación de medidas correctivas, obstaculizando la innovación y el perfeccionamiento constante de los servicios y procedimientos gubernamentales.

Por lo tanto, la falta de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios públicos en las instituciones públicas del Perú puede llevar a una serie de problemas que afectan la eficiencia, la motivación, el desarrollo profesional, la transparencia y la calidad del servicio público. Implementar un sistema de evaluación efectivo es crucial para abordar estos desafíos y mejorar el funcionamiento de las instituciones públicas.

1.2 Formulación del problema general y específicos

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la formación académica y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024?
- ¿Cuál es la relación entre las habilidades y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la formación académica y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.
- Determinar la relación entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

- Determinar la relación entre las habilidades y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

Existe una relación positiva y significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

1.4.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación positiva y significativa entre la formación académica y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.
- Existe una relación positiva y significativa entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.
- Existe una relación positiva y significativa entre las habilidades y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

1.5 Justificación

1.5.1 Justificación teórica

Este estudio aporta evidencia empírica sobre la importancia del perfil profesional en el desempeño laboral, contribuyendo al cuerpo de conocimiento en el campo de la administración pública y la gestión de recursos humanos. Asimismo, comprender la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral permite a las municipalidades asignar recursos de manera más eficiente, enfocándose en el desarrollo de competencias clave.

1.5.2 Justificación práctica

Los hallazgos derivados de esta investigación permitirán a las municipalidades distritales de Satipo optimizar sus metodologías de selección de personal. Al identificar los elementos del perfil profesional (como la formación académica, la trayectoria laboral y las aptitudes) que guardan una relación más estrecha con un rendimiento laboral superior, se podrán elaborar descripciones de

puesto más detalladas y elegir candidatos que satisfagan estos requisitos. Esto facilitará la conformación de un equipo de trabajo más capaz y eficaz.

El entendimiento de la conexión entre el perfil profesional y el desempeño laboral brindará a las municipalidades la oportunidad de optimizar su gestión de recursos. Podrán enfocar sus inversiones en la formación y el desarrollo de aquellos empleados que demuestren potencial para mejorar su rendimiento, lo que resultará en una utilización más eficiente de los recursos a su alcance. Además, se facilitará la identificación de áreas de mejora y la toma de decisiones estratégicas sobre la redistribución de funciones y responsabilidades.

1.6 Importancia y alcance de la investigación

1.6.1 Importancia

Comprender la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral dentro de las municipalidades de Satipo resulta crucial para mejorar la gestión pública mediante la optimización de la selección y capacitación del personal, fortaleciendo así el capital humano, elevando la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía y, en última instancia, impulsando el desarrollo integral de la provincia.

1.6.2 Alcance

La investigación se delimitó geográficamente a las municipalidades distritales de la provincia de Satipo y temporalmente al periodo 2024-2025, enfocándose temáticamente en la relación crucial entre el perfil profesional de los empleados y su desempeño laboral dentro de estas entidades públicas.

1.7 Limitaciones de la investigación

a) Limitaciones de la Muestra

A pesar de calcularse una muestra de 201 servidores públicos, la representatividad de los resultados para la totalidad de las municipalidades distritales de Satipo podría verse limitada debido al tamaño muestral y a posibles desproporciones en la distribución entre las distintas municipalidades, lo que podría no capturar completamente la variabilidad existente en la población estudiada.

b) Instrumentos de Recolección de Datos

La validez y precisión de los datos recopilados en este estudio podrían verse comprometidas por la calidad del cuestionario estructurado y la potencial

subjetividad inherente a las evaluaciones de desempeño realizadas por los supervisores, lo que introduce la posibilidad de sesgos personales en la información obtenida.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 A nivel Internacional

Galarza et al., (2023) su investigación se concentró en investigar la relación entre el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados en la Dirección General de Intereses Marítimos de la Armada del Ecuador (DIGEIM). La investigación inspeccionó el clima organizacional mediante tres aspectos clave: la comunicación entre los trabajadores, la autonomía en sus tareas y su motivación laboral. De esta forma, evaluó el desempeño laboral considerando la productividad, la eficacia y la eficiencia de los empleados. Desarrolló su estudio de tipo correlacional, utilizando datos recopilados de 64 empleados públicos a través de encuestas. Las respuestas de los participantes se midieron utilizando la escala de Likert, y la fiabilidad del instrumento se verificó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. El análisis de los datos, realizado con el software SPSS 24, reveló una conexión directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

García-Jama et al., (2023) investigaron cómo el perfil profesional afecta el rendimiento laboral de los empleados en el área administrativa del sector salud, específicamente en el Centro de Salud del Cantón Pedernales. El estudio busca identificar las necesidades específicas de cada puesto. La pregunta de investigación es: “¿Cómo determinar el perfil profesional y el desempeño laboral para un funcionamiento efectivo en la administración del Centro de Salud del Cantón Pedernales?” Se utiliza un enfoque cuantitativo mediante encuestas al personal administrativo durante el período de estudio. Como resultado, se propone un perfil profesional para algunos puestos administrativos clave en el centro de salud. La conclusión destaca la importancia de conocer las responsabilidades de cada puesto y el perfil necesario para un buen desempeño laboral.

Santiago-Torner (2021) llevó a cabo una investigación para explorar la relación entre la calidad de vida laboral (CVL) y el desempeño organizacional en una empresa del sector eléctrico colombiano durante la pandemia de SARS-CoV-

2. Utilizando un diseño no experimental, transaccional y correlacional/causal con un enfoque cuantitativo, el estudio reveló que la empresa logró involucrar a sus empleados en una mayor autogestión, facilitando su adaptación al trabajo desde casa. Entre los resultados destacados, se encontró una fuerte correlación ($r=0,913$) entre CVL y desempeño. Además, las medidas profesionales y empresariales implementadas durante la pandemia mejoraron la percepción de CVL y el desempeño laboral, estableciendo relaciones sólidas con las condiciones laborales, las relaciones humanas y la participación activa de los empleados. Finalmente, la investigación sugiere nuevas áreas de estudio sobre cómo la motivación en un entorno pandémico afecta la productividad y el compromiso organizacional.

Basantes y Asqui (2020) El presente trabajo de investigación se desarrolló para demostrar de qué manera influye la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de la Empresa Pública Municipal Mercado de Productores “San Pedro de Riobamba”, conociendo que hay falencias en el área de Talento humano lo que ha ocasionado un desempeño laboral no satisfactorio. El estudio analiza los problemas de Talento Humano en EP-EMMPA que impactan el desempeño y la satisfacción laboral. Basándose en un marco teórico sobre las variables de investigación, se empleó una metodología descriptiva, explicativa, de campo y bibliográfica, con un enfoque no experimental. Se encuestó a toda la población de la empresa, y los resultados se presentaron en tablas y gráficos. El análisis estadístico, mediante la prueba Chi cuadrado, confirmó que la Gestión del Talento Humano influye significativamente en el desempeño laboral. Las conclusiones y recomendaciones derivadas de estos hallazgos llevaron al diseño de estrategias para mejorar el trabajo en equipo y el clima laboral, el cual se identificó como un área problemática en EP-EMMPA.

2.1.2 A nivel Nacional

Casavilca Padilla y Quichca Miranda (2021) investigó la conexión entre las cualificaciones profesionales y el rendimiento laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica. La investigación, de tipo básico y nivel correlacional, utilizó encuestas para recopilar datos sobre el perfil profesional y el desempeño laboral de una muestra de 223 empleados

administrativos, seleccionados de una población total de 530. El análisis de los datos, utilizando el coeficiente de correlación "r" de Pearson, reveló una correlación positiva y significativa ($r = 0.284$, $p < 0.05$) entre el perfil profesional y el desempeño laboral. Esto sugiere que un perfil profesional sólido está asociado con un mejor desempeño laboral en el personal administrativo de la universidad. Además, el estudio examinó la relación entre el desempeño laboral y tres componentes específicos del perfil profesional: Formación académica: Se encontró una correlación positiva y significativa ($r = 0.284$, $p < 0.005$), lo que indica que una buena formación académica se relaciona con un mejor desempeño laboral. Capacitación: Se observó una correlación muy fuerte y significativa ($r = 0.905$, $p < 0.005$), lo que sugiere que la capacitación tiene un impacto muy positivo en el desempeño laboral. Experiencia profesional: También se encontró una correlación positiva y significativa ($r = 0.100$, $p < 0.005$), lo que indica que la experiencia profesional contribuye positivamente al desempeño laboral, aunque en menor medida que la capacitación.

Siccha (2021) destaca que el perfil de egreso de un programa educativo sirve como un estándar de calidad para los profesionales graduados. La evaluación de su desempeño laboral es crucial para validar el plan de estudios y satisfacer las expectativas de los interesados. En la Universidad del Callao, la Facultad de Ciencias de la Salud ofrece seis maestrías, siendo Gerencia en Salud y Salud Pública las más solicitadas. La investigación busca explorar la relación entre el perfil de egreso y el desempeño laboral de los graduados de estas maestrías. La muestra fue de 45 egresados, el análisis de los datos reveló una correlación de Spearman significativa ($p = 0.008$, $\rho = 0.655$) entre las competencias del perfil de egreso y el desempeño laboral de los graduados. Revelando que existe una conexión sustancial entre la formación recibida y el desempeño profesional de los egresados. Los resultados de esta investigación permitirán a la universidad realizar un seguimiento de sus egresados, comprender su situación laboral y conocer sus expectativas en relación con los avances tecnológicos. Esta información será valiosa para identificar áreas de mejora en los programas de maestría y para garantizar que sigan siendo relevantes y actualizados.

Sánchez-Solis (2021) se propuso determinar el grado de cumplimiento del perfil profesional en la designación de empleados de confianza en los gobiernos regionales del Perú. La investigación, de nivel descriptivo y diseño no experimental transversal, utilizó métodos inductivos, deductivos, descriptivos y estadísticos. El estudio se llevó a cabo en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica, con una población de 17 empleados en cargos de confianza según el Cuadro de Asignación de Personal, seleccionados por conveniencia. Se empleó una ficha de observación validada por expertos como instrumento de recolección de datos. Los resultados mostraron que el 58.82% de los empleados no cumplían con la formación académica requerida, el 70.59% no cumplían con la capacitación necesaria y el 70.59% no cumplían con la experiencia profesional requerida. La conclusión fue que no se cumple con el perfil profesional en la designación de empleados de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica.

Tarqui y Quintana (2020) investigaron el desempeño laboral de enfermeras del Hospital Nacional Alberto Sabogal en Callao, Perú. El estudio fue transversal, con muestreo probabilístico y una muestra de 208 enfermeras. Se aplicó un cuestionario ad hoc y se evaluó el desempeño según la normativa del Seguro Social. El 24,5% de las enfermeras mostró un desempeño insuficiente. El 78,8% tenían más de 6 años de servicio y el 93,8% contaban con especialidad. Un 63,0% percibían sobrecarga laboral y el 70,2% no recibían capacitaciones. El 37,0% sentían presión de la jefatura de enfermería. Entre las de desempeño suficiente, 66,7% tenían ≥ 6 años de servicio y 96,2% especialidad. En el grupo de desempeño insuficiente, 98,0% no realizaban docencia y 82,4% no recibían capacitación. Además, 88,2% percibían presión de jefatura, 84,3% se sentían desmotivadas y 51,0% sin facilidades horarias.

Chávez y Epiquién (2019) estudiaron la relación entre cualificaciones profesionales y desempeño laboral en graduados de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza (2014-2017). Se aplicó un enfoque descriptivo-correlacional, con método hipotético-deductivo y diseño no experimental transversal. La muestra fue de 175 graduados, seleccionados de una población de 320, encuestados con un cuestionario Likert. Los resultados revelaron una correlación negativa entre perfil profesional y

desempeño laboral. Muchos graduados presentaron perfiles profesionales insatisfactorios o poco satisfactorios. Estos se asociaron a desempeños laborales deficientes o regulares. Un 32% de quienes tenían perfiles poco satisfactorios mostraron desempeño regular. Un 26% de quienes tenían perfiles poco satisfactorios mostraron desempeño deficiente. Las competencias genéricas instrumentales se vincularon con desempeño laboral deficiente. Las competencias interpersonales y sistémicas se asociaron principalmente con desempeños regulares o deficientes.

Los estudios anteriormente mencionados brindan una representación amplia y diversa sobre los factores que afectan el desempeño laboral. El perfil profesional, que incluye la educación, las habilidades y la experiencia de un individuo, es un factor crítico. Puesto que, un perfil bien desarrollado puede permitir a una persona enfrentar desafíos con confianza y adaptarse a cambios en el mercado laboral. Además, la calidad de vida laboral, que abarca aspectos como el equilibrio entre trabajo y vida personal, las condiciones de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional, es fundamental para mantener a los empleados motivados y comprometidos.

Por su parte, la gestión del talento humano es una práctica estratégica que tiene por finalidad identificar, desarrollar y retener a las personas más talentosas de una organización. Incluye programas de formación continua, reconocimiento de logros y oportunidades para el crecimiento profesional. Una gestión efectiva del talento humano puede resultar en un equipo más competente y una mayor capacidad para alcanzar los objetivos organizacionales.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable perfil profesional

En el ámbito de la administración se nutre de diversas escuelas de pensamiento y enfoques a lo largo de la historia de la teoría administrativa. A continuación, se detallan los fundamentos teóricos principales:

a) Teoría Clásica y Administración Científica (Frederick W. Taylor y Henri Fayol):

Frederick W. Taylor, con su enfoque de Administración Científica, concibió el perfil profesional desde una perspectiva puramente técnica y

funcional. Su objetivo era eliminar el "trabajo a ojo de buen cubero" y sustituirlo por métodos científicamente probados. Esto implicaba una división estricta del trabajo donde cada empleado era un especialista en una tarea específica.

El perfil ideal de un obrero, bajo el modelo de Taylor, no era el de un pensador o un estratega, sino el de un ejecutor eficiente. Este perfil requería:

- Habilidad Técnica: Dominio de las herramientas y los procesos de producción.
- Disciplina y Rigurosidad: Apego estricto a los métodos y tiempos estandarizados.
- Capacidad de Aprendizaje: Aptitud para ser adiestrado y seguir instrucciones precisas.

El rol del administrador, en este esquema, era el de un planificador y supervisor. Su perfil se centraba en la habilidad analítica para diseñar sistemas de trabajo, seleccionar al personal adecuado y monitorear el rendimiento, sin necesariamente ser experto en la ejecución de las tareas.

Henri Fayol, con su Teoría Clásica de la Administración, elevó la administración a un nivel de ciencia universal con principios aplicables a cualquier tipo de organización. A diferencia de Taylor, que se enfocó en el nivel operativo, Fayol puso el foco en las funciones del gerente y en la jerarquía administrativa. Su contribución fundamental fue la identificación de las cinco funciones del proceso administrativo (planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar), que hasta hoy se enseñan en las escuelas de negocios.

Desde la perspectiva de Fayol, el perfil profesional de un administrador no se definía por sus habilidades técnicas (que eran más importantes en los niveles inferiores), sino por sus habilidades administrativas y conceptuales. A medida que un individuo ascendía en la jerarquía, las habilidades requeridas cambiaban:

- Nivel Operativo: Mayor énfasis en habilidades técnicas (saber hacer).

- Nivel Medio: Equilibrio entre habilidades técnicas y administrativas.
- Nivel Superior: Predominio de las habilidades administrativas y conceptuales (visión global, toma de decisiones estratégicas, planificación a largo plazo).

Fayol fue uno de los primeros en argumentar que la administración era una competencia que podía ser enseñada y aprendida, y que su dominio era crucial para el éxito de una organización, independientemente de su naturaleza.

b) Teoría Neoclásica (Peter Drucker):

Peter Drucker, considerado el padre de la administración moderna, planteó la Administración por Objetivos (APO) como un modelo orientado a resultados, en el que tanto la organización como los individuos establecen metas claras, medibles y con plazos definidos. A diferencia de las corrientes clásicas que ponían énfasis en los procesos o los medios, Drucker trasladó el centro de la gestión hacia los fines alcanzados, destacando la importancia de la eficacia organizacional.

Un aspecto fundamental de la APO es que, una vez acordados los objetivos, se le otorga a los empleados un grado de autonomía para elegir los medios o actividades para alcanzarlos. Esto transforma el perfil del administrador en el de un líder que confía en su equipo. El rol de supervisión cambia, enfocándose menos en la microgestión de tareas y más en el seguimiento de resultados.

La APO transformó la concepción del perfil profesional, ya que exigía un administrador con nuevas competencias:

- Orientación a resultados: Capacidad para definir metas cuantificables, establecer indicadores de desempeño y priorizar actividades que aporten valor a la organización.
- Planeación estratégica y táctica: Habilidad para traducir la visión organizacional en objetivos concretos a corto, mediano y largo plazo.

- Comunicación y negociación: El administrador debía ser capaz de concertar objetivos con sus equipos, fomentando la participación activa y el compromiso de los trabajadores en el logro de las metas.
- Control y retroalimentación: El perfil profesional requería habilidades para evaluar continuamente los resultados, detectar desviaciones y realizar ajustes correctivos oportunos.
- Liderazgo participativo: A diferencia de modelos más rígidos, la APO promovió un estilo de dirección basado en la coordinación, el trabajo en equipo y la motivación, donde el administrador actúa como facilitador y no solo como supervisor.

c) Enfoque Humanista y Conductual (Elton Mayo, Douglas McGregor, Rensis Likert):

Elton Mayo, a través de los experimentos de Hawthorne, demostró que la productividad no dependía únicamente de factores técnicos o económicos, sino también de aspectos psicológicos y sociales. Descubrió que la motivación, el reconocimiento, el sentido de pertenencia y las relaciones interpersonales influyen directamente en el desempeño laboral. A partir de este hallazgo, el perfil profesional del administrador se amplió: ya no debía ser solo un experto en procesos o resultados, sino también un gestor del comportamiento humano capaz de comprender necesidades individuales y colectivas.

Esto supuso incorporar competencias en inteligencia emocional, liderazgo humano y gestión del clima laboral, estableciendo la base del rol moderno de gestor de personas. Mientras que la Teoría Clásica veía al empleado como una pieza más en la maquinaria de producción, el Enfoque Humanista lo concibió como un ser social con necesidades psicológicas y emocionales. Esto obligó a replantear el perfil del administrador, que ahora debía ser un líder y un motivador, no solo un supervisor.

El Enfoque Humanista y Conductual amplió el perfil profesional del administrador más allá de la eficiencia y la estructura. Lo enriqueció con la dimensión social y psicológica, convirtiéndolo en un rol que exige

inteligencia emocional, empatía y habilidades de liderazgo para gestionar no solo recursos, sino también el potencial humano. Estas competencias han evolucionado hacia enfoques contemporáneos como el liderazgo inclusivo, la gestión del bienestar, el liderazgo digital humanizado y la responsabilidad social corporativa, manteniendo su relevancia fundamental en un mundo cada vez más complejo e interconectado.

2.2.2 Variable desempeño laboral

El desempeño laboral en la administración es holístico, porque integra la eficiencia operativa y estructural de las teorías clásicas con el valor del factor humano y la motivación de las escuelas humanistas y conductuales, la orientación a objetivos y resultados de la teoría neoclásica, la adaptabilidad situacional de la teoría de la contingencia, y el desarrollo de competencias y la cultura organizacional. Todo ello, apoyado por la medición constante y la búsqueda de la mejora continua para alcanzar la productividad, la eficacia y la efectividad organizacional. A continuación, se detallan los pilares teóricos:

a) Escuela de las Relaciones Humanas (Elton Mayo, Mary Parker Follett):

La Escuela de las Relaciones Humanas, surgida como reacción a los enfoques mecanicistas de Taylor y Fayol, colocó al ser humano en el centro de la gestión administrativa. Elton Mayo, a través de los famosos experimentos de Hawthorne, demostró que la productividad y el desempeño laboral no dependen exclusivamente de las condiciones físicas o económicas, sino de la motivación, el sentido de pertenencia y la interacción social.

Elton Mayo y el famoso Experimento de Hawthorne fueron cruciales para esta perspectiva. Los hallazgos mostraron que los cambios en las condiciones de trabajo (iluminación, pausas, etc.) no eran el único factor que influía en la productividad. Más importante era la atención y el interés que los investigadores mostraban hacia los trabajadores. Esto llevó a conclusiones fundamentales sobre el desempeño laboral:

- **Satisfacción de Necesidades:** La productividad está ligada directamente a la satisfacción de las necesidades psicológicas y sociales de los empleados. Un trabajador que se siente valorado, que pertenece a un grupo y que tiene un buen clima laboral es más propenso a rendir al máximo.
- **Sentimientos y Actitudes:** El desempeño no es solo una cuestión de habilidad, sino que está influenciado por la moral del trabajador y su actitud hacia la empresa y sus compañeros. Un ambiente de trabajo negativo, con baja moral, puede anular los beneficios de cualquier mejora técnica.
- **Dinámica de Grupo:** Los grupos informales y las relaciones entre compañeros tienen un impacto significativo en la productividad. La presión del grupo puede ser más fuerte que las instrucciones de la gerencia. Un buen líder debe entender y gestionar esta dinámica.

b) Competencias Laborales y Habilidades Gerenciales (OIT, CONLA, Robert L. Katz):

La definición de competencia laboral va más allá de un simple conjunto de conocimientos. Implica la capacidad de movilizar esos conocimientos, habilidades y actitudes para resolver problemas reales y obtener resultados de alta calidad. Desde esta óptica, un buen desempeño laboral no es solo hacer las cosas bien, sino hacer las cosas bien de manera consistente, adaptable y en situaciones diversas.

El modelo de habilidades gerenciales de Robert L. Katz es la piedra angular de esta perspectiva. Su clasificación demuestra que el desempeño de un administrador es una combinación de habilidades que varían en importancia según el nivel jerárquico.

- **Habilidades Técnicas:** Son cruciales en el nivel operativo. Un supervisor de producción necesita tener un conocimiento profundo de los procesos técnicos para guiar a su equipo. Un buen desempeño en este nivel implica dominio técnico y eficiencia.
- **Habilidades Humanas:** Son esenciales en todos los niveles. La capacidad de un gerente para comunicarse, liderar y motivar a su

equipo es vital. Un desempeño exitoso en este ámbito se mide por la eficacia en la gestión de personas y la creación de un ambiente de trabajo positivo.

- **Habilidades Conceptuales:** Son las más importantes en la alta dirección. Un CEO o director debe tener la capacidad de ver la organización como un todo, identificar oportunidades, formular estrategias a largo plazo y tomar decisiones complejas. El desempeño en este nivel se define por la capacidad de pensamiento estratégico y la visión a futuro.

c) Teoría de la Contingencia:

La Teoría de la Contingencia surge como respuesta a los enfoques universalistas de la administración (Taylor, Fayol, Drucker), al sostener que no existe una única manera correcta de dirigir. Según este enfoque, la eficacia y el desempeño del administrador dependen de las condiciones específicas del entorno, la tecnología utilizada, el tamaño de la organización, la cultura empresarial y la naturaleza de las tareas.

Un buen desempeño bajo esta teoría no es el resultado de la suerte, sino de un proceso racional de análisis y adecuación. Se valora la flexibilidad para cambiar de un estilo a otro según la necesidad. Por ejemplo, el gerente de un equipo de ventas podría necesitar ser más directivo para alcanzar cuotas trimestrales, mientras que el mismo gerente podría adoptar un enfoque más participativo al desarrollar la estrategia del próximo año.

2.3 Bases conceptuales

2.3.1 Perfil profesional

Es la descripción precisa de las habilidades y competencias que especifican la preparación de una persona para asumir de manera responsable las funciones y tareas de una profesión o trabajo específico (Moreno & Marcaccio, 2014). En el contexto educativo, se refiere al conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, aptitudes y actitudes de una persona para desempeñarse profesionalmente (Aguilar et al., 2006, p. 7).

En términos generales, se refiere al conjunto de capacidades y competencias que precisan la formación de una persona para posesionarse de manera óptima en las responsabilidades asociadas al desempeño de sus funciones y tareas de una profesión o cargo específico (Espacio Interuniversitario de Recursos para el desempeño, 2012, p. 1). Este término abarca tanto la formación académica como los conocimientos, habilidades y actitudes desarrollados en el ejercicio de una profesión o en el desempeño de un cargo.

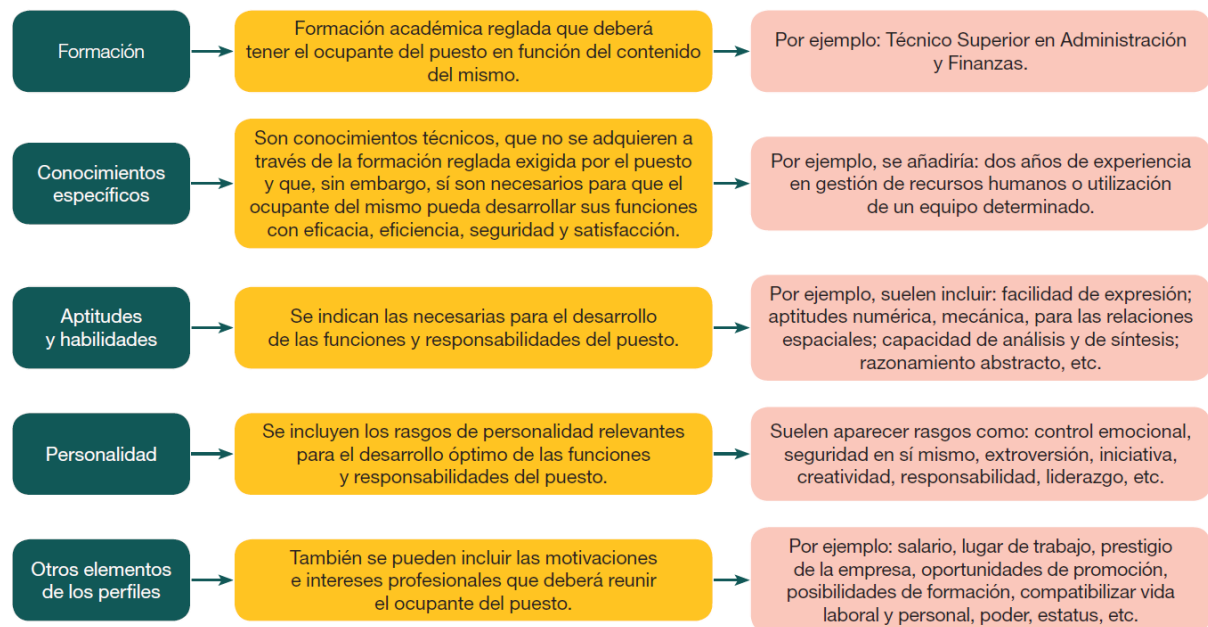
De acuerdo con Ana María Hernández, se refiere al conjunto de capacidades y competencias que definen la formación de una persona para asumir de manera correcta las responsabilidades asociadas al desempeño de funciones y tareas de una profesión específica (Hernández, 2011, p. 463). Por lo tanto, las capacidades y competencias que una persona posee para desempeñar un cargo o ejercer una profesión son de gran importancia.

El perfil profesional se describe como las características y cualificaciones que posee un individuo, incluyendo su formación académica, experiencia laboral, habilidades y competencias. Según Robbins y Coulter (2013), el perfil profesional es fundamental para establecer la adecuación de un empleado a su puesto de trabajo y su capacidad para cumplir con las expectativas laborales.

Para Ruiz et al., (2016) afirman que los perfiles profesionales resultan del análisis y descripción de los puestos de trabajo. En términos generales, un perfil profesional se define como el conjunto de características que determinan la idoneidad de una persona para asumir, de manera adecuada sus responsabilidades y tareas que amerita su puesto de trabajo. Los perfiles profesionales incluyen los siguientes aspectos:

Figura 2

Contenido de los perfiles profesionales



Nota. Extraído del Libro Recursos humanos y responsabilidad social corporativa (Ruiz et al., 2016)

Por su parte Diaz Barriga (1990) mencionan que el perfil profesional está constituido por conocimientos, habilidades y actitudes que permitirán ejercer tareas que aseguran la producción de servicios y bienes concretos, por lo que dichas actividades ocupacionales y sociales dependen del contexto en donde se practiquen...” orientando su propuesta a la importancia que deben tener las condiciones socioeconómicas del lugar donde se realizará la actividad educativa dentro del proceso de elaboración del perfil profesional.

Hawes y Corvalán (2005) definen el perfil profesional como un conjunto de habilidades y características que certifican la competencia de un individuo en un campo específico, permitiéndole ser reconocido como profesional y asumir las responsabilidades asociadas. En el contexto peruano, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2016) describe el perfil profesional en términos de competencias, incluyendo conocimientos técnicos, habilidades y actitudes necesarias para un desempeño laboral experto y observable.

Según Sichi Ojanama (2010) considera que el perfil tiene dos dimensiones:

1. “El perfil académico que comprende las características deseables que se pretende lograr en las áreas de información, formación y sensibilización, las cuales configuran los rasgos, particularidades, conocimientos y expectativas que califican al egresado para recibir la credencial académica” (p. 39).
2. “El perfil profesional propiamente, expresa específicamente la descripción de las características pretendidas para el mundo laboral, en este sentido debe reflejar las exigencias del mercado ocupacional: habilidades, destrezas, rasgos de personalidad y nivel de educación inherente al desempeño profesional” (p. 40).

a) Dimensión formación académica

Aveiga, Rodríguez y Segovia (2018) refieren que la formación académica es un proceso de crecimiento intelectual y personal que desarrolla la capacidad analítica, crítica y de síntesis, permitiendo prever y resolver problemas con honestidad, responsabilidad y sentido de pertenencia hacia la institución. Esta formación ayuda en el desarrollo de las personas y la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, perfeccionando su desempeño en los ámbitos laboral, personal, social y académico.

Por su parte, Martí (2011) señala que la formación académica establece el nivel de conocimiento de un candidato para un puesto de trabajo, observando su desenvolvimiento. Además de proporcionar conocimientos y habilidades, la formación académica también involucra nuevos principios y valores, complementando los adquiridos en el entorno familiar. Entonces, el entorno en el que se desenvuelve el individuo será el escenario adecuado para desarrollar estos conocimientos, habilidades y valores en el contexto social.

➤ **Indicador nivel educativo alcanzado**

La educación formal proporciona una base sólida de conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar tareas específicas en un campo profesional. Esto incluye tanto conocimientos técnicos como habilidades blandas. A través de la educación, los individuos desarrollan habilidades críticas como el

pensamiento analítico, la resolución de problemas, la comunicación efectiva y la capacidad de trabajar en equipo. Estas habilidades son esenciales en casi cualquier entorno laboral.

Un mayor nivel educativo puede aumentar la credibilidad de un profesional y hacerlo más competitivo en el mercado laboral. Los empleadores a menudo buscan candidatos con títulos avanzados o certificaciones específicas que demuestren su competencia y compromiso con el aprendizaje continuo. La educación continua permite a los profesionales mantenerse actualizados con las últimas tendencias, tecnologías y mejores prácticas en su campo. Esto es crucial en un mundo laboral en constante cambio.

Un nivel educativo más alto puede abrir puertas a oportunidades de carrera más avanzadas y mejor remuneradas. Muchas posiciones de liderazgo y especializadas requieren títulos avanzados o formación específica. La educación también contribuye al desarrollo personal, fomentando una mentalidad de crecimiento, curiosidad intelectual y una mayor comprensión del mundo. Esto puede traducirse en una mayor satisfacción laboral y personal.

➤ **Indicador número de títulos obtenidos**

Cada título adicional generalmente representa una especialización en un área específica. Esto permite a los servidores públicos adquirir un conocimiento más profundo y especializado, lo cual es crucial para la toma de decisiones informadas y efectivas en sus roles. Tener múltiples títulos puede aumentar la credibilidad de un servidor público ante sus colegas, superiores y la ciudadanía. Esto puede generar mayor confianza en su capacidad para gestionar y resolver problemas complejos.

La educación avanzada y diversificada fomenta el pensamiento crítico y la capacidad de innovación. Los servidores públicos con múltiples títulos pueden aportar nuevas perspectivas y soluciones creativas a los desafíos que enfrenta el sector público. En muchos casos, los títulos adicionales son un requisito para ascender a posiciones de mayor responsabilidad y liderazgo. Los servidores públicos con más títulos pueden tener acceso a una mayor variedad de oportunidades de carrera y promociones.

La formación continua y la obtención de múltiples títulos demuestran una capacidad de adaptación y resiliencia. Esto es especialmente importante en el sector público, donde las políticas y las necesidades de la comunidad pueden cambiar rápidamente. Los servidores públicos con múltiples títulos pueden ayudar a reducir la brecha de conocimientos dentro de sus organizaciones, compartiendo su experiencia y conocimientos con sus colegas y mejorando la capacidad general del equipo. La dedicación a la educación y la obtención de múltiples títulos también puede reflejar un fuerte compromiso con el servicio público y el deseo de mejorar continuamente en su rol.

➤ **Indicador cursos y capacitaciones**

Los cursos y capacitaciones permiten a los servidores públicos mantenerse al día con las últimas tendencias, tecnologías y mejores prácticas en su campo. Esto es crucial en un entorno en constante cambio. A través de la capacitación, los servidores públicos pueden desarrollar nuevas habilidades y mejorar las existentes. Esto incluye tanto habilidades técnicas como habilidades blandas, como la comunicación, la gestión del tiempo y el liderazgo.

La capacitación continua puede mejorar significativamente el desempeño laboral, permitiendo a los servidores públicos realizar sus tareas de manera más eficiente y efectiva. Esto se

traduce en un mejor servicio a la comunidad. Los cursos y capacitaciones ayudan a los servidores públicos a adaptarse a nuevos roles y responsabilidades. Esto es especialmente importante en el sector público, donde las políticas y las necesidades pueden cambiar rápidamente. En muchos casos, la capacitación es necesaria para cumplir con las normativas y estándares profesionales. Esto asegura que los servidores públicos estén bien informados sobre las leyes y regulaciones pertinentes.

La oportunidad de participar en cursos y capacitaciones puede aumentar la motivación y el compromiso de los servidores públicos. Sentirse valorados y apoyados en su desarrollo profesional puede mejorar la moral y la satisfacción laboral. La capacitación adecuada puede reducir la incidencia de errores y mejorar la calidad del trabajo realizado. Esto es crucial para mantener la confianza del público y asegurar la eficiencia en el servicio. Los cursos y capacitaciones pueden abrir nuevas oportunidades de carrera y promoción. Los servidores públicos que invierten en su desarrollo profesional pueden estar mejor posicionados para avanzar en sus carreras.

b) Dimensión experiencia laboral

➤ **Indicador años de experiencia en el puesto actual**

La experiencia prolongada en un puesto permite a los servidores públicos dominar las funciones y responsabilidades específicas de su rol. Esto incluye un conocimiento profundo de los procedimientos, políticas y normativas aplicables. Con el tiempo, los servidores públicos desarrollan métodos más eficientes para realizar sus tareas, lo que puede aumentar la productividad y la calidad del servicio ofrecido.

La experiencia acumulada proporciona una base sólida para la resolución de problemas. Los servidores públicos con más años en su puesto han enfrentado y superado una variedad de desafíos,

lo que les permite abordar situaciones complejas con mayor eficacia. Los años de experiencia contribuyen a un conocimiento profundo de la cultura y estructura organizacional. Esto incluye relaciones interpersonales, redes de comunicación y comprensión de los procesos internos, lo cual es vital para la toma de decisiones informadas.

La experiencia en el puesto actual puede aumentar la credibilidad y la confianza tanto de los colegas como de los superiores y la ciudadanía. Los servidores públicos experimentados son vistos como recursos valiosos y confiables. Los servidores públicos con más años de experiencia están en una posición ideal para actuar como mentores y líderes dentro de su organización. Pueden compartir su conocimiento y experiencia con los nuevos empleados, contribuyendo al desarrollo profesional del equipo.

La experiencia en el puesto también implica haber vivido y adaptado a cambios en políticas, tecnologías y procedimientos. Esto demuestra una capacidad de adaptación y resiliencia ante nuevas circunstancias. La experiencia prolongada en un puesto suele correlacionarse con un desempeño consistente y de alta calidad. Los servidores públicos experimentados son capaces de mantener estándares elevados en su trabajo diario.

➤ **Indicador años de experiencia en roles similares**

La experiencia en roles similares permite a los servidores públicos transferir conocimientos y habilidades adquiridas previamente a su puesto actual. Esto incluye tanto habilidades técnicas como habilidades blandas, como la comunicación y la gestión del tiempo. Los servidores públicos con experiencia en roles similares pueden adaptarse más rápidamente a su nuevo entorno de trabajo. Ya están familiarizados con las tareas y responsabilidades, lo que reduce el tiempo de capacitación y aumenta la eficiencia desde el principio.

La experiencia previa en roles similares ayuda a reducir la incidencia de errores, ya que los servidores públicos han aprendido de situaciones pasadas y pueden aplicar esas lecciones a su trabajo actual. La experiencia en roles similares proporciona un conocimiento profundo del sector público y de las dinámicas específicas de la administración pública. Esto incluye una comprensión de las políticas, regulaciones y procedimientos que son cruciales para el desempeño efectivo. Los servidores públicos con experiencia en roles similares pueden aportar nuevas ideas y enfoques basados en sus experiencias anteriores. Esto puede conducir a mejoras en los procesos y a la implementación de mejores prácticas.

La experiencia en roles similares a menudo viene acompañada de una red profesional establecida. Estas conexiones pueden ser valiosas para la colaboración, la resolución de problemas y el intercambio de información. La experiencia en roles similares aumenta la confianza y la credibilidad de los servidores públicos ante sus colegas y superiores. Son vistos como profesionales competentes y confiables que pueden manejar sus responsabilidades con eficacia. La experiencia en roles similares es una excelente preparación para asumir roles de liderazgo. Los servidores públicos que han trabajado en diferentes posiciones dentro del mismo campo tienen una visión más amplia y pueden liderar equipos con mayor eficacia.

➤ **Indicador número de puestos anteriores ocupados**

Haber ocupado múltiples puestos de trabajo proporciona una amplia gama de experiencias y conocimientos. Esto permite a los servidores públicos abordar problemas desde diferentes perspectivas y aplicar soluciones innovadoras basadas en experiencias pasadas. La experiencia en diferentes roles demuestra la capacidad de adaptarse a nuevos entornos y desafíos. Los

servidores públicos que han trabajado en varios puestos suelen ser más flexibles y capaces de manejar cambios y transiciones con mayor facilidad.

Cada puesto de trabajo ofrece la oportunidad de desarrollar habilidades transferibles, como la gestión del tiempo, la comunicación y la resolución de problemas. Estas habilidades son valiosas en cualquier rol y mejoran la capacidad general del servidor público. Trabajar en diferentes puestos permite a los servidores públicos construir una red profesional más amplia. Estas conexiones pueden ser útiles para la colaboración, el intercambio de información y el apoyo mutuo en el ámbito laboral.

La experiencia en diversos roles puede proporcionar un conocimiento interdisciplinario que es valioso para la toma de decisiones informadas. Los servidores públicos con una variedad de experiencias pueden entender mejor cómo interactúan diferentes áreas y departamentos dentro del sector público. Haber ocupado varios puestos de trabajo puede aumentar la credibilidad y la confianza de los servidores públicos ante sus colegas y superiores. Demuestra un historial de éxito y la capacidad de asumir y cumplir con diferentes responsabilidades.

La experiencia en múltiples puestos prepara a los servidores públicos para roles de liderazgo. Les proporciona una visión más amplia de la organización y una comprensión más profunda de cómo funcionan diferentes partes del sistema. La experiencia variada puede mejorar el desempeño laboral al permitir a los servidores públicos aplicar lecciones aprendidas y mejores prácticas de roles anteriores a su puesto actual.

c) Dimensión habilidades

➤ **Indicador habilidades técnicas**

Las habilidades técnicas permiten a los servidores públicos realizar sus tareas de manera más eficiente y efectiva. Esto incluye el uso de software especializado, herramientas de gestión y tecnologías específicas del sector público. Las habilidades técnicas aseguran que los servidores públicos puedan ofrecer un servicio de alta calidad a la ciudadanía. Esto es crucial para mantener la confianza y satisfacción del público.

Las habilidades técnicas proporcionan las herramientas necesarias para identificar y resolver problemas complejos. Esto es especialmente importante en el sector público, donde las soluciones deben ser precisas y efectivas. El sector público está en constante evolución, y las nuevas tecnologías se implementan regularmente. Los servidores públicos con habilidades técnicas pueden adaptarse rápidamente a estos cambios y aprovechar las nuevas herramientas para mejorar su desempeño.

Muchas tareas en el sector público requieren el cumplimiento de normativas y estándares específicos. Las habilidades técnicas aseguran que los servidores públicos puedan seguir estos requisitos de manera precisa y eficiente. Las habilidades técnicas fomentan la innovación y la mejora continua. Los servidores públicos pueden utilizar sus conocimientos técnicos para desarrollar nuevas soluciones y mejorar los procesos existentes. Las habilidades técnicas ayudan a minimizar los errores en el trabajo, lo que es crucial para mantener la integridad y la eficiencia de los servicios públicos. Los servidores públicos con habilidades técnicas pueden actuar como mentores y capacitadores para sus colegas, compartiendo su conocimiento y mejorando la competencia general del equipo.

➤ **Indicador habilidades blandas**

La capacidad de comunicarse claramente, tanto de manera verbal como escrita, es crucial para interactuar con colegas,

superiores y la ciudadanía. Una buena comunicación ayuda a evitar malentendidos y a transmitir información de manera precisa. Los servidores públicos a menudo trabajan en equipos multidisciplinarios. Las habilidades para colaborar, escuchar activamente y contribuir de manera constructiva son vitales para el éxito de los proyectos y la cohesión del equipo.

En el sector público, es común enfrentar situaciones de conflicto. Las habilidades blandas como la empatía, la negociación y la mediación son esenciales para resolver disputas de manera efectiva y mantener un ambiente de trabajo armonioso. Las habilidades de liderazgo son importantes para guiar y motivar a los equipos, tomar decisiones informadas y gestionar recursos de manera eficiente. Un buen líder inspira confianza y fomenta un entorno de trabajo positivo. El sector público está en constante cambio debido a nuevas políticas, tecnologías y necesidades de la comunidad. La capacidad de adaptarse rápidamente y ser flexible ante los cambios es crucial para mantener la eficacia y la relevancia.

La habilidad para gestionar el tiempo de manera efectiva permite a los servidores públicos priorizar tareas, cumplir con los plazos y mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal. Las habilidades para analizar situaciones, identificar problemas y desarrollar soluciones efectivas son esenciales para abordar los desafíos complejos que enfrenta el sector público. La empatía permite a los servidores públicos entender y responder adecuadamente a las necesidades y preocupaciones de la ciudadanía. Un enfoque centrado en el servicio al cliente mejora la satisfacción y la confianza del público. Mantener altos estándares de ética y profesionalismo es fundamental para la integridad y la credibilidad del servicio público. Esto incluye la honestidad, la responsabilidad y el respeto por los demás.

2.3.2 Desempeño laboral

Chiavenato (2011) señala que es la eficacia con la que un empleado ejecuta su trabajo, lo cual es fundamental para las empresas y se convierte en una ventaja competitiva en el entorno actual. De manera similar, Milkovich y Boudreau (1994) sustentan que el desempeño laboral está vinculado con las características individuales de cada persona, que incluyen destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos, los cuales ayudan a la competitividad de las empresas.

Según Álvarez et al. (2018), el desempeño laboral se refiere a la evaluación del rendimiento de cada persona, basada en las actividades que realiza, las metas y resultados que debe alcanzar, y su potencial de desarrollo. Este proceso permite estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona, así como su contribución al negocio.

Por otro lado, Ares (2013, p. 44) define el desempeño como el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio; es decir, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad. A partir de este concepto, el autor clasifica el desempeño en cuatro tipos: de tarea, que se refiere a los resultados del trabajo específico de una persona, como un médico que diagnostica, previene y cura enfermedades con precisión; de contexto, que se relaciona con el interés o desinterés con el que se realiza el trabajo; proactivo, que implica anticiparse a las situaciones, aprovechar oportunidades y tener una visión de futuro; y finalmente, el desempeño adaptativo, que es la capacidad de adaptarse a los cambios.

El desempeño laboral se refiere a la efectividad con la que un empleado lleva a cabo las tareas y responsabilidades asociadas a su puesto de trabajo (Armstrong, 2006). Se diferencian principalmente en dos dimensiones: el desempeño de tareas, que está orientado a las actividades específicas relacionadas con el puesto de trabajo; y el desempeño contextual, que se refiere a los comportamientos que favorecen el ambiente de trabajo, como la cooperación y la iniciativa (Borman & Motowidlo, 1993). Además, el desempeño puede ser evaluado tanto de manera objetiva (con indicadores como productividad y calidad)

como subjetiva (mediante evaluaciones de supervisores o autoevaluaciones) (Campbell, 1990).

El desempeño laboral se refiere al grado en que una persona cumple con las expectativas y metas establecidas por la organización. Según Robbins y Judge (2013), esto implica la eficiencia y eficacia en la realización de sus funciones. Por su parte Chiavenato (2010) define el desempeño laboral como las acciones y comportamientos observables de los empleados que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. Este autor subraya que un buen desempeño laboral es un activo fundamental para cualquier organización. Además, identifica cinco factores que influyen en el desempeño laboral: la valoración de las recompensas y la percepción de que estas dependen del esfuerzo personal, las habilidades y capacidades individuales, y la percepción del rol a desempeñar. En resumen, el desempeño laboral es el resultado de la interacción de diversas variables.

Por otro lado, Faria (2004) considera que el desempeño individual es el resultado del comportamiento de un empleado en relación con sus responsabilidades y tareas, influenciado por la interacción entre el empleado y la empresa. La empresa actúa como un entorno donde el empleado satisface sus necesidades, y esta satisfacción o insatisfacción afecta su motivación, dedicación, productividad, eficiencia y eficacia. Este proceso de mediación incluye percepciones, sentimientos, relaciones y expectativas de satisfacción.

Por su parte, Alles (2015) menciona que la evaluación del desempeño de un trabajador es un instrumento para supervisar el personal, donde su principal objetivo es identificar el desarrollo individual y profesional, la mejora permanente y el aprovechamiento del mismo. Los empresarios y los empleados son escépticos en relación con las evaluaciones de desempeño. Habitualmente, se cree que las evaluaciones de desempeño son o “se realizan para decidir si se aumentan los salarios o no, o a quiénes hay que despedir” (Alles, 2015, p. 31).

En cambio, Ottorino (2005) resalta la comunicación como una parte fundamental para determinar el desempeño, diciendo que las funciones que tienen la comunicación dentro de una organización se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores; es por ello que los encargados de los distintos

departamentos operativos en las organizaciones necesitan mantener alguna forma de control sobre sus miembros, para que los colaboradores se desempeñen con eficacia, estimularlos, proporcionar un medio de expresión emocional y tomar decisiones. Las comunicaciones actúan para controlar el comportamiento de los miembros: ya sean de origen formal o informal. Fomentan la motivación al aclarar a los empleados lo que se debe hacer, lo bien que lo están desarrollando, y lo que se puede hacer para mejorar el desempeño, si este se encuentra por debajo del promedio. En suma, proporcionan un escape para la expresión emocional (Ottorino, 2005, p. 45).

Huamán (2018) define el desempeño laboral como el resultado del proceso en el que un empleado muestra comportamientos específicos al realizar sus tareas, las cuales son parte fundamental de sus responsabilidades. Este desempeño está directamente relacionado con la pertinencia y calidad de la capacitación proporcionada por la organización. En otras palabras, el desempeño laboral refleja cómo un trabajador aplica lo aprendido en su formación dentro del contexto de sus responsabilidades laborales.

Sin embargo, para Cueva (2018, p. 46) el desempeño laboral muestra las competencias y destrezas de los colaboradores de las empresas, las cuales, si son evaluadas correspondientemente, podrán ser manejadas, capacitadas y reforzadas para el bien de la empresa, con un debido asesoramiento y entrenamiento adecuado, trabajando en equipo con una buena comunicación y con un acertado conocimiento.

a) Dimensión eficiencia

Se refiere a la capacidad de realizar tareas de manera correcta utilizando la menor cantidad de recursos posible. Drucker (s.f.) define la eficiencia como “hacer bien las cosas”, lo cual es crucial para el éxito organizacional.

➤ **Indicador tiempo promedio para completar tareas**

Un tiempo promedio bajo para completar tareas indica que los servidores públicos están trabajando de manera eficiente. Esto es un indicador, de que los recursos se están manejando de forma

óptima y que los procesos son efectivos. La capacidad de completar tareas rápidamente puede mejorar la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía. Los tiempos de respuesta más cortos pueden aumentar la satisfacción del público y la confianza en los servicios públicos.

En el sector público, muchas tareas están sujetas a plazos estrictos. La capacidad de cumplir con estos plazos es crucial para mantener la credibilidad y la confianza en las instituciones públicas. Un tiempo promedio bajo para completar tareas puede ser un indicador de alta productividad. Los servidores públicos que pueden completar sus tareas de manera rápida y eficiente pueden asumir más responsabilidades y contribuir más al logro de los objetivos organizacionales.

Monitorear el tiempo promedio para completar tareas puede ayudar a identificar cuellos de botella y áreas donde los procesos pueden mejorarse. Esto permite a las organizaciones implementar cambios para aumentar la eficiencia. La capacidad de completar tareas en un tiempo razonable puede reducir el estrés laboral. Los servidores públicos que no están constantemente presionados por plazos ajustados pueden trabajar de manera más efectiva y mantener un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

Conocer el tiempo promedio para completar tareas permite una mejor planificación y asignación de recursos. Las organizaciones pueden distribuir las cargas de trabajo de manera más equitativa y asegurarse de que los recursos estén disponibles donde más se necesitan. El tiempo promedio para completar tareas es una métrica objetiva que puede utilizarse para evaluar el desempeño de los servidores públicos. Esto puede ser útil para identificar áreas de mejora y para recompensar a los empleados que demuestran alta eficiencia.

➤ **Indicador uso de recursos**

Los recursos financieros son limitados y deben ser gestionados de manera eficiente para maximizar su impacto. Un uso adecuado de los recursos financieros asegura que los fondos públicos se utilicen de manera responsable y efectiva, evitando el desperdicio y permitiendo la realización de más proyectos y servicios. El uso eficiente de recursos naturales y materiales contribuye a la sostenibilidad ambiental. Los servidores públicos que gestionan bien estos recursos ayudan a reducir el impacto ambiental y promueven prácticas sostenibles dentro de sus organizaciones.

La gestión adecuada de recursos humanos, tecnológicos y materiales mejora la eficiencia operativa. Esto significa que las tareas se completan de manera más rápida y con menos desperdicio, lo que aumenta la productividad y la calidad del servicio. El uso eficiente de recursos es un componente clave de la transparencia y la rendición de cuentas en el sector público. Los ciudadanos tienen derecho a saber cómo se utilizan sus impuestos, y una gestión eficiente de los recursos demuestra un compromiso con la responsabilidad y la integridad.

La gestión eficiente de recursos permite ofrecer servicios de alta calidad a la ciudadanía. Esto incluye la disponibilidad de personal capacitado, tecnología adecuada y materiales necesarios para cumplir con las expectativas y necesidades del público. El uso eficiente de recursos libera tiempo y fondos que pueden ser reinvertidos en innovación y mejora continua. Esto permite a las organizaciones públicas adaptarse a nuevos desafíos y mejorar constantemente sus procesos y servicios.

La eficiencia en el uso de recursos puede llevar a una reducción significativa de costos. Esto es especialmente importante

en el sector público, donde los presupuestos son limitados y la demanda de servicios es alta. Los servidores públicos que trabajan en un entorno donde los recursos se gestionan eficientemente suelen estar más motivados y satisfechos. Un entorno bien gestionado reduce el estrés y permite a los empleados concentrarse en sus tareas y responsabilidades.

b) Dimensión eficacia

Se refiere a la capacidad de alcanzar los objetivos y metas establecidos. La eficacia es un indicador clave del desempeño laboral, ya que refleja el grado en que los empleados contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

➤ **Indicador calidad del trabajo**

La calidad del trabajo directamente afecta la satisfacción de la ciudadanía. Servicios públicos de alta calidad generan confianza y satisfacción entre los ciudadanos, lo que es crucial para mantener una relación positiva entre el gobierno y la comunidad. Un trabajo de alta calidad asegura que las tareas y proyectos se completen de manera eficiente y efectiva. Esto significa que los recursos se utilizan de manera óptima y que los objetivos se alcanzan con éxito.

La calidad del trabajo contribuye a la reputación y credibilidad de las instituciones públicas. Los servidores públicos que consistentemente entregan trabajo de alta calidad son vistos como competentes y confiables, lo que fortalece la imagen de la organización. La calidad del trabajo es esencial para cumplir con las normativas y estándares establecidos. Esto es especialmente importante en el sector público, donde el cumplimiento de leyes y regulaciones es fundamental para la legitimidad y la legalidad de las acciones. Un enfoque en la calidad fomenta la innovación y la mejora continua. Los servidores públicos que se esfuerzan por mantener altos estándares de calidad están más inclinados a buscar nuevas formas de mejorar procesos y servicios.

La calidad del trabajo ayuda a reducir errores y la necesidad de retrabajos. Esto no solo ahorra tiempo y recursos, sino que también mejora la eficiencia operativa y la satisfacción del personal. Trabajar en un entorno donde se valora y se promueve la calidad puede aumentar la motivación y la moral del personal. Los servidores públicos se sienten más orgullosos y satisfechos con su trabajo cuando saben que están haciendo una diferencia positiva. La calidad del trabajo en el sector público tiene un impacto directo en el bienestar social y económico de la comunidad. Servicios públicos de alta calidad pueden mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y contribuir al desarrollo sostenible.

➤ **Indicador grado de cumplimiento de metas**

El cumplimiento de metas permite evaluar cuán eficientemente y efectivamente los servidores públicos están realizando sus tareas. Alcanzar las metas determinadas señala que los recursos se están manejando de manera óptima y que los objetivos organizacionales se están logrando. Establecer y cumplir metas claras ayuda a mantener la responsabilidad y la rendición de cuentas. Los servidores públicos son responsables de alcanzar los objetivos asignados, lo que promueve la transparencia y la confianza en las instituciones públicas.

Alcanzar metas puede ser una fuente significativa de motivación y satisfacción para los servidores públicos. Ver el progreso y los logros puede aumentar la moral y el compromiso con el trabajo. El grado de cumplimiento de metas proporciona información valiosa para la planificación y la estrategia futura. Permite a las organizaciones públicas ajustar sus planes y estrategias basándose en el rendimiento pasado y las lecciones aprendidas.

Evaluar el cumplimiento de metas ayuda a identificar áreas de mejora. Los servidores públicos pueden analizar qué funcionó bien y qué no, y utilizar esa información para mejorar continuamente sus procesos y prácticas. Las metas en el sector público a menudo están diseñadas para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía. Cumplir estas metas tiene un impacto directo y positivo en la comunidad, mejorando los servicios públicos y el bienestar general.

El cumplimiento de metas puede llevar al reconocimiento y recompensas para los servidores públicos. Esto no solo motiva a los empleados, sino que también establece un estándar de excelencia dentro de la organización. El proceso de establecer y cumplir metas ayuda a los servidores públicos a desarrollar adaptabilidad y resiliencia. Aprenden a manejar desafíos y obstáculos, ajustando sus estrategias para alcanzar los objetivos establecidos.

c) Dimensión cumplimiento de objetivos

➤ **Indicador número de objetivos alcanzados**

Alcanzar un mayor número de objetivos demuestra la eficacia de los servidores públicos en cumplir con sus responsabilidades y tareas asignadas. Esto refleja su capacidad para lograr resultados tangibles y cumplir con las expectativas. El número de objetivos alcanzados es una métrica objetiva que puede utilizarse para evaluar el desempeño de los servidores públicos. Esto permite identificar a los empleados más productivos y eficaces, así como áreas que necesitan mejora. Alcanzar objetivos puede ser una fuente significativa de motivación para los servidores públicos. El reconocimiento de estos logros puede aumentar la moral y el compromiso con el trabajo, fomentando un entorno laboral positivo.

El seguimiento del número de objetivos alcanzados proporciona información valiosa para la planificación y la estrategia futura. Permite a las organizaciones ajustar sus metas y estrategias basándose en el rendimiento pasado y las lecciones aprendidas. Establecer y alcanzar objetivos claros promueve la transparencia y la rendición de cuentas. Los servidores públicos son responsables de cumplir con los objetivos asignados, lo que aumenta la confianza en las instituciones públicas.

Los objetivos en el sector público a menudo están diseñados para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía. Alcanzar estos objetivos tiene un impacto directo y positivo en la comunidad, mejorando los servicios públicos y el bienestar general. Evaluar el número de objetivos alcanzados ayuda a identificar áreas de mejora. Los servidores públicos pueden analizar qué funcionó bien y qué no, y utilizar esa información para mejorar continuamente sus procesos y prácticas. El proceso de establecer y alcanzar objetivos ayuda a los servidores públicos a desarrollar adaptabilidad y resiliencia. Aprenden a manejar desafíos y obstáculos, ajustando sus estrategias para alcanzar los objetivos establecidos.

➤ **Indicador evaluación del supervisor**

Las evaluaciones proporcionan retroalimentación constructiva sobre el desempeño del servidor público. Esto ayuda a identificar fortalezas y áreas de mejora, permitiendo a los empleados ajustar su enfoque y mejorar continuamente. Las evaluaciones del supervisor pueden identificar oportunidades para el desarrollo profesional, como la necesidad de capacitación adicional o la posibilidad de asumir nuevas responsabilidades. Esto fomenta el crecimiento y el avance en la carrera del servidor público.

El reconocimiento de un trabajo bien hecho durante una evaluación puede ser una fuente significativa de motivación. Los servidores públicos que se sienten valorados y reconocidos por sus esfuerzos tienden a estar más comprometidos y satisfechos con su trabajo. Las evaluaciones permiten a los supervisores y empleados establecer metas claras y alcanzables. Esto proporciona una dirección y un propósito, ayudando a los servidores públicos a enfocar sus esfuerzos en áreas clave.

Las evaluaciones del supervisor promueven la responsabilidad y la rendición de cuentas. Los servidores públicos son conscientes de que su desempeño será evaluado, lo que puede incentivar un mayor nivel de compromiso y profesionalismo. Las evaluaciones fomentan la comunicación abierta entre supervisores y empleados. Esto puede ayudar a resolver problemas, aclarar expectativas y fortalecer la relación laboral. Las evaluaciones pueden ayudar a identificar problemas o desafíos que los servidores públicos puedan estar enfrentando. Esto permite a los supervisores intervenir y proporcionar el apoyo necesario para superar estos obstáculos.

Las evaluaciones del desempeño proporcionan datos valiosos que pueden utilizarse para tomar decisiones informadas sobre promociones, aumentos salariales y asignaciones de tareas. Esto asegura que las decisiones se basen en el mérito y el desempeño real. Las evaluaciones ayudan a asegurar que el desempeño de los servidores públicos esté alineado con los objetivos y prioridades de la organización. Esto contribuye a una mayor coherencia y efectividad en el logro de las metas institucionales.

2.4 Bases epistemológicas

Esta investigación se basa en una diversidad de perspectivas epistemológicas, inherentes a las ciencias administrativas. Estas bases proporcionan un marco robusto para la comprensión y el análisis del fenómeno estudiado:

- a) Positivismo, se basa en la observación y medición objetiva de la realidad. Este enfoque utiliza métodos cuantitativos, como encuestas y análisis estadísticos, para identificar patrones y establecer relaciones causales entre el perfil profesional y el desempeño laboral. Busca generalizar los hallazgos y proporcionar evidencia empírica que pueda ser replicada en diferentes contextos.
- b) Interpretativismo, se enfoca en comprender el significado y la experiencia subjetiva de los individuos. A través de métodos cualitativos, como entrevistas y estudios de caso, este enfoque explora cómo los servidores públicos perciben y experimentan su trabajo, y cómo su perfil profesional influye en su desempeño.
- c) Constructivismo, sostiene que el conocimiento es construido socialmente y que la realidad es interpretada a través de las interacciones humanas. En este enfoque, la investigación examina cómo las percepciones y experiencias de los servidores públicos, así como las dinámicas organizacionales. El constructivismo es valioso para entender las complejidades y los factores contextuales que afectan la relación entre el perfil profesional y el desempeño.

2.5 Definición de términos básicos

- Formación Académica: Nivel de educación formal alcanzado por un individuo, incluyendo títulos, diplomas y certificaciones obtenidas.
- Experiencia Laboral: Tiempo y tipo de trabajos previos realizados por un individuo, que contribuyen a su conocimiento y habilidades en un área específica.
- Habilidades: Capacidades y competencias que posee un individuo, tanto técnicas (relacionadas con tareas específicas) como blandas (relacionadas con la interacción social y la gestión personal).
- Eficiencia: Capacidad de realizar tareas de manera correcta utilizando la menor cantidad de recursos posible.
- Eficacia: Capacidad de alcanzar los objetivos y metas establecidos.
- Indicadores de Desempeño: Criterios específicos utilizados para medir el desempeño laboral, como la puntualidad, la calidad del trabajo, el cumplimiento de objetivos, entre otros.

- Correlación: Medida estadística que indica el grado en que dos variables están relacionadas. En un estudio correlacional, se busca identificar y analizar la relación entre dos o más variables sin manipularlas.
- Datos Cuantitativos: Información que puede ser medida y expresada numéricamente, permitiendo el análisis estadístico.
- Análisis Estadístico: Proceso de aplicar métodos estadísticos para analizar datos cuantitativos y extraer conclusiones significativas.
- Población: Conjunto total de individuos o elementos que cumplen con ciertas características y de los cuales se desea obtener información.
- Muestra: Subconjunto de la población seleccionado para participar en el estudio, representando a la población total.
- Nivel de Confianza: Probabilidad de que los resultados obtenidos en la muestra sean representativos de la población. Un nivel de confianza del 95% indica que hay un 95% de probabilidad de que los resultados sean precisos.
- Margen de Error: Rango dentro del cual se espera que los resultados de la muestra difieran de los de la población. Un margen de error del 5% indica que los resultados pueden variar en un 5% en cualquier dirección.
- Cuestionario Estructurado: Herramienta de recolección de datos que consiste en una serie de preguntas predefinidas y estandarizadas, diseñadas para obtener información específica de los encuestados.
- Evaluación del Desempeño: Proceso mediante el cual se mide y se valora el desempeño laboral de un individuo, utilizando indicadores previamente definidos.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 2

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Perfil profesional	Es el conjunto de características, cualificaciones y competencias que tiene una persona, la cual incluye su formación académica, experiencia laboral, habilidades y actitudes. Es importante para determinar la idoneidad en un puesto de trabajo y su capacidad para cumplir con las expectativas laborales (Sánchez-Solis, 2021).	Se refiere al conjunto de características, cualificaciones y competencias que posee un individuo. Para operacionalizar esta variable, se utiliza las siguientes dimensiones: - Formación académica - Experiencia laboral - Habilidades	Formación Académica	➤ Nivel educativo alcanzado ➤ Número de títulos obtenidos ➤ Cursos y capacitaciones
			Experiencia Laboral	➤ Años de experiencia en el puesto actual ➤ Años de experiencia en roles similares ➤ Número de puestos anteriores ocupados
			Habilidades	➤ Habilidades técnicas ➤ Habilidades blandas
Desempeño laboral	Es la forma en que una persona alcanza los objetivos establecidos en relación con las tareas que realiza en su trabajo, y se evalúa en función de los resultados obtenidos (Adekiya, 2023).	El desempeño laboral se refiere a la medida en que un empleado cumple con las tareas y responsabilidades asignadas en su puesto de trabajo, evaluado a través de indicadores específicos y observables. Para operacionalizar esta variable, se utiliza las siguientes dimensiones: - Eficiencia - Eficacia - Cumplimiento de objetivos	Eficiencia	➤ Tiempo promedio para completar tareas ➤ Uso de recursos
			Eficacia	➤ Calidad del trabajo ➤ Grado de cumplimiento de metas
			Cumplimiento de objetivos	➤ Número de objetivos alcanzados ➤ Evaluación del supervisor

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1 Ámbito de estudio

El estudio se ejecutó en la Provincia de Satipo en la región Junín, situada a unos 628 metros sobre el nivel del mar. La provincia está dividida en nueve distritos: Coviriali, Llaylla, Mazamari, Pampa Hermosa, Pangoa, Río Negro, Río Tambo y Vizcatán del Ene.

3.2 Nivel, tipo y diseño de investigación

3.2.1 Nivel de investigación

El estudio desarrollado fue de nivel relacional, sustentado en los argumentos de múltiples autores, lo cuales concuerdan que, un estudio correlacional se enfoca en identificar y analizar la relación entre dos o más variables sin manipularlas. “Se proponen establecer el grado de fuerza y la dirección de la relación entre dos o más variables” (Barrero, 2022, p. 16). En este caso, se busca entender cómo el perfil profesional (formación académica, experiencia laboral, habilidades) se relaciona con el desempeño laboral (eficiencia, eficacia, cumplimiento de objetivos) de los servidores públicos.

3.2.2 Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básico, según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), este tipo de investigación busca un conocimiento más profundo mediante la comprensión de las principales características de los fenómenos, hechos observables o relaciones entre entidades. De igual manera, Ñaupas et al. (2013) señalaron que la investigación básica sirve como base para la investigación aplicada o tecnológica y es esencial para el desarrollo científico.

3.2.3 Diseño de investigación

Este estudio fue de diseño no experimental. En otras palabras, no se manipularon las variables; todo lo contrario, en su lugar, se observaron los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural, como lo sugiere Ríos (2017). Específicamente, el estudio fue de corte transversal, lo que implica que la recolección de datos se realizó en un único momento o período corto. Esta característica limita la capacidad de estudiar tendencias a lo largo del tiempo.

3.3 Población y selección de muestra

3.3.1 Población

Para Arias (2012) la población es el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes. Este conjunto está delimitado por el problema y los objetivos del estudio. Según Del Cid, Méndez y Sandoval (2011), se refieren a la totalidad de los sujetos seleccionados y al objeto de estudio. Para este estudio, la población fue constituida conforme el siguiente detalle:

Tabla 3

Conformación de la población de estudio

N.º	Municipalidad	Número de servidores
01	Municipalidad Distrital de Coviriali	42
02	Municipalidad Distrital de Llaylla	25
03	Municipalidad Distrital de Mazamari	148
04	Municipalidad Distrital de Pangoa	146
05	Municipalidad Distrital de Rio negro	56
Total		417

Nota. Elaborado a partir de información consignada en el portal de transparencia <https://www.transparencia.gob.pe>

3.3.2 Muestra

La muestra es el “subconjunto representativo de la población. Se asume que los resultados encontrados en la muestra son válidos para la población” (Ríos, 2017). Este “subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Batista Lucio, 2014).

Se precisa que, en el desarrollo de la presente investigación, al momento de suministrar el instrumento de investigación, se trabajó con la siguiente muestra de servidores. La razón es debido a que en el mes de enero muchos de los servidores por su condición de contratados no tenían vínculo laboral con las municipalidades:

Tabla 4*Conformación de la muestra de estudio*

N.º	Municipalidad	Número de servidores
01	Municipalidad Distrital de Coviriali	16
02	Municipalidad Distrital de Llaylla	15
03	Municipalidad Distrital de Mazamari	24
04	Municipalidad Distrital de Pangoa	26
05	Municipalidad Distrital de Rio negro	19
Total		100

Nota. Elaboración propia, muestra no probabilística intencional.

3.4 Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Procedimientos de recolección de datos

a) Preparación

- Diseño del Cuestionario: Elaborar un cuestionario estructurado que incluya preguntas sobre formación académica, experiencia laboral, habilidades y otros aspectos relevantes del perfil profesional. También diseñar una evaluación del desempeño laboral basada en indicadores como eficiencia, eficacia y cumplimiento de objetivos.
- Fiabilidad del Cuestionario: Realizar una prueba piloto con un pequeño grupo de servidores públicos para asegurar la claridad y relevancia de las preguntas. Ajustar el cuestionario según los comentarios recibidos.

b) Selección de la Muestra

- Cálculo de la Muestra: Utilizar un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% para calcular una muestra de 201 servidores, distribuidos proporcionalmente entre las municipalidades distritales de Satipo.
- Distribución Proporcional: Asignar el número de encuestas a cada municipalidad distrital en función de su tamaño relativo dentro de la población total de servidores.

c) Recolección de Datos

- Capacitación de Encuestadores: Capacitar a los encuestadores sobre cómo administrar el cuestionario, asegurando la consistencia y precisión en la recolección de datos.
- Aplicación del Cuestionario: Visitar las municipalidades distritales y administrar el cuestionario en persona a los servidores seleccionados.

3.4.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas de Recolección de Datos

- Encuestas: La técnica principal será la aplicación de encuestas estructuradas a los servidores públicos de las municipalidades distritales de la provincia de Satipo. Esta técnica permite recolectar datos de manera sistemática y estandarizada.

b) Instrumentos de Recolección de Datos

- Cuestionario Estructurado para la variable perfil profesional:
 1. Datos Demográficos: Edad, género, estado civil, etc.
 2. Formación Académica: Nivel educativo, títulos obtenidos, cursos y capacitaciones.
 3. Experiencia Laboral: Años de experiencia, puestos anteriores, responsabilidades.
 4. Habilidades: Habilidades técnicas y blandas relevantes para el puesto.
- Cuestionario para la variable desempeño laboral:
 - Indicadores de Desempeño: Eficiencia, eficacia, cumplimiento de objetivos, calidad del trabajo, puntualidad, trabajo en equipo, entre otros.
 - Formato: Escala de calificación (por ejemplo, de 1 a 5) para cada indicador, con espacio para comentarios adicionales.

3.5 Análisis estadístico

3.5.1 Preparación de los datos

- Recolección de Datos: Recopilar todas las encuestas completadas y evaluaciones de las variables de estudio.

- Codificación de Datos: Asignar códigos numéricos a las respuestas cualitativas para facilitar el análisis cuantitativo.
- Verificación de Datos: Revisar los datos para detectar y corregir errores o inconsistencias.

3.5.2 Análisis Descriptivo

- Perfil Profesional: Calcular frecuencias y porcentajes para la variable de estudio.
- Desempeño Laboral: Calcular frecuencias y porcentajes para la variable de estudio.

3.5.3 Análisis inferencial

Para poder determinar la prueba estadística adecuada, el primer paso es conocer la normalidad de los datos, por lo tanto se aplicó el respectivo procedimiento que se detalla a continuación:

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Perfil Profesional	,398	100	0,000
Desempeño laboral	,399	100	0,000

La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov aplicada a las variables perfil profesional y desempeño laboral mostró valores de significancia de 0,000 en ambos casos, inferiores al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$). En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula de normalidad y se concluyó que los datos no presentaron una distribución normal. Este resultado, conjuntamente con la naturaleza ordinal de las variables medidas mediante escala tipo Likert, justificó la utilización de un estadístico de correlación no paramétrico para determinar la relación entre las variables de estudio.

Considerando que las variables fueron medidas en escala ordinal, presentaron una distribución no normal ($p = 0,000$) y registraron valores empatados entre las respuestas, se empleó el coeficiente Tau-b de Kendall para determinar la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral. Su elección se sustentó en que este coeficiente permitió analizar

la relación entre variables ordinales y realizar el ajuste correspondiente por los empates existentes, sin requerir el supuesto de normalidad. Por tanto, su aplicación resultó adecuada para las características de los datos y para el propósito relacional del estudio.

3.5.4 Interpretación de resultados

- Significancia Estadística: Evaluar la significancia de los coeficientes de correlación y regresión ($p < 0.05$).
- Magnitud y Dirección de la Relación: Interpretar la magnitud (fuerza) y dirección (positiva o negativa) de las relaciones encontradas.
- Conclusiones: Extraer conclusiones sobre la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral basadas en los resultados del análisis.

3.5.5 Presentación de resultados

- Tablas y Gráficos: Utilizar tablas y gráficos para presentar los resultados de manera clara y comprensible.
- Informe Final: Redactar un informe detallado que incluya la metodología, análisis de datos, resultados y conclusiones en concordancia a lo plasmado en el reglamento vigente.

3.5.6 Software recomendado

- IBM SPSS: Para análisis estadístico avanzado.
- Excel: Para manejo y organización de datos.

3.5.7 Consideraciones finales

- Validez y Confiabilidad: Asegurar que los instrumentos de recolección de datos sean válidos y confiables.
- Ética: Mantener la confidencialidad y anonimato de los participantes.

3.6 Consideraciones éticas

La investigación se desarrolló con las siguientes consideraciones éticas en la ejecución de todas sus etapas:

- Consentimiento Informado: Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, asegurando la confidencialidad y el anonimato de los datos recolectados.
- Aprobación: El proyecto fue sometido a la revisión y aprobación de un colegiado de docentes revisores de la Universidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Presentación, análisis e interpretación de resultados

En este apartado se plasman los hallazgos conseguidos tras la recopilación de datos. Inicialmente, se procedió con la verificación de la validez y fiabilidad del instrumento de recolección de datos, para cumplir este propósito se aplicó la revisión de expertos para validar el contenido, y el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna. Posterior a este procedimiento, se realizó la aplicación del instrumento a la muestra de estudio, y se organizó la información en una base de datos.

Los datos recopilados se analizaron mediante estadística descriptiva, presentando tablas de frecuencias y gráficos de barras, oportunos para presentar resultados de variables cualitativas. Dado que las variables eran cualitativas y no seguían una distribución normal, se optó por pruebas de hipótesis no paramétricas para la inferencia estadística. En particular, se utilizó el coeficiente de correlación tau-b de Kendall para examinar la relación entre las variables. El análisis de datos se realizó con el software estadístico IBM SPSS Statistics versión 27, reconocido por su capacidad para el análisis de datos.

4.1.1 Resultados a nivel descriptivo

4.1.1.1 Resultados de la variable perfil profesional

Tabla 5

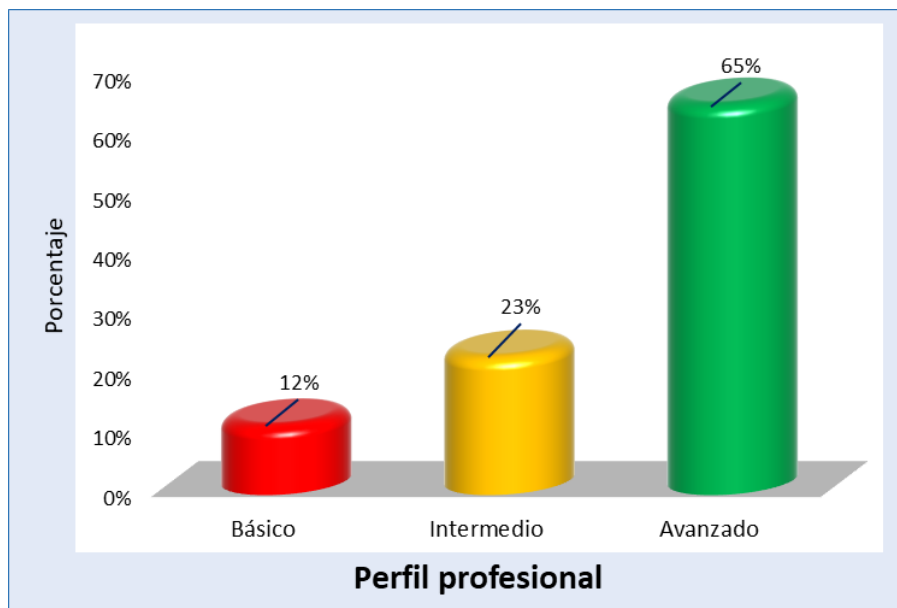
Porcentajes obtenidos de la variable perfil profesional

Perfil profesional	Frecuencia	Porcentaje
Básico	12	12%
Intermedio	23	23%
Avanzado	65	65%
Total	100	100 %

Nota. Elaborado a partir del instrumento aplicado

Figura 3

Gráfico de barras que representan los resultados de la variable perfil profesional



Nota. Elaborado a partir del instrumento aplicado

La tabla 5 presenta la distribución de los perfiles profesionales de los servidores públicos en términos de frecuencia y porcentaje. La mayoría de los servidores públicos (65%) tienen un perfil profesional avanzado, lo que sugiere que una gran parte del personal posee habilidades y competencias elevadas. Aunque hay una clara mayoría con perfil avanzado, también hay una representación significativa de perfiles básicos (12%) e intermedios (23%), lo que indica una diversidad en los niveles de competencia y experiencia dentro de la organización. Estos resultados pueden tener implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos, ya que la alta proporción de perfiles avanzados podría influir positivamente en el desempeño laboral y la eficiencia de los servicios públicos.

Tabla 6

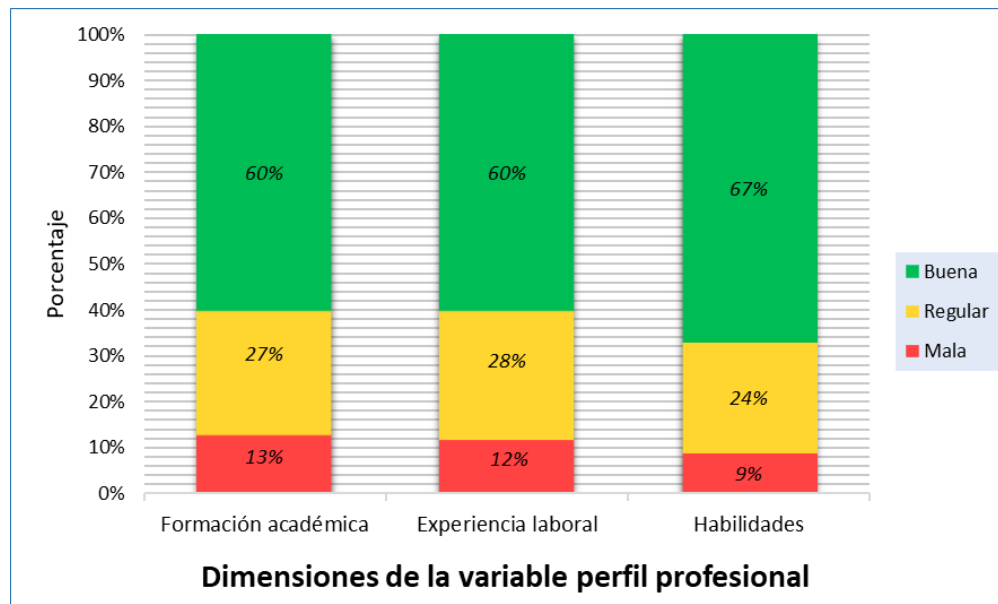
Resultados de las dimensiones de la variable perfil profesional

Dimensiones de la variable perfil profesional	Mala		Regular		Buena		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
[1] Formación académica	13	13	27	27	60	60	100	100
[2] Experiencial laboral	12	12	28	28	60	60	100	100
[3] Habilidades	9	9	24	24	67	67	100	100

Nota. Elaborado a partir del instrumento aplicado

Figura 4

Gráfico de barras de las dimensiones de la variable perfil profesional



Nota. Elaborado a partir del instrumento aplicado

La tabla 6 presenta los resultados de tres dimensiones del perfil profesional, categorizadas en tres niveles: Mala, Regular y Buena.

[1] Formación Académica: Se aprecia que la mayoría de los servidores públicos (60%) tienen una formación académica buena, lo que indica un alto nivel de educación formal. Sin embargo, un 13% de trabajadores presenta una formación académica mala, lo que sugiere áreas de mejora en términos de educación y capacitación.

[2] Experiencia Laboral: Similar a la formación académica, el 60% de los servidores públicos tiene una experiencia laboral buena, lo que refleja una

sólida trayectoria profesional. No obstante, un 12% tiene una experiencia laboral mala, lo que podría afectar su desempeño en el trabajo.

[3] Habilidades: La mayoría de los servidores públicos (65%) poseen habilidades buenas, lo que sugiere que están bien equipados para realizar sus tareas de manera efectiva. Sin embargo, un 9% tiene habilidades malas, lo que indica la necesidad de programas de desarrollo de habilidades.

4.1.1.2 Resultados de la variable desempeño laboral

Tabla 7

Porcentajes obtenidos de la variable desempeño laboral

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	9%
Medio	26	26%
Alto	65	65%
Total	100	100 %

Nota. Elaborado a partir del instrumento aplicado

Figura 5

Gráfico de barras que representan los resultados de la variable desempeño laboral



Nota. Elaborado a partir del instrumento aplicado

La tabla 7 muestra los resultados sobre la distribución de los niveles de desempeño laboral de los servidores públicos en términos de frecuencias y porcentajes. Siendo la mayor parte servidores públicos (65%) que presentan un desempeño laboral alto, lo que indica que gran parte del personal está cumpliendo con las expectativas en sus funciones que desempeñan. Aunque hay una clara mayoría con desempeño alto, también hay una representación significativa de desempeño medio (26%) y bajo (9%), lo que indica variabilidad en el rendimiento dentro de la organización. Estos resultados pueden tener implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos, puesto que la alta proporción de desempeño alto podría relacionarse positivamente en la eficiencia y efectividad de los servicios públicos. Sin embargo, también es importante abordar las áreas donde el desempeño es medio o bajo para asegurar una mejora continua.

Tabla 8

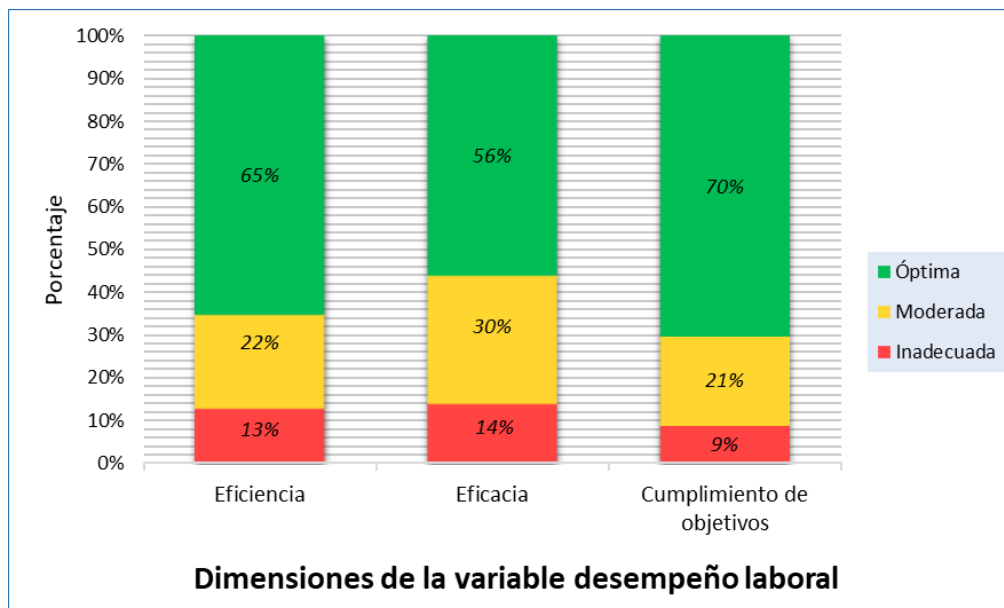
Resultados de las dimensiones de la variable desempeño laboral

Dimensiones de la variable desempeño laboral	Inadecuada		Moderada		Óptima		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
[1] Eficiencia	13	13	22	22	65	65	100	100
[2] Eficacia	14	14	30	30	56	56	100	100
[3] Cumplimiento de objetivos	9	9	21	21	70	70	100	100

Nota. Elaborado a partir del instrumento aplicado

Figura 6

Gráfico de barras de las dimensiones de la variable desempeño laboral



Nota. Elaborado a partir del instrumento aplicado

La tabla 8 presenta los resultados de tres dimensiones del desempeño laboral, categorizadas en tres niveles: Inadecuada, Moderada y Óptima.

[1] Eficiencia: La mayoría de los servidores públicos (65%) tienen una eficiencia óptima, lo que indica que realizan sus tareas de manera efectiva y con un uso adecuado de los recursos. Sin embargo, un 13% presenta una eficiencia inadecuada, lo que sugiere áreas de mejora.

[2] Eficacia: El 56% de los servidores públicos muestra una eficacia óptima, cumpliendo con los objetivos y metas establecidos. No obstante, un 14% tiene una eficacia inadecuada, lo que podría afectar el logro de los objetivos organizacionales.

[3] Cumplimiento de Objetivos: La mayoría de los servidores públicos (65%) cumplen de manera óptima con los objetivos establecidos, lo que refleja un alto nivel de desempeño. Sin embargo, un 9% tiene un cumplimiento inadecuado, lo que indica la necesidad de intervenciones para mejorar su rendimiento.

4.2 Prueba de hipótesis

Este apartado presenta a la prueba de hipótesis para determinar si una afirmación sobre una población puede ser aceptada o rechazada, basándose en la información obtenida de una muestra de datos. La hipótesis es una posible respuesta tentativa que necesita ser comprobada. El procedimiento de inferencia estadística ofrece un método para probar estas hipótesis, que implica primero expresarlas formalmente y luego contrastarlas con los datos disponibles.

Los datos, con sus características particulares, determinarán si una hipótesis es verdadera o falsa. La prueba establece cuándo rechazar la hipótesis nula, basándose en los datos de la muestra, utilizando un valor p . Si el valor p es menor que el nivel de significación (también conocido como α o alfa), por consiguiente, la hipótesis nula puede ser rechazada.

4.2.1 Hipótesis general

a) Sistema de hipótesis

- Nula (H_0): No existe una relación positiva y significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024

$$r = 0$$

- Alterna (H_1): Existe una relación positiva y significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024

$$r \neq 0$$

b) Nivel de significancia (α)

El nivel de significancia, representado por alfa (α), define la probabilidad de que rechacemos una hipótesis nula que en realidad es cierta. En otras palabras, nos dice el riesgo que estamos dispuestos a asumir de cometer un error al concluir que hay un efecto o diferencia cuando, de hecho, no lo hay. En este estudio en particular, se ha establecido un nivel de significancia de 0.05, lo que significa que existe un 5% de probabilidad de que concluyamos erróneamente que hay una diferencia

cuando no la hay. Básicamente, estamos aceptando un 5% de riesgo de equivocarnos en nuestra decisión.

c) Estadístico de prueba

Es un valor calculado a partir de los datos de la muestra que se utiliza para decidir si se rechaza la hipótesis nula. Esta estadística de prueba compara los datos recopilados con las predicciones de la hipótesis nula, y a partir de esta comparación se calcula el valor p. En este estudio específico, se utilizó el coeficiente de correlación tau-b de Kendall, que es una herramienta estadística adecuada para evaluar la relación entre dos variables cualitativas y categóricas.

d) Cálculo de la estadística

Tabla 9

Relación estadística de la hipótesis general

			Perfil profesional
Tau-b de	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,626**
Kendall		Sig. (bilateral)	<,001
		N	100

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

e) Toma de decisión

Según la tabla 9, el coeficiente de correlación tau-b de Kendall: 0,626. Este valor indica una correlación positiva moderada entre el perfil profesional y el desempeño laboral. Significación (bilateral): < 0,001. Esto significa que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (1%), lo que indica una alta probabilidad de que la relación observada no sea debida al azar.

Entonces, existe una relación estadísticamente significativa y positiva entre el desempeño laboral y el perfil profesional. Esto sugiere que estas dos variables están asociadas y que las mejoras en una tienden a estar acompañadas de mejoras en la otra. La baja probabilidad de que este

resultado se deba al azar ($p < 0,001$) refuerza la confianza en la validez de esta relación. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir; Existe una relación positiva y significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

4.2.2 Hipótesis específica 1

a) Sistema de hipótesis

- Nula (H_0): No existe una relación positiva y significativa entre la formación académica y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

$$r = 0$$

- Alterna (H_1): Existe una relación positiva y significativa entre la formación académica y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

$$r \neq 0$$

b) Nivel de significancia (α): $\alpha = 0,05 = 5\%$

c) Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación tau-b de Kendall

d) Cálculo de la estadística

Tabla 10

Relación estadística de la hipótesis específica 1

			Formación académica
Tau-b de	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,593**
Kendall		Sig. (bilateral)	<,001
		N	100

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

e) Toma de decisión

Según la tabla 10, el coeficiente de correlación tau-b de Kendall: 0,593. Este valor indica una correlación positiva moderada entre la formación académica y el desempeño laboral. Significación (bilateral): < 0,001. Esto significa que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (1%), lo que indica una alta probabilidad de que la relación observada no sea debida al azar. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir; Existe una relación positiva y significativa entre la formación académica y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

4.2.3 Hipótesis específica 2

a) Sistema de hipótesis

- Nula (H_0): No existe una relación positiva y significativa entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

$$r = 0$$

- Alterna (H_1): Existe una relación positiva y significativa entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

$$r \neq 0$$

b) Nivel de significancia (α): $\alpha = 0,05 = 5\%$

c) Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación tau-b de Kendall

d) Cálculo de la estadística

Tabla 11*Relación estadística de la hipótesis específica 2*

			Experiencia laboral
Tau-b de	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,645**
Kendall		Sig. (bilateral)	<,001
		N	100

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

e) Toma de decisión

Según la tabla 11, el coeficiente de correlación tau-b de Kendall: 0,645. Este valor revela una correlación positiva moderada a fuerte entre la experiencia laboral y el desempeño laboral. Significación (bilateral): < 0,001. Esto significa que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (1%), lo que indica una alta probabilidad de que la relación observada no sea debida al azar. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir; Existe una relación positiva y significativa entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

4.2.4 Hipótesis específica 3

a) Sistema de hipótesis

- Nula (H_0): No existe una relación positiva y significativa entre las habilidades y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

$$r = 0$$

- Alterna (H_1): Existe una relación positiva y significativa entre las habilidades y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

$$r \neq 0$$

b) Nivel de significancia (α): $\alpha = 0,05 = 5\%$

c) Estadístico de prueba: Coeficiente de correlación tau-b de Kendall

d) Cálculo de la estadística

Tabla 12

Relación estadística de la hipótesis específica 3

			Habilidades
Tau-b de	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,561 ^{**}
Kendall		Sig. (bilateral)	<,001
		N	100

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

e) Toma de decisión

Según la tabla 12, el coeficiente de correlación tau-b de Kendall: 0,561. Este valor indica una correlación positiva moderada entre las habilidades y el desempeño laboral. Significación (bilateral): < 0,001. Esto significa que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01 (1%), lo que indica una alta probabilidad de que la relación observada no sea debida al azar. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir; Existe una relación positiva y significativa entre las habilidades y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.

4.3 Discusión de resultados

La discusión de los resultados del estudio sobre la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en 2024 se presenta a continuación.

Los resultados del estudio revelan una relación positiva y significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo, con un coeficiente de correlación tau-b de Kendall de 0.626 y una significancia de $p < 0.001$. Este hallazgo confirma la hipótesis general planteada, indicando que a medida que mejora el perfil profesional de los servidores, también lo hace su desempeño laboral.

Al analizar las dimensiones específicas del perfil profesional, se encontraron relaciones igualmente significativas:

- La formación académica mostró una relación positiva y significativa con el desempeño laboral ($\tau\text{-}b = 0.593$, $p < 0.001$). Esto respalda la hipótesis específica 1.
- La experiencia laboral exhibió la correlación más fuerte con el desempeño laboral ($\tau\text{-}b = 0.645$, $p < 0.001$), confirmando la hipótesis específica 2.
- Las habilidades también presentaron una relación positiva y significativa con el desempeño laboral ($\tau\text{-}b = 0.561$, $p < 0.001$), lo que valida la hipótesis específica 3.

En términos descriptivos, el estudio encontró que la mayoría de los servidores públicos poseen un perfil profesional avanzado (65%) y un desempeño laboral alto (65%). Específicamente, el 60% cuenta con buena formación académica, el 60% con buena experiencia laboral y el 67% con buenas habilidades. En cuanto al desempeño, la mayoría presenta una eficiencia óptima (65%), una eficacia óptima (56%) y un cumplimiento de objetivos óptimo (70%). Estos datos descriptivos refuerzan la relación positiva inferida, sugiriendo que un sólido perfil profesional subyace a un alto rendimiento en las funciones públicas.

Los resultados de esta investigación están en gran medida en consonancia con estudios previos, lo que consolida la importancia del perfil profesional en el ámbito laboral. La relación positiva y significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral coincide con las conclusiones de García-Jama et al. (2023), quienes destacaron la importancia del perfil profesional para un funcionamiento efectivo en el sector salud. De manera similar, Casavilca Padilla y Quichca Miranda (2021) encontraron una correlación positiva y significativa ($r = 0.284$) entre el perfil profesional y el desempeño laboral del personal administrativo, y también identificaron correlaciones positivas para la formación académica y la experiencia profesional. El estudio de Siccha (2021) también apoya estos hallazgos al revelar una conexión sustancial entre el perfil de egreso (formación) y el desempeño laboral de los graduados.

Sin embargo, es importante destacar una diferencia con la investigación de Chávez y Epiquién (2019), quienes encontraron una correlación negativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral en graduados de Administración de Empresas. Esta discrepancia podría deberse a factores contextuales específicos de la población estudiada

o a las metodologías empleadas, sugiriendo que la relación no es universalmente la misma y puede variar según el sector o el tipo de organización.

Desde una perspectiva teórica, los hallazgos se alinean con diversas escuelas de pensamiento sobre la administración y el desempeño. La fuerte correlación entre el perfil profesional y el desempeño valida la visión de la Teoría Clásica y la Administración Científica de Frederick W. Taylor y Henri Fayol, que enfatizan la importancia de las habilidades técnicas y administrativas para la eficiencia operativa. Asimismo, la relevancia de la formación académica, la experiencia laboral y las habilidades encaja con el modelo de Administración por Objetivos (APO) de Peter Drucker, que subraya la necesidad de administradores orientados a resultados con competencias de planeación estratégica, comunicación y liderazgo participativo.

La importancia de las habilidades, tanto técnicas como blandas, y la experiencia resuenan con el modelo de Competencias Laborales y Habilidades Gerenciales de Robert L. Katz, quien clasificó las habilidades (técnicas, humanas, conceptuales) como fundamentales para el desempeño en diferentes niveles jerárquicos. La Escuela de las Relaciones Humanas de Elton Mayo también es relevante, ya que un buen perfil profesional, incluyendo habilidades interpersonales, contribuye a la satisfacción de necesidades psicológicas y sociales, lo que a su vez impacta positivamente la productividad y el desempeño.

Las causas de esta relación positiva y significativa pueden atribuirse a varios factores interrelacionados:

- Capacitación y Desarrollo Continuo: La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) impulsa la profesionalización en el Estado y ha implementado medidas para garantizar el cumplimiento de los perfiles requeridos, incluyendo programas de capacitación y crecimiento profesional. La actualización constante y el desarrollo de habilidades representan un factor clave para la optimización del rendimiento. La alta proporción de servidores con "buenas" dimensiones del perfil (formación, experiencia, habilidades) sugiere que estas iniciativas o la propia motivación de los servidores están teniendo un efecto positivo.
- Idoneidad para el Puesto: Un perfil profesional bien desarrollado, que incluye una sólida formación académica, experiencia relevante y habilidades adecuadas, permite

a los servidores públicos desempeñar sus funciones de manera más eficiente y eficaz. Como se menciona, la educación formal proporciona una base sólida de conocimientos y habilidades críticas como el pensamiento analítico y la resolución de problemas. La experiencia prolongada en un puesto y en roles similares lleva a un dominio de funciones, métodos más eficientes y una mejor resolución de problemas. Las habilidades técnicas y blandas, por su parte, facilitan la ejecución de tareas, la comunicación y la adaptación a cambios.

- Reducción de la Variabilidad Negativa: Aunque el estudio resalta un buen desempeño general, la problemática inicial identificó una "variabilidad significativa en el desempeño laboral" y "disparidades en la formación académica y experiencia laboral". La existencia de servidores con perfiles "básicos" o "malos" en alguna dimensión, y un porcentaje de desempeño "medio" o "bajo", sugiere que donde el perfil profesional es deficiente, el desempeño también lo es. Esto corrobora que la falta de cumplimiento con los perfiles puede "deteriorar la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas y dificultar la implementación de políticas".

Los resultados indican que el perfil profesional está significativamente relacionado con el desempeño laboral en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo. La formación académica, la experiencia laboral y las habilidades son dimensiones importantes que se relacionan positivamente en el desempeño de los servidores públicos. Estos hallazgos sugieren la importancia de invertir en la capacitación y el desarrollo del personal para mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos, en consonancia con las conclusiones de investigaciones previas. Destacando la necesidad de una gestión del talento humano que alinee el perfil profesional con las demandas del puesto y fomente el desarrollo continuo de los empleados.

CONCLUSIONES

- Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en 2024. El coeficiente de correlación tau-b de Kendall de 0.626 con una significancia de $p < 0.001$ valida la hipótesis general y demuestra que un perfil profesional sólido (que incluye formación académica, experiencia y habilidades) conduce a un desempeño laboral óptimo. Los resultados descriptivos muestran que el 65% de los servidores tienen un perfil profesional avanzado y un desempeño laboral alto. Esta conclusión refuerza y consolida hallazgos de García-Jama et al. (2023) y Casavilca Padilla y Quichca Miranda (2021), quienes también resaltaron la importancia del perfil profesional para un funcionamiento efectivo y un buen desempeño.
- Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la formación académica y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en 2024. El análisis estadístico arrojó un coeficiente de correlación tau-b de Kendall de 0.593 y una significancia de $p < 0.001$, indicando que una mejor formación académica se asocia con un desempeño laboral superior. Estos resultados descriptivos muestran que el 60% de los servidores tiene una buena formación académica. Esta conclusión se alinea con investigaciones previas de Casavilca Padilla y Quichca Miranda (2021) y Siccha (2021), que también encontraron una correlación positiva entre la formación y el desempeño laboral.
- Se ha determinado que existe una relación positiva y significativa entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de Satipo en 2024. El coeficiente de correlación tau-b de Kendall fue de 0.645 con una significancia de $p < 0.001$, siendo esta la correlación más fuerte observada entre las dimensiones del perfil profesional y el desempeño. Los datos descriptivos indican que el 60% de los servidores posee una buena experiencia laboral. Este hallazgo es consistente con el estudio de Casavilca Padilla y Quichca Miranda (2021), que también reportó una contribución positiva de la experiencia profesional al desempeño laboral.

- Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre las habilidades y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de Satipo en 2024. Se obtuvo un coeficiente de correlación tau-b de Kendall de 0.561 con una significancia de $p < 0.001$, lo que demuestra que poseer mejores habilidades técnicas y blandas se asocia con un mejor rendimiento laboral. Descriptivamente, el 67% de los servidores presenta buenas habilidades. Aunque la mayoría de las investigaciones previas confirman relaciones positivas, este resultado difiere de lo encontrado por Chávez y Epiquién (2019), quienes observaron una correlación negativa, lo que sugiere que la relación puede variar según el contexto o sector estudiado.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las municipalidades distritales fortalecer activamente el perfil profesional de sus servidores públicos. Dado que se ha confirmado una relación positiva y significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral, y que existe una proporción de servidores con perfiles básicos o intermedios, convendría invertir en programas integrales de desarrollo del talento humano. Estos programas deben diseñarse para cerrar las brechas identificadas en formación académica, experiencia y habilidades, lo que contribuirá directamente a mejorar la eficiencia y calidad de los servicios públicos ofrecidos a la ciudadanía.
- Se recomienda implementarse evaluaciones periódicas de habilidades para identificar brechas y diseñar capacitaciones específicas y pertinentes. A pesar de que el 67% de los servidores exhibe buenas habilidades, el 9% presenta un nivel "malo", lo que tiene un impacto significativo en el desempeño ($\text{tau-b} = 0.561$). Las capacitaciones deben abarcar tanto habilidades técnicas (para el uso eficiente de herramientas y tecnologías) como habilidades blandas (para la comunicación efectiva, resolución de problemas y adaptabilidad), cruciales para el entorno cambiante del sector público.
- Se recomienda reforzar los mecanismos de supervisión y fiscalización del cumplimiento de los perfiles profesionales en los concursos públicos y procesos de designación de cargos. La existencia de servidores que no cumplen con los perfiles requeridos puede deteriorar la confianza ciudadana. SERVIR debería intensificar sus operativos y proveer herramientas y guías claras para que las municipalidades aseguren la idoneidad del personal, promoviendo de manera más efectiva la profesionalización en el Estado.
- Se sugiere realizar estudios longitudinales que permitan evaluar el impacto a largo plazo de los programas de formación y desarrollo continuo en el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos de Satipo. Esto proporcionaría una visión más dinámica y causal de la relación entre las variables, complementando el diseño transversal del presente estudio.

REFERENCIAS

- Adekiya, A. (2023). Perceived job insecurity and task performance: what aspect of performance is related to which facet of job insecurity. *Current Psychology*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04408-4>
- Aguilar, S. et. al. (2006), *Reflexiones en torno a la formación del trabajador social en México*, ENTS-UNAM, México
- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). *El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia*. *Revista Didasc@lia Didáctica y Educación* 22 (24): 26-43 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Ares, A. (2013). *Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral*. *Revista de Análisis Transaccional y Psicología Humanista* 02 (12): 9876 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4563591>.
- Aveiga, Rodríguez & Segovia (2018). Superación profesional y formación académica: ¿conceptos iguales o diferentes? *didáctica y educación* ISSN 2224-2643, 9(3), 205216. Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo-Manabí. Ecuador. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6715783>
- Barrero, J. (2022). *Apuntes sobre metodologías de la investigación científica* (Primera edición). Colecciones Culturales Editores Impresores.
- Basantes, R., & Asqui, V. (2020). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa pública municipal mercado de productores san pedro de Riobamba EP-EMMPA*. [bachelorThesis, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7099>

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. In N. Schmitt, S. Highhouse, & I. O. T. C. (Eds.), *Personnel selection: A theoretical approach* (pp. 71-98). Jossey-Bass.
- Casavilca Padilla, L., & Quichca Miranda, J. E. (2021). *El perfil profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2021* [Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/4849b437-e698-4767-bccd-0d6811e738b5>
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.
- Chávez, R., & Epiquién, M. (2019). El perfil profesional y su relación con el desempeño laboral del egresado del Programa de Estudios de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas entre los años 2014 -2017. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20192.459>
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Empresa Peruana de Servicios Editoriales S. A. EDITORA PERÚ. (2023, mayo 30). *Servir: Quiénes son los servidores públicos y cuántos trabajan en el Estado* [Agencia de noticias]. andina. <https://andina.pe/agencia/noticia-servir-quienes-son-los-servidores-publicos-y-cuantos-trabajan-el-estado-941881.aspx>
- Espacio Interuniversitario de Recursos para el desempeño (2012), *Perfil Profesional* Generalitat Valenciana, España

- Galarza, M. O., Altamirano, H., & Tovar, M. (2023). El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional. *Ciencias Administrativas*, 1(23), Article 23. <https://doi.org/10.24215/23143738e131>
- García-Jama, Y., Vera-Loor, R., & Ronquillo-Bolaños, C. (2023). El perfil profesional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del centro de salud del Cantón Pedernales. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*. ISSN 2737-6354., 6(12), Article 12. <https://doi.org/10.46296/rc.v6i12.0156>
- Gonzales, M. (2023, octubre 3). *Municipalidades colocaron a más de 1.000 directivos en cargos de confianza que no cumplen requisitos*. infobae. <https://www.infobae.com/peru/2023/10/03/municipalidades-colocaron-a-mas-de-1000-directivos-en-cargos-de-confianza-que-no-cumplen-requisitos/>
- Hernández Díaz, Ana María (2011), *El perfil profesional del presidente municipal en el Estado de México*, en Roberto Moreno Espinosa, Gobierno, gestión y profesionalización en el ámbito local ante los grandes retos de nuestro tiempo, UAEM, México.
- Moreno, J. E., & Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 8(2), 129-138.
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia*. Addison-Wesley Iberoamericana.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (Primera edición). Grupo de investigación (SEJ 309) eumed.net de la Universidad de Málaga.
- Ruiz, E., Gago, M., García, C., & López, S. (2016). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa* (Primera edición). McGraw-Hill Ciclos Formativos.

- Sánchez-Solis, Y. (2021). Cumplimiento del perfil profesional de los empleados de confianza en los gobiernos regionales del Perú. *Balance's*, 8(11), Article 11.
- Santiago-Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 91. <https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>
- Siccha, L. (2021). *Perfil de egreso y desempeño laboral de los egresados de la Maestría Gerencia en Salud y Maestría Salud Pública, Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional del Callao-2020* [Universidad Nacional del Callao]. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5489>
- Tarqui, C., & Quintana, D. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), Article 1. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

ANEXOS

Anexo 01 - Matriz de consistencia

Título: “Perfil profesional y desempeño laboral en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo, año 2024”

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
Problema general ¿Cuál es la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024?	Objetivo general Determinar la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.	Hipótesis general Existe una relación positiva y significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.	Perfil profesional	Formación Académica	Tipo de investigación: Básica
Problemas específicos ➤ ¿Cuál es la relación entre la formación académica y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024? ➤ ¿Cuál es la relación entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024? ➤ ¿Cuál es la relación entre las habilidades y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024?	Objetivos específicos ➤ Determinar la relación entre la formación académica y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024. ➤ Determinar la relación entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024. ➤ Determinar la relación entre las habilidades y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.	Hipótesis específicas ➤ Existe una relación positiva y significativa entre la formación académica y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024. ➤ Existe una relación positiva y significativa entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024. ➤ Existe una relación positiva y significativa entre las habilidades y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo en el año 2024.		Experiencia Laboral	Nivel de investigación: Relacional
				Habilidades	Diseño de investigación: No experimental, de corte transversal
			Desempeño laboral	Eficiencia	Eficacia
Muestra: 100 servidores públicos					
Muestreo: No probabilístico intencional					
				Cumplimiento de objetivos	Técnica: Encuesta
					Instrumento: Cuestionario

Anexo 02 - Instrumento de recolección de datos

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Genero:

Edad:

Fecha:

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el perfil profesional y el desempeño laboral en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo.

INSTRUCCIONES:

Observe todos los reactivos.

Lee cada enunciado y selecciona una de las alternativas, la que sea más apropiada a tu opinión, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según tu convicción. Marca con aspa el número, no existe respuestas buenas ni malas, asegúrate a responder a todas las opciones.

I. PERFIL PROFESIONAL

Escala de respuestas:

1. Totalmente en desacuerdo

2. En desacuerdo

3. Neutral

4. De acuerdo

5. Totalmente de acuerdo

N.º	Formación Académica	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1	Mi formación académica es relevante para mi puesto actual.	1	2	3	4	5
2	Los conocimientos adquiridos durante mi formación académica son aplicables en mi trabajo.	1	2	3	4	5
3	Mi nivel educativo me permite desempeñar mis funciones de manera efectiva.	1	2	3	4	5
4	He recibido capacitación adicional que mejora mi desempeño laboral.	1	2	3	4	5
5	La formación académica que poseo es suficiente para cumplir con mis responsabilidades laborales.	1	2	3	4	5
6	Estoy satisfecho(a) con la calidad de mi formación académica.	1	2	3	4	5
7	Mi formación académica me ha preparado bien para los desafíos laborales.	1	2	3	4	5
8	La educación continua es importante para <u>mi</u> desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
9	He asistido a cursos y talleres que complementan mi formación académica.	1	2	3	4	5
10	Mi formación académica me ha proporcionado una base sólida para mi carrera.	1	2	3	4	5

N.º	Experiencia Laboral	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1	Mi experiencia laboral es adecuada para mi puesto actual.	1	2	3	4	5
2	He adquirido habilidades valiosas a través de mi experiencia laboral.	1	2	3	4	5
3	Mi experiencia laboral me permite manejar situaciones complejas en el trabajo.	1	2	3	4	5
4	He trabajado en puestos similares antes de mi empleo actual.	1	2	3	4	5
5	Mi experiencia laboral contribuye a mi desempeño efectivo en el trabajo.	1	2	3	4	5
6	He tenido oportunidades de desarrollo profesional en mis empleos anteriores.	1	2	3	4	5

7	Mi experiencia laboral me ha preparado para los desafíos de mi puesto actual.	1	2	3	4	5
8	He trabajado en diferentes áreas que enriquecen mi perfil profesional.	1	2	3	4	5
9	Mi experiencia laboral es reconocida y valorada por mis superiores.	1	2	3	4	5
10	He aprendido lecciones importantes a lo largo de mi carrera laboral.	1	2	3	4	5

N.º	Habilidades	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1	Poseo las habilidades necesarias para desempeñar mi trabajo de manera efectiva.	1	2	3	4	5
2	Mis habilidades técnicas son adecuadas para mi puesto actual.	1	2	3	4	5
3	Tengo habilidades de comunicación efectivas en el entorno laboral.	1	2	3	4	5
4	Mis habilidades de resolución de problemas son fuertes.	1	2	3	4	5
5	Soy capaz de trabajar bien en equipo.	1	2	3	4	5
6	Mis habilidades de liderazgo son reconocidas en mi lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
7	Tengo habilidades de gestión del tiempo efectivas.	1	2	3	4	5
8	Mis habilidades interpersonales me ayudan a colaborar con mis colegas.	1	2	3	4	5
9	Estoy dispuesto(a) a aprender nuevas habilidades para mejorar mi desempeño laboral.	1	2	3	4	5
10	Mis habilidades profesionales son adecuadas para cumplir con las expectativas de mi puesto.	1	2	3	4	5

II. DESEMPEÑO LABORAL

Escala de respuestas:

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Neutral	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	------------	---------------	--------------------------

N.º	Eficiencia	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1	Completo mis tareas laborales de manera eficiente.	1	2	3	4	5
2	Utilizo mi tiempo de trabajo de manera productiva.	1	2	3	4	5
3	Soy capaz de manejar múltiples tareas a la vez.	1	2	3	4	5
4	Trabajo de manera rápida sin comprometer la calidad.	1	2	3	4	5
5	Puedo cumplir con mis responsabilidades laborales dentro del tiempo asignado.	1	2	3	4	5
6	Evito desperdiciar recursos en mi trabajo.	1	2	3	4	5
7	Soy capaz de priorizar mis tareas de manera efectiva.	1	2	3	4	5
8	Mantengo un ritmo de trabajo constante.	1	2	3	4	5
9	Encuentro formas de mejorar la eficiencia en mi trabajo.	1	2	3	4	5
10	Soy capaz de adaptarme rápidamente a cambios en el trabajo.	1	2	3	4	5

N.º	Eficacia	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1	Cumplo con los objetivos establecidos en mi trabajo.	1	2	3	4	5
2	Mis esfuerzos laborales contribuyen al éxito de la organización.	1	2	3	4	5
3	Soy capaz de resolver problemas laborales de manera efectiva.	1	2	3	4	5
4	Mis decisiones laborales son acertadas.	1	2	3	4	5
5	Logro los resultados esperados en mi trabajo.	1	2	3	4	5
6	Soy capaz de alcanzar las metas laborales a tiempo.	1	2	3	4	5
7	Mis acciones laborales tienen un impacto positivo en la organización.	1	2	3	4	5
8	Soy capaz de cumplir con las expectativas de mi supervisor.	1	2	3	4	5
9	Mis logros laborales son reconocidos por mis superiores.	1	2	3	4	5
10	Soy capaz de superar los obstáculos laborales para alcanzar mis objetivos.	1	2	3	4	5

N.º	Cumplimiento de objetivos	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1	Cumplo con los objetivos laborales establecidos por la organización.	1	2	3	4	5
2	Mis metas laborales son claras y alcanzables.	1	2	3	4	5
3	Trabajo de manera efectiva para cumplir con los objetivos de mi equipo.	1	2	3	4	5
4	Soy capaz de ajustar mis estrategias para alcanzar los objetivos laborales.	1	2	3	4	5
5	Mis objetivos laborales están alineados con los de la organización.	1	2	3	4	5
6	Soy proactivo(a) en la búsqueda de soluciones para cumplir con los objetivos.	1	2	3	4	5
7	Mis logros laborales contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales.	1	2	3	4	5
8	Recibo retroalimentación sobre mi progreso hacia el cumplimiento de objetivos.	1	2	3	4	5
9	Mis objetivos laborales son desafiantes pero alcanzables.	1	2	3	4	5
10	Estoy comprometido(a) con el cumplimiento de los objetivos laborales.	1	2	3	4	5

Muchas gracias

Anexo 03 - validación del instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA
CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

Ficha de validación

Informe de opinión del juicio de expertos

Datos generales:

1. Título de la investigación: "Perfil profesional y desempeño laboral en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo, año 2024"

Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno			
		1	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
		5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
1. Claridad	Esta formalizado con lenguaje apropiado.																				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				
3. Actualidad	Adecuado al avance del tema de investigación																				
4. Organización	Existe una organización lógica																				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar el instrumento de investigación																				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones e indicadores																				
9. Metodología	La estrategia responde al objetivo de investigación																				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				

Promedio de valoración

81

Opinión de aplicabilidad:	a) Muy deficiente	b) Deficiente	c) Regular	d) Buena	e) Muy buena
	[1 - 20]	[21 - 40]	[41 - 60]	[61 - 80]	[81 - 100]

Observaciones:

Nombres y Apellidos:	Arnold Aranda Garzales	DNI N°:	487084072
Dirección domiciliar:	Av. Ferrocarril 510	Celular:	912515590
Título Profesional:	Administración		

Lugar y fecha: Huancayo, 20 de Diciembre

Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA
SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

Ficha de validación

Informe de opinión del juicio de expertos

Datos generales:

1. **Título de la investigación:** "Perfil profesional y desempeño laboral en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo, año 2024"

Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno			
		1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.															73					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.														69						
3. Actualidad	Adecuado al avance del tema de investigación																		88		
4. Organización	Existe una organización lógica																	64			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar el instrumento de investigación																	82			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																80				
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones e indicadores																		86		
9. Metodología	La estrategia responde al objetivo de investigación																79				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		82		

Promedio de valoración

80.3

Opinión de aplicabilidad:	a) Muy deficiente	b) Deficiente	c) Regular	d) Buena	e) Muy buena
	[1 - 20]	[21 - 40]	[41 - 60]	[61 - 80]	[81 - 100]

Observaciones: *Por respecto a la ficha de validación se determina que el instrumento es Bueno y se recomienda su administración.*

Nombres y Apellidos:	<i>Lidia Steffanny Llano Paca</i>	DNI N°:	<i>71232772</i>
Dirección domiciliaria:	<i>Por Los Andes # 819 - Simos - Satipo</i>	Celular:	<i>927557534</i>
Título Profesional:	<i>Se Administración y Sistemas.</i>		

Lugar y fecha: *Huancayo - 19 Diciembre 2024*

[Firma]
Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA SELVA
CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

Ficha de validación

Informe de opinión del juicio de expertos

Datos generales:

1. Título de la investigación: "Perfil profesional y desempeño laboral en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo, año 2024"

Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno			
		1	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	10	0
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.															X					
3. Actualidad	Adecuado al avance del tema de investigación																		X		
4. Organización	Existe una organización lógica																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															X					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar el instrumento de investigación																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones e indicadores																X				
9. Metodología	La estrategia responde al objetivo de investigación																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

Promedio de valoración

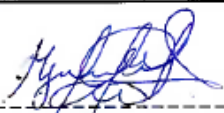
79

Opinión de aplicabilidad:	a) Muy deficiente	b) Deficiente	c) Regular	d) Buena	e) Muy buena
	[1 - 20]	[21 - 40]	[41 - 60]	[61 - 80]	[81 - 100]

Observaciones:

Nombres y Apellidos:	MILAGROS PUENTE MONTALVO	DNI N°:	70233600
Dirección domiciliaria:	AV. GIRALDEZ N 652 - HUANCAYO	Celular:	965443154
Título Profesional:	ADMINISTRACION Y FINANZAS		

Lugar y fecha: HUANCAYO, 20 de
DICIEMBRE DEL 2024


Firma

Anexo 04 - Validez y fiabilidad del instrumento de recolección de datos

a. Validez del instrumento recolección de datos

Tabla 13

Validez de contenido del instrumento de recolección de datos

Indicadores	Juez 1	Juez 2	Juez 3	SX1	Mx	CVC1	Pei	CVCtc
Id. 1	91	73	91	255	2.55	0.8500	0.037037037	0.8130
Id. 2	71	69	71	211	2.11	0.7033	0.037037037	0.6663
Id. 3	81	88	86	255	2.55	0.8500	0.037037037	0.8130
Id. 4	81	84	86	251	2.51	0.8367	0.037037037	0.7996
Id. 5	71	80	71	222	2.22	0.7400	0.037037037	0.7030
Id. 6	81	82	86	249	2.49	0.8300	0.037037037	0.7930
Id. 7	81	80	86	247	2.47	0.8233	0.037037037	0.7863
Id. 8	71	86	81	238	2.38	0.7933	0.037037037	0.7563
Id. 9	91	79	86	256	2.56	0.8533	0.037037037	0.8163
Id. 10	81	82	86	249	2.49	0.8300	0.037037037	0.7930
Validez de Contenido								0.774

El instrumento tiene una validez aceptable.

b. Fiabilidad del instrumento

Tabla 14

Prueba de fiabilidad del instrumento de recolección de datos

Alfa de Cronbach
0,980

El resultado obtenido de la aplicación de esta prueba fue de 0,980 según la Tabla 14, donde se evidencia que el instrumento posee un nivel de confiabilidad excelente. Un coeficiente alfa de Cronbach cercano a 1 indica una alta consistencia interna, lo que sugiere que los ítems del instrumento miden el mismo constructo de manera precisa y coherente, minimizando el error aleatorio en las respuestas de los participantes.

Anexo 05 - Aplicación del instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA
SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Mazamari, enero de 2025

CARTA N.º 001-2024-JYSY/KSTM

Señor:
Iroshi Erik URETA CAMPOS
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Coviriali



Presente. -

Asunto: Solicito permiso para aplicar instrumento de investigación

Por medio de la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa; luego manifestarle que estamos desarrollando el trabajo de investigación denominado: **"Perfil profesional y desempeño laboral en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo, año 2024"**; por lo tanto, solicitamos permiso para aplicar el instrumento de investigación, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo.

Asimismo, aseguramos que toda la información recopilada será tratada con la más estricta confidencialidad y será utilizada únicamente con fines académicos.

Agradecemos de antemano su atención y colaboración. Quedamos a la espera de su respuesta y estamos a su disposición para cualquier consulta adicional que pueda surgir, para lo cual sírvase comunicar al celular: 925871271 o al correo: tefikey24@gmail.com.pe

Atentamente,

Keilyn Stefany TORRES MELCHOR
DNI N.º 74491610



UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA
SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

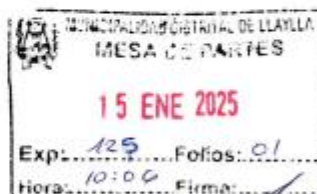


"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Mazamari, enero de 2025

CARTA N.º 002-2024-JYSY/KSTM

Señora:
Noemi Dalila DE LA CRUZ MALDONADO
Alcaldesa de la Municipalidad Distrital de Llaylla



Presente. -

Asunto: Solicito permiso para aplicar instrumento de investigación

Por medio de la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa; luego manifestarle que estamos desarrollando el trabajo de investigación denominado: **"Perfil profesional y desempeño laboral en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo, año 2024"**; por lo tanto, solicitamos permiso para aplicar el instrumento de investigación, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo.

Asimismo, aseguramos que toda la información recopilada será tratada con la más estricta confidencialidad y será utilizada únicamente con fines académicos.

Agradecemos de antemano su atención y colaboración. Quedamos a la espera de su respuesta y estamos a su disposición para cualquier consulta adicional que pueda surgir, para lo cual sírvase comunicar al celular: 925871271 o al correo: tefikey24@gmail.com.pe

Atentamente,

Keilyn Stefany TORRES MELCHOR
DNI N.º 74491610



UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA
SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Mazamari, enero de 2025

CARTA N.º 003-2024-JYSY/KSTM

Señor:
Jhony Rudecindo APOLINARIO CASO
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Mazamari



Presente. -

Asunto: Solicito permiso para aplicar instrumento de investigación

Por medio de la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa; luego manifestarle que estamos desarrollando el trabajo de investigación denominado: **"Perfil profesional y desempeño laboral en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo, año 2024"**; por lo tanto, solicitamos permiso para aplicar el instrumento de investigación, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo.

Asimismo, aseguramos que toda la información recopilada será tratada con la más estricta confidencialidad y será utilizada únicamente con fines académicos.

Agradecemos de antemano su atención y colaboración. Quedamos a la espera de su respuesta y estamos a su disposición para cualquier consulta adicional que pueda surgir, para lo cual sírvase comunicar al celular: 925871271 o al correo: tefikey24@gmail.com.pe

Atentamente,

Keilyn Stefany TORRES MELCHOR
DNI N.º 74491610



UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA
SELVA CENTRAL JUAN SANTOS ATAHUALPA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Mazamari, enero de 2025

CARTA N.º 005-2024-JYSY/KS

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RIO NEGRO	
UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO	
14 ENE 2025	
EXPN: 202500349	HORA: 10:07 am
FOLIO: 01	FIRMA: C. P.

Señor:
Yuri FERRINI NIETO
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Rio Negro

Presente. -

Asunto: Solicito permiso para aplicar instrumento de investigación

Por medio de la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa; luego manifestarle que estamos desarrollando el trabajo de investigación denominado: **"Perfil profesional y desempeño laboral en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo, año 2024"**; por lo tanto, solicitamos permiso para aplicar el instrumento de investigación, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el perfil profesional y el desempeño laboral de los servidores públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Satipo.

Asimismo, aseguramos que toda la información recopilada será tratada con la más estricta confidencialidad y será utilizada únicamente con fines académicos.

Agradecemos de antemano su atención y colaboración. Quedamos a la espera de su respuesta y estamos a su disposición para cualquier consulta adicional que pueda surgir, para lo cual sírvase comunicar al celular: [925871271](tel:925871271) o al correo: tefikey24@gmail.com.pe

Atentamente,

Keilyn Stefany TORRES MELCHOR
DNI N.º 74491610

Anexo 06 - Panel fotográfico

