



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**EXPERIENCIA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL EN COLABORADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJABAMBA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Autor:

Bach. Morillo Altamirano Franklin Edwin

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1662-8113>

Asesor:

Mg. Jaramillo Arica Pedro Segundo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5363-5419>

Línea de Investigación:

**Gestión, innovación, emprendimiento y competitividad que
promueva el crecimiento económico inclusivo y sostenido**

Sublínea de Investigación:

Institucionalidad y gestión de las organizaciones.

Pimentel – Perú

Año: 2024

**EXPERIENCIA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJABAMBA**

APROBACIÓN DE LA TESIS



Dr. TUESTA TORRES EDGAR ROLAND

Presidente del jurado de tesis



Mg. PEREZ MARTINTO PEDRO

CARLOS

Secretaria (o) del jurado de tesis



Mg. JARAMILLO ARICA PEDRO

SEGUNDO

Vocal del jurado de tesis



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado** del Programa de Estudios de la **Maestría de Gestión del Talento Humano** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

EXPERIENCIA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJABAMBA

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Morillo Altamirano, Franklin Edwin	DNI: 71505106	
------------------------------------	---------------	---

Pimentel, 24 de abril de 2024.

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Morillo_Altamirano_Tesis.docx

RECUENTO DE PALABRAS

3789 Words

RECUENTO DE CARACTERES

21014 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

34 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.7MB

FECHA DE ENTREGA

Mar 11, 2024 4:30 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 11, 2024 4:30 PM GMT-5

● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DE LA TESIS	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iii
REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema	14
1.3. Justificación e importancia del estudio	14
1.4. Objetivos	15
1.4.1. Objetivo general	15
1.4.2. Objetivos específicos	15
1.5. Hipótesis	15
II. MARCO TEÓRICO	16
2.1. Trabajos previos	16
2.2. Teorías relacionadas al tema	19
III. MÉTODO	22
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	22
3.2. Variables, Operacionalización	22
3.3. Población, Muestra y Muestreo	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
3.5. Procedimientos de análisis de datos	30
3.6. Criterios éticos	31
3.7. Criterios de Rigor Científico:	32
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
VIII. REFERENCIAS	42
IX. ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Correlación de las variables Experiencia Profesional y Desempeño Laboral.....	34
Tabla 2 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	35
Tabla 3 Niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.....	36
Tabla 4 Niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.....	36

Dedicatoria

A mis padres Segundo y Carmela, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, por su apoyo constante, económico y por sus consejos que me brindan diariamente, a mis hermanos por el cariño y afecto. A mi Esposa Alexandra y mi hijo Stefan por ser mi inspiración, el soporte emocional, por motivarme, aconsejarme en cada paso que doy y por ser las personas a quienes más amo, por último, a mi asesor Pedro Jaramillo, por brindarme sus enseñanzas y por ser un guía en el transcurso de la elaboración de mi tesis.

Franklin Edwin Morillo Altamirano.

Agradecimiento

Quiero empezar agradeciendo a Dios, por la vida y la salud, por guiarme e iluminarme por el camino correcto de la vida, a mi familia por brindarme el apoyo constante de manera económica para poder lograr mi objetivo. De igual manera a mi esposa Alexandra por el apoyo emocional y motivarme en el transcurso de la elaboración de la tesis.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado con el objetivo de determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba; es de tipo cuantitativo, aplicativo no experimental, de diseño descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 480 colaboradores, la muestra específica es de 215 colaboradores. Se ha empleado como técnica la encuesta y se ha aplicado como instrumento el cuestionario. Se pudo encontrar que el valor de 0.677 se interpreta como una correlación positiva moderada, según la clasificación de los niveles de correlación de Spearman, dándonos a entender que existe una conexión entre ambas variables. Concluyendo que el tener trabajadores con experiencia laboral impacta positivamente en el desempeño del trabajador.

Palabras clave: Experiencia; Profesional; Desempeño; Laboral; Municipalidad.

ABSTRACT

This research work has been developed with the objective of determining the relationship between professional experience and work performance in employees of the Provincial Municipality of Cajabamba; It is quantitative, non-experimental application, with a correlational descriptive design. The population was made up of 480 collaborators, the specific sample is 215 collaborators. The survey has been used as a technique and the questionnaire has been applied as an instrument. It was found that the value of 0.677 is interpreted as a moderate positive rating, according to Spearman's classification of rating levels, giving us to understand that there is a connection between both variables. Concluding that having workers with work experience positively impacts the worker's performance.

Keywords: Experience; Professional; Performance; Labor; Municipal.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En esta elaboración de tesis de investigación que se titula “Experiencia profesional y desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.” Pretende llevar a cabo una buena relación que pueda existir entre experiencia profesional y desempeño laboral.

En la presente investigación “Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios” tiene dos objetivos. El primero es investigar la existencia de diferentes etapas. El desarrollo profesional de los docentes varía en términos de capital psicológico, compromiso y nivel. Mientras tanto, el segundo objetivo es investigar la relación entre las etapas de desarrollo profesional, el capital psicológico y el afrontamiento del estrés. La muestra fue intencional y no probabilística y estuvo compuesta por 250 profesores universitarios con una edad media de 39 años ($M = 39,5$ y $DE = 11,15$). El 51% de los participantes son mujeres. El treinta y ocho por ciento de los participantes había enseñado en la universidad durante cinco años o menos, el 27% había enseñado en la universidad durante seis a 10 años y el 35% había enseñado en la universidad durante más de 11 años.

De acuerdo con, Mazariegos (citado en Sum, 2020, p.86), indica que; en el ámbito internacional se ha llevado un contexto de investigación amplia, lo cual señala que experiencia profesional son temas trascendentales para los miembros directivos de las organizaciones, siendo ellos la fuente principal del problema dentro de las entidades públicas, ya que esto conlleva a la ausencia de la experiencia que puedan contar el colaborador, llevando a cabo que el colaborador no se esfuerce por realizar un buen trabajo dentro de la institución.

En los últimos años se evidencia la evolución de importancia de la experiencia profesional, siendo esto gran significancia para las organizaciones del mundo ya sean públicas o privadas, no ajena a los gobiernos Municipales, por ejemplo, son entidades del Estado. Es decir, también que, para poder contar con un buen desempeño del trabajador, se tiene que plasmar los objetivos principales a nivel macro o nivel individual.

En la presente investigación “La experiencia profesional y el desempeño laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2021. La investigación actual debe determinar el grado de interacción o impacto entre variables independientes y adicciones, ya que tiene un enfoque cuantitativo para las experiencias profesionales y la productividad, se describe, describe y proporciona. Respecto a los siguientes resultados: con la Categoría de Excelencia Antonio Abad del Matemáticas y Lengua y literatura 32, muy pobres el 97% de las personas de la categoría, el 4,40% están asociados a indicadores variables de productividad laboral de los especialistas egresados de escuelas de formación profesional. En Cusco en 2021 el 41,76% se encontraba en la categoría normal y el 6,59% en la categoría muy pobre.

De igual modo, Drucker (citado en Delgado, M. y Di Antonio, 2020, p.48). Hace mención que, al ver las funciones principales de los colaboradores se tiene que cumplir dentro de la empresa así sea de ambos sectores, conllevando a que la mano de obra “experiencia profesional o desempeño laboral” se introduzca a través del área de Recursos Humanos, considerando a los colaboradores como un recurso importante para poder gestionar en la organización. Hablando actualmente de los colaboradores, motivacionales, talentosas, conocimiento, entre otras.

Además, dentro del contexto nacional podemos ver que el personal que se encuentra elaborando en los Municipios, por lo general esté pasando por algún tipo de conflicto, tanto en el ambiente personal o laboral, pueden resultar a su vez necesario la motivación para que pueda contar con un buen desempeño en el trabajo, si lo llevamos a cabo con todos los colaboradores de dichas instituciones podemos ver que muchas de ellas no se sienten satisfechas o conformes con la labor que pueden estar realizando, ya que estas estarían cubriendo puestos en donde no cuentan con la experiencia necesaria para dicha labor, conllevando a muchos factores que pueden afectar tanto a la integración física, como también mental, y no poder cumplir con lo establecido y de sus funciones.

Dicho lo anterior, se puede evidenciar la falta de reconocimientos de las propias autoridades sobre el desenvolvimiento que están realizando los colaboradores en su puesto de trabajo, siendo así que las instituciones públicas muchas de sus veces no cuentan con funciones o normas específicas, esto va a representar procesos

administrativos incompletos y con muy poca participación al momento de poder tomar decisiones por parte del colaborador que está elaborando en estas instituciones, Vargas (citado en Larico, 2022, p.56).

Luego, Aedo (citado en Paredes, 2022, p,20) nos dice que, hoy en día tanto como en las organizaciones del Estado de nuestro país se estarían en diversas disyuntivas que pueden generar situaciones que les impide obtener el logro de las metas establecidas, así también con el logro de los objetivos, ya que los colaboradores no se sienten completamente tomados en cuenta, ni tienen la facilidad de poder decir sus propias opiniones o tomarles en cuenta.

Ahora puedo decir que el desempeño laboral a nivel nacional puede ser muy eficiente si los funcionarios públicos dan la importancia necesaria como la opinión que pueden emitir para un mejor desempeño de la organización y así conllevar a que esta sea de mejor productividad.

Ahora bien, en el Perú, la experiencia profesional y el desempeño laboral es muy preocupante, ya que la eficiencia se ve disminuida por falta de las capacidades intelectuales de los colaboradores, conllevando a no realizar lo establecido. (Díaz, 2020).

Actualmente se ha observado que los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba no cuentan con experiencia profesional y al mismo tiempo desarrollan sus habilidades laborales debido a que ordinariamente no logran adquirir la experiencia requerida en el puesto de trabajo. La pandemia los ha obligado a digitalizarse, utilizando las redes sociales como medio de comunicación para formar parte de organizaciones nacionales o internacionales remotas y ganar experiencia y mejores recompensas.

También, Drucker (citado en Delgado, M. y Di Antonio, 2020, p.51) nos dice lo siguiente; durante los últimos años, la función principal del Recurso Humano es el testigo principal del desarrollo abismal que se está presentando con el factor humano en las organizaciones tanto en instituciones públicas o privadas, siendo el capital humano mucho más importante que otros.

De igual modo, a nivel local en las Municipalidades la experiencia profesional y el desempeño laboral no son muy ajenas a todas las situaciones que anteriormente se describió, siendo así que la gran parte de los trabajadores de dichas instituciones no cumplen con el perfil adecuado ni las expectativas que el puesto requiere. De la misma

forma, Villavicencio (citado en Quispe, 2022, p.65), nos dice que, el desempeño del trabajador de las diversas municipalidades, no son las adecuadas, siendo los más afectados la población en sí.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba?

1.3. Justificación e importancia del estudio

Justificación teórica: En este estudio se revisaron y analizaron teorías y conceptos relacionados con las variables de investigación de experiencia profesional y desempeño laboral para identificar las relaciones entre estas variables. Esta información es muy importante para el desarrollo de la tesis y también proporciona información sobre trabajos futuros.

Justificación práctica: El presente estudio tiene como objetivo determinar si la experiencia profesional y el desempeño laboral se superponen. En consecuencia, se realizó una encuesta a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Conveniencia: El presente estudio es relevante ya que busca mejorar el conocimiento y el pensamiento de los colaboradores en dicha institución, lo que sin duda ayudarán a tener mayores oportunidades y expectativas en el campo laboral.

Relevancia social: Este estudio será útil para los colaboradores ya que les dará un mayor acceso a oportunidades y una comprensión clara de por qué deberían tener más experiencia profesional.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.
2. Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

1.5.2. Hipótesis específicas

Existen niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Existen niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

II. MARCOTEÓRICO

2.1. Trabajos previos

Después de realizar una búsqueda de diversas investigaciones, se encontraron trabajos de manera internacional, nacional y local, a continuación, se va a detallar:

Ámbito Internacional

Américo Provoste V. (2021). “trayectorias sociolaborales juveniles. Discursos sobre experiencia profesional y desempeño laboral, universidad de Chile.” Este estudio tiene como objetivo explicar la trayectoria de bienestar social de los jóvenes docentes que participaron del programa de orientación social en el área metropolitana (octubre 2020 – marzo 2021). Servicios de apoyo educativo (ESS) centrados en la pobreza para jóvenes graduados "vulnerables"1. Este es un curso especializado dentro del Programa Bicentenario de la Juventud (JB) que ofrece el SENCE. Realizar investigaciones en el sector juvenil fue un desafío importante para mí como investigador. Por un lado, contribuye al cuerpo de conocimientos adquiridos a través de la investigación sobre jóvenes y, por otro, tiene en cuenta la riqueza sociocultural reflejada en las trayectorias sociales y laborales descritas por los jóvenes participantes. estudio dado. horario.

Anaya Campo, Alexander De Jesús. (2022). “Los determinantes de la experiencia profesional y desempeño laboral en las ciudades de barranquilla, Cartagena y Montería. Periodo 2021 – 2022”, Universidad Nacional De Colombia.” El presente estudio intenta mostrar que los años de educación más largos reducen la probabilidad de dedicarse al trabajo informal en Barranquilla y A.M. Cartagena y Montería. La econometría se puede utilizar para determinar el impacto de la educación, la experiencia, las relaciones y el género en las variables. La decisión de convertirse en trabajador a tiempo parcial. En particular, es importante señalar que no existen estudios sobre los determinantes del empleo informal en las ciudades de Barranquilla, Cartagena y Montería ni estudios comparativos sobre las características del empleo informal que se presenta en cada ciudad.

Sáez Pedro (2022). “Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en el Chile actual, Universidad de Chile.” Esta tesis también plantea la cuestión de manera similar. Si el desempleo no es suficiente para explicar la desigualdad persistente, debe haber una naturaleza del empleo que perturbe a segmentos importantes de la población. La

población activa puede ganar un nivel razonable de ingresos. Sin embargo, contrariamente al paradigma clásico, no se puede suponer desde el principio que los empleos informales representan necesariamente la economía de subsistencia. Lo que muestra la evolución del concepto desde sus inicios hasta el presente es que el vínculo entre precariedad (bajos ingresos) e informalidad es doble y requiere un estudio más cuidadoso que antes.

Ámbito Nacional

Gómez César (2022). “Niveles de Experiencia Profesional en Banca Comercial: Un Caso En Estudio”, Pontificia Universidad Católica Del Perú. Este estudio se centra en el sector de la banca comercial, debido a que posee el mayor número de clientes dentro del sector financiero y la que requiere un mayor número de trabajadores. La información se obtuvo a través del modelo ESL creado por Anaya Y Suárez (2020), para la medición de la satisfacción laboral. Se aplicó esta encuesta a 312 trabajadores de la banca comercial, los cuales pertenecen a 38 agencias de un banco líder en el Perú. Posteriormente, para el análisis de la información recolectada se aplicó un análisis de varianza (Anova) para determinar si existen diferencias significativas entre las variables demográficas de los encuestados.

Julcahuanga Juan (2022). “Evaluación De Las Estrategias De Capacitación Del Programa De Desempeño Laboral Juvenil Projoven, Para La Inserción Laboral De Jóvenes Entre 16 A 24 Años En La Ciudad De Piura”, Pontificia Universidad Católica Del Perú. Los resultados confirman que la elección de las materias de formación del ECAP tiene un impacto significativo en el proceso de formación, y para tenerlo en cuenta se evalúan las infraestructuras, equipos, laboratorios, talleres, suministros y materiales que cumplen los requisitos. Desarrollo del curso. Para Piura, otro elemento fundamental a evaluar por el equipo de expertos responsables de la capacitación es el desarrollo curricular basado en un enfoque curricular modular. Formación de jóvenes beneficiarios. La formación, en cambio, ha evolucionado por etapas técnicas y laborales que no están 100% completas. El vínculo ECAPsempresa es un aspecto estratégico y fundamental para la integración de los jóvenes beneficiarios al mercado laboral.

Muñoz Víctor (2022), “Los factores que influyen en el nivel de experiencia profesional en el Perú”. En trabajo de investigación, se da la relación entre el crecimiento del producto interno bruto (PIB) y el empleo depende de la inversión, las regulaciones legales, las etapas del ciclo económico y los niveles educativos. Se muestra claramente que existen otras variables como, por ejemplo: El empleo es uno de los temas más importantes y sensibles para la vitalidad económica y social de un país.

Ámbito Local

Pedraza Tatiana (2023), ““Factores Que Inciden En La Experiencia Profesional En El Departamento De Cajamarca, En El Año 2023””, Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Este estudio investiga los determinantes de la experiencia profesional en el mercado laboral de Cajamarca en 2022. Con base en la Encuesta Nacional de Hogares de ENAHO, este estudio vincula las variables de la experiencia profesional con factores socioeconómicos relacionados con los colaboradores (por ejemplo, edad, nivel educativo y estado civil) y el lado de la oferta (tamaño de la empresa). Un estudio de 2022 encontró que los factores socioeconómicos que más influyeron en la experiencia profesional de los colaboradores en Cajamarca fueron el nivel de educación, el estado civil y la edad (todos los cuales tuvieron un impacto negativo en la probabilidad de aceptar un trabajo informal). Siendo el tamaño de la empresa parecía ser una variable que tenía un impacto positivo en el sentido de que los individuos participaban principalmente en pequeñas empresas.

Alarcón Gabriela (2022). “El Trabajo Doméstico En La Provincia De Cajabamba 2021 – 2022: Experiencia Profesional y Desempeño Laboral”, Universidad Nacional de Cajamarca. Las investigaciones muestran cómo se hacen los deberes, presentando los cambios que se están produciendo en el sector rural debido a los bajos salarios, la alta informalidad y las bajas habilidades laborales, las cambiantes condiciones sociales y laborales de las trabajadoras domésticas en términos de educación, salud, seguridad social, etc. Salarios bajos, falta de respeto de los derechos laborales, debido a la falta de instituciones estatales para monitorear y garantizar los derechos de los colaboradores. El propósito de este estudio es analizar los determinantes. Esto socava el trabajo doméstico debido a una variedad de variables, incluidos los niveles de ingresos, los beneficios sociales y el acceso a la seguridad social.

Quispe Leo (2021). “La Jornada De La Experiencia Profesional Del Contrato A Tiempo Parcial En El Derecho Laboral Peruano” Universidad Nacional de Cajamarca. El estudio actual es explicar la base teórica del trabajo basada en las tres condiciones mínimas. (i) es esencial para características importantes. Las características importantes son la luz solar, la consistencia y todos los empleados; (ii) límites de comparación de datos típicos para determinar la fecha de trabajo; Finalmente, fomentan los estándares de proporciones y comparaciones que toman las condiciones de los asuntos sociales. Sin embargo, las horas de trabajo deberían comenzar durante 70 años, porque tienen que comenzar durante 70 años, porque eran un elemento estructural de cada contrato de trabajo y comenzaron durante 70 años de acuerdo con este principio. Los contratos completos y desconocidos no fueron efectivos para resistir la crisis financiera confidencial y las fluctuaciones del mercado.

2.2. Teorías relacionadas al tema

En el campo de la ciencia, existen numerosos enfoques diferentes que se relacionan con la experiencia profesional y el desempeño laboral, a través de un sistema conductual y organizacional. Por tal motivo, se utiliza diversos autores cuyas teorías y conceptos avanzan y sustentan el desarrollo de este trabajo.

Experiencia Profesional

Meyer y Schwager (2021), Podemos definir la experiencia profesional como la respuesta subjetiva interna de un colaborador al contacto directo o indirecto con las prácticas, políticas o procedimientos de gestión de los colaboradores.

La comunicación directa suele comenzar con los departamentos responsables de la selección, compensación, formación y otras decisiones. También implica las interacciones de las personas con gerentes y supervisores que dirigen, comunican, reconocen, disciplinan e influyen en cómo piensan las personas sobre su trabajo y la organización a través de su trabajo. (Mayer y Schwager, 2021)

Según los autores, la experiencia profesional se basa en el estado subjetivo e interno del individuo. Porque esas personas pueden aprender e integrarse, con conocimientos, habilidades y habilidades adquiridos como resultado de la experiencia y la realización

de las actividades realizadas directamente por uno mismo, Por esta razón, cuanto más se necesita para implementar y desarrollar una actividad, mayor será la experiencia y conocimiento de los empleados.

Por otro lado, la experiencia profesional no se basa en el desempeño laboral preparado del individuo, sino que determina el comportamiento del empleado hacia sus colegas, superiores, supervisores y sus relaciones entre sí.

Morgan (citado en Palomino, 2021) nos indica que, la experiencia profesional para el colaborador en una organización tiene mucho que ver con el diseño del puesto que este ocupado y contar con su propia potencialidad a nivel de las destrezas individuales y laborales que pueda ocupar en el área asignada.

Desempeño Laboral

Con respecto al desempeño laboral se llama "eficacia del personal" y la buena eficacia tiene mucho que ver cómo se comportan las personas, o cuánto pueden producir, hacer y terminar un trabajo de mayor calibre que el requerido por la organización. Chiavenato (citado en Herrera, 2021, p. 34).

El desempeño laboral es un momento, una condición idónea y adecuada para que una persona encuentre un empleo. Donde los colaboradores deben cumplir con los requisitos del puesto en términos de conocimientos, habilidades, o recursos. En este caso, no habría ninguna posibilidad porque el empleado no estaría calificado para dicho trabajo.

Desde el punto de vista personal, la persona que realiza el trabajo lo hace para obtener beneficios económicos que aseguren la calidad del trabajo. Podemos considerarlo un trabajo productivo. Sin embargo, este principio depende de las habilidades y capacidades del individuo para lograrlo.

Además, Benavides (citado en Herrera, 2021, p.34). Aborda el concepto de desempeño laboral, afirmando que éste se correlaciona con las competencias de cada individuo, por lo que el desempeño del trabajador aumentará en la medida que se

mejoren sus competencias. Según el autor, “las competencias son comportamientos y habilidades evidentes que una persona aporta a un puesto de trabajo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y satisfactoria”.

III. MÉTODO

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación

En la presente investigación indican que; la investigación es de tipo cuantitativa, ya que hacen referencia al campo estadístico, enfocándose con un análisis de la realidad objetiva mediante mediciones numéricas, también para descubrir predicciones o patrones de comportamiento relacionados con un fenómeno o problema en cuestión. Este método utiliza la recolección de datos para verificar las hipótesis, que es importante señalar que se han planteado antes del proceso metodológico. Por otro lado, también es para poder plantear un problema y preguntas específicas de las que se derivan las hipótesis. Hernández, Fernández y Baptista (2021).

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2021) indican que, “es aplicada, ya que la investigación tiene como objetivo principal resolver un problema en un período de tiempo corto” (p.193).

También el tipo de investigación es no experimental, “ya que consiste en observar los fenómenos en su contexto natural para analizarlos antes de manipular la variable” Hernández, Fernández y Baptista (2021).

Diseño de Investigación

En la presente investigación Hernández, Fernández y Baptista (2021), indican que es diseño descriptivo, “lo cual permite identificar las características clave del fenómeno en estudio, ya sea un grupo de personas, una comunidad u otro fenómeno” (p.281). Siendo también correlacional, ya que “se va a determinar la medida en que las variables están relacionadas, a medida que se va descubriendo, vamos a observar como las alteraciones de una dependen de la otra” Hernández, Fernández y Baptista (2021).

3.2. Variables, Operacionalización

En esta investigación, se convino elaborar la definición conceptual de ambas variables de estudio.

Variable Independiente

Experiencia Profesional

Conceptos de la variable experiencia profesional, según el autor, Soler (citado en Palomino, 2021, p. 26) señala que, las experiencias, percepciones y expectativas de la modalidad de aprendizaje que puede lograr adquirir el colaborador, llega bajo un contexto de experiencia profesional y desempeño laboral determinado, esto llega a repercutir a la organización en su conjunto.

Por otro lado, The Future Organization (citado en Palomino, 2021, p.27) señala que, al tener relación con el análisis de los colaboradores, está bien ligado a el diseño del lugar de trabajo, la compensación, el compromiso, entre otros, para ello se tiene en cuenta que al explicar la experiencia profesional se da con el uso de la cultura, tecnología y espacio físico, esto significaría la experiencia profesional.

Importancia de Experiencia Profesional

La importancia de experiencia profesional en los colaboradores más relevante de esta teoría está radicando en obtener la posibilidad de gestionar un aprendizaje positivo, que pueda permitir el enriquecimiento del colaborador, así como la propia dimensión de la persona y el profesionalismo, haciendo más productivo y eficaz para el bien común de la organización.

Componentes de la Experiencia Profesional

Para, Morgan (citado en Palomino, 2021, p.28) las dimensiones principales según dicho concepto son tres componentes importantes que se tienen en cuenta, los cuales son:

Entorno físico: Morgan (citado en Palomino, 2021, p.28) dice que, el entorno físico es en donde los colaboradores realmente lograr trabajar y comprenden un porcentaje de 30, de la experiencia profesional, esto logra actuar como un símbolo que llega a presentar a las organizaciones.

Entorno tecnológico: En esta dimensión es importante ya que va a estar de la mano con las aplicaciones, el hardware, software, entre otros. Conociéndose como una transformación digital, aplicando la tecnología a cada área de la organización y así el colaborador pueda estar cómodo y satisfecho.

Entorno cultural: Para, Morgan (citado en Palomino, 2021, p.28) en la dimensión cultural es en donde la organización y las acciones son muy importante ya que los colaboradores se van a sentir identificados con dicha organización.

Variable Dependiente

Desempeño laboral

Conceptos de la variable desempeño laboral, es muy importante ya que la fiabilidad del tema sugerido es crucial, conllevando a la función de la evaluación en la toma de decisiones dentro de la organización con el personal. Aquí hay algunas definiciones que son de varios autores, probando el tema sugerido.

Chiavenato (citado en Herrera, 2021, p. 47) Según él, “el comportamiento de un trabajador es lo que hace en el trabajo. Asimismo, sirve como estrategia individual para la consecución de los objetivos marcados”

Conllevando a que el mismo, Chiavenato (citado en Araujo y Guerra, 2020, p.141) dice que:

Se utilicen criterios previamente establecidos para evaluar el desempeño de las personas, también estas se valoran, por ejemplo, las que corresponden a la disciplina y la cooperación iniciativa, responsabilidad, experiencia en seguridad, discreción y apariencia, interés, creatividad, potencial de realización y elementos prácticos como el conocimiento de trabajo; exactitud; cantidad; calidad; liderazgo; trabajo en equipo; y cantidad.

Asimismo, Benavides (citado en Herrera, 2021, p. 48) se acerca al término de desempeño laboral afirmando que, esto está relacionado con las habilidades de cada persona. Cuando corresponda si un trabajador desarrolla sus habilidades, la producción aumenta.

Por su parte, Pérez (citado en Herrera, 2021, p.48) Define el desempeño laboral como las acciones o comportamientos de los empleados que son pertinentes a los objetivos de la empresa, se utilizan para hacer la definición conceptual de la misma. Llevando a la organización, y que puede evaluarse en función de las competencias de cada persona, como su grado de asistencia al negocio.

Llegando a la conclusión de que el desempeño laboral es un uso de estas definiciones como guía. una colección de acciones que exhiben los empleados y que son observadas, teniendo como objetivo identificar las habilidades, conocimientos y destrezas que una persona utiliza y exhibe al crear su trabajo con el fin de elevar la productividad del negocio. Los empleadores prestan mucha atención a cómo se comportan realmente los empleados tanto en el lugar de trabajo como en las interacciones interpersonales.

Según el blog, WorkMeter (citado en Herrera, 2021, p.48) menciona la importancia del desempeño laboral. Es fundamental que los empleados sean conscientes de sus funciones o responsabilidades específicas, las reglas que deben cumplir, las políticas que deben cumplir y los objetivos que deben alcanzar, se tiene que motivar constantemente a los empleados, es una buena manera de mejorar el desempeño laboral y enfatizar cuán importante debe ser. Para hacer esto, se deben utilizar una variedad de estrategias, que incluyen otorgarles más autoridad, aumentar sus responsabilidades, recompensar el éxito y brindar un ambiente de trabajo positivo.

También, Robbins (citado en Araujo y Guerra, 2020, p.140) se refiere a la importancia de la motivación para el desempeño laboral porque, para estar más motivados, las personas necesitan creer que sus esfuerzos en el trabajo dan como resultado evaluaciones favorables, lo que a su vez conduce a las recompensas que valoran.

Dimensiones del Desempeño Laboral

Calidad de servicio.

Las organizaciones de hoy se conectan con sus clientes o usuarios utilizando una variedad de canales. a través del contacto humano directo, a través del contacto humano automatizado (como máquinas) o a través de medios virtuales (como sitios web).

Rayport y Jaworski (citado en Herrera, 2021, p.49) subraya el hecho de que un servicio es cualquier área en la que una empresa trata de gestionar una relación con un cliente, ya sea a través de personas, tecnología o una combinación de ambos.

También un "interfaz que necesita producir altos niveles de valor que el cliente o usuario percibe, con el fin de aumentar la satisfacción y la lealtad" Cornejo (citado en Herrera, 2021, p.49).

Además, Abadí (citado en Herrera, 2021, p.49) define la calidad como la suma de las características, rasgos o comportamientos de un bien o servicio. Ninguna calidad puede evaluarse o dividirse en sus componentes para el análisis. En consecuencia, la clasificación se crea con un carácter integral, lo que implica evaluar todos los rasgos, roles o comportamientos.

Productividad

Para, Vanegas (citado en Herrera, 2021, p.49) la productividad es lo que logra la empresa cuando trabaja con calidad; para evaluar su impacto es necesario tener en cuenta no sólo el impacto económico sino también la trascendencia en las condiciones de vida de sus empleados y del público en general. También, Benavides (citado en Herrera, 2021, p.50) menciona la participación en la toma de decisiones, para resolver problemas o aprovechar las oportunidades que se presentan dentro de la organización, es necesario que haya una variedad de opciones disponibles.

Toma de decisiones

Para, Benavides (citado en Herrera, 2021, p.50) afirma que, tomar decisiones implica tener acceso a una gama de opciones para abordar problemas o aprovechar oportunidades que se presenten dentro de la organización.

Por su parte, Rodríguez (citado en Herrera, 2021, p.51) dice que, cuando se requiere una acción de decisión, se define esta la toma de decisiones como el proceso que utilizan las personas para llevarla a cabo, después de su asociación con el contexto en el que se inserta el individuo.

Conocimiento

Por su parte, Segarra y Bou (citados en Herrera, 2021, p.51) dice que el activo intangible es definido como el conocimiento. Utilizándose en varios componentes y procesos organizativos y forma parte de ellos. Es posible gestionar este activo de varias maneras. Ya que la movilidad (dentro y fuera de la organización), la capacidad de ser

cambiado (a través de procesos de codificación), guardado y utilizado, y el potencial para convertirse en un activo estratégico de la organización.

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población

Según los autores, Hernández Fernández y Baptista (2021) indican que, la población la cantidad de colaboradores que conllevan a determinados puntos específicos.

La población en la Municipalidad Provincial de Cajabamba es un total de 480 colaboradores en los diferentes tipos de contratos.

Muestreo

Según, el muestreo es de tipo probabilístico, con ello su objetivo es investigar cómo elegir y observar una muestra, una porción de la población que se cree que es representativa del todo y así poder sacar conclusiones sobre lo que se quiere investigar. Por otro lado, con la adecuada selección metodológica de las unidades de muestreo objeto de investigación se asegura la representatividad de una muestra. (Pimienta, 2021, p.266)

Para ello el muestreo es a un nivel de confianza de 95% con un margen de error de 5.

Para poder hallar la muestra de la Municipalidad Provincial de Cajabamba es la siguiente:

Formula:

$$n = \frac{z^2 p q N}{z^2 p q + e^2 (N-1)}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra.

N= Tamaño de la población.

Z= Nivel de confianza al 95% establecido por el investigador.

p= Proporción de individuos de la población que tiene las características que se desea estudiar.

q= Proporción de individuos de la población que no tiene las características de interés.

e= Margen de error permisible establecido por el investigador = 0.05%

Desarrollo:

$$n = \frac{1.96^2 + 50 \times 50 \times 480}{5^2(480 - 1) + 1.96^2 \times 50 \times 50}$$

$$n = \frac{4609920}{21579}$$

$$n = 214.63$$

Muestra

Según el autor Monje. (2021) dice que, la muestra es un conjunto que tiene relación a los objetos y personas de una población, ya que estas conllevan a cumplir elementos con determinadas especificaciones.

La muestra específica de la presente investigación constituyo un total de 215 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, desarrollándose a través de una formula, para lo cual se aplicó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario. Para ello la participación de los colaboradores es de forma voluntaria de las diferentes áreas de dicha institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

El desarrollo de la tesis implicó una investigación teórica y empírica, resolviendo problemas basados en teorías investigadas a nivel internacional, nacional y local.

A nivel de conocimientos teóricos se utilizaron los siguientes métodos:

Análisis documental: Tiene como objetivo verificar y comprender plenamente lo desarrollado en el marco teórico del estudio y evaluar la teoría epistemológica de los procesos de formación social estudiados.

Análisis histórico: Proporciona conocimiento de las propuestas a través de una evaluación de referentes teóricos en el campo. Este estudio permite identificar varios criterios relacionados con el proceso de formación social, los cuales pueden ser analizados para sentar las bases de propuestas.

Enfoque sistemático: El análisis de los objetivos de investigación de este estudio se determina considerando elementos relacionados, componentes e interacciones de elementos.

Técnicas

Según los autores, Sánchez y Reyes (2021) nos indican que técnicas son las adecuadas que va ayudar a recopilar la información requerida a lo que se ha trazado investigar.

Dado que el procesamiento de datos cuantitativos se llevó a cabo para recopilar datos relevantes, utilizando bajo la escala de Likert, también se utilizaron los siguientes métodos de acuerdo con el enfoque de investigación:

- Observación: Un formato más sistemático y lógico para el registro visual y verificable de lo que se sabe. Eso significa registrar lo que sucede en el mundo real de la forma más objetiva posible, explicando y analizando científicamente. (Campos, Covarrubias y Martínez, 2021, pág. 3)
- Encuesta: Consiste en aplicar un cuestionario a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, a partir del cual se puede diagnosticar el estado actual del problema.

Instrumentos

Para, Arias. (2021) se dice que, los instrumentos son los medios que van ayudar al recurso tangible ya que estos cuentan con un dispositivo o formato adecuado, papel o de forma digital, contando que esto es importante al momento de registrar o almacenar la información necesaria.

En este estudio se utilizó la siguiente herramienta:

- Cuestionario: El instrumento utilizado en el estudio fue el cuestionario, ya que en la Municipalidad Provincial de Cajabamba se realizó un conjunto de preguntas cerradas de acuerdo a las variables. Clasificándose según las dimensiones e indicadores del cuestionario elaborado.

Validez

Una vez que se utilizó la investigación adecuada, primero se validó y revisó el instrumento. Proporcionando recomendaciones para mejorar las herramientas de recopilación de datos y las matrices de cumplimiento.

La validez del instrumento se evaluó con base en opiniones de tres expertos. De este modo, se dio a conocer con un coeficiente de validez de 0.95, correspondiendo a una calificación de Validez Muy Buena.

Confiabilidad

El instrumento ha sido sometido a un análisis de fiabilidad para demostrar su validez, llevando a cabo la investigación. Por lo tanto, para analizar la validez del instrumento utilizado es necesario determinar el coeficiente de confiabilidad del instrumento según el tipo de datos. La herramienta empleada fue el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach se basa en un análisis de consistencia interna y se selecciona en función de las características del estudio.

3.5. Procedimientos de análisis de datos

Para la presente investigación se tiene plasmado realizar de forma técnica ya que es el camino que va ayudar a tener la información adecuada y requerida a lo que se ha trazado. Luego de utilizar las herramientas de recolección de datos, la información

obtenida se procesó mediante tablas de frecuencia y también se utilizó software Estadístico del SPSS.

Luego se determinaron las frecuencias relativas y porcentuales a partir de las tablas de frecuencia.

También, utilizamos pruebas de hipótesis utilizando el método Rho de Spearman para comparar las hipótesis.

3.6. Criterios éticos

Respeto a las personas: Este criterio se refiere a proteger la autonomía personal de los miembros de la Municipalidad, necesita estar informado sobre los riesgos, beneficios y opciones. Dadas las dificultades del diseño de la investigación, ellos deciden si participan o no en el estudio, con total libertad y sin presiones. Esto implica también una atención especial a personas con características específicas que pertenecen a grupos vulnerables. Estos estándares éticos se reflejan en el requisito de consentimiento informado, donde los colaboradores aceptan participar en la investigación y conservan el derecho de retirarse de la investigación en cualquier momento.

Beneficencia: Este criterio significa que las actividades realizadas durante la investigación tienen como objetivo maximizar los posibles beneficios y minimizar los riesgos para los colaboradores.

Justicia: Los beneficios y riesgos asociados con la investigación deben distribuirse equitativamente entre todos los colaboradores. En todos los casos, la investigación debe evitar centrarse en colaboradores que sean completamente vulnerables o que impliquen procedimientos de alto riesgo.

Aplicando los criterios generales descritos en el apartado anterior se obtienen los siguientes resultados: Los elementos que garantizan el cumplimiento incluyen: consentimiento informado, evaluación de beneficios y riesgos y precisión en la selección de los sujetos del estudio.

Consentimiento informado: Es un medio de expresar la participación del sujeto en el estudio. En general, el formulario de consentimiento debe incluir información sobre el estudio y la comprensión y voluntad del sujeto de participar.

Valoración de riesgos y beneficios: Esta es una evaluación de datos e información, información general sobre los experimentos realizados; Por lo tanto, se están explorando varias formas alternativas de lograr estos resultados y beneficios con un daño mínimo para los colaboradores. La evaluación también se convierte en el mecanismo para determinar si una investigación utilizó el enfoque apropiado.

Selección de los sujetos: Es necesario describir los tipos de sujetos que participan en el estudio según criterios objetivos.

Los beneficios de la investigación deben llegar a todos los colaboradores, no sólo a los sujetos de la muestra.

3.7. Criterios de Rigor Científico:

Lincoln y Guba (2022) indican que, la calidad científica se evalúa mediante criterios de confiabilidad, verificabilidad o relevancia, transferibilidad o aplicabilidad.

La confiabilidad de una investigación se refleja en el proceso mediante el cual se obtiene información cuando se descubren conclusiones importantes sobre el estado de las cosas. También indica el nivel de aproximación entre los resultados de la investigación y la realidad. La investigación de alta confianza garantiza que los resultados sean una representación precisa y representativa de la situación que se estudia. Estos criterios dependen en gran medida de la precisión de los métodos y herramientas de recopilación de datos.

Para evaluar la confiabilidad de un estudio, considere lo siguiente:

- Considere las interacciones y eventos de su investigación como parámetros, en la interpretación de los resultados.
- Las encuestas con los miembros se adjuntan y utilizan como tales, basado en conclusiones propuestas en base a los resultados de investigación.

- Tiene en cuenta las características individuales de la selección de los colaboradores. También se incluyen sus experiencias y acciones relacionadas con el proceso de formación social estudiado.
- Se utilizan métodos estadísticos matemáticos para ayudar a la precisión en la interpretación de los datos y la coherencia entre los resultados.
- Verificar la interpretación de los resultados de la investigación con respecto a los estándares profesionales.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre la Experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Tabla 1

Correlación de las variables Experiencia Profesional y Desempeño Laboral.

Correlación		Experiencia Profesional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Experiencia Profesional	1.000	,677**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	215	215
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,677**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	215	215

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Se observó en la tabla 1 que de los 215 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba entre las variables experiencia profesional y desempeño laboral presenta una correlación positiva moderada de ($\rho = 0.677$).

a) Regla de decisión

Significancia (Sig.) > no se rechaza la hipótesis nula

Significancia (Sig.) \leq se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 2

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
- 1.00	Correlación negativa grande y perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderna
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0.00	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1.00	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Objetivo específico 1: Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Tabla 3

Niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

	Experiencia Profesional	N°	%
Entorno Físico	Nunca	0	0.0%
	Algunas de las veces no	0	0.0%
	Algunas veces sí; algunas veces no	19	8.8%
	La mayoría de las veces sí	96	44.7%
	Siempre	100	46.5%
	Total	215	100.0%
Entorno Tecnológico	Nunca	10	4.7%
	Algunas de las veces no	6	2.8%
	Algunas veces sí; algunas veces no	37	17.2%
	La mayoría de las veces sí	162	75.3%
	Total	215	100.0%
Entorno Cultural	Nunca	0	0.0%
	Algunas de las veces no	12	5.6%
	Algunas veces sí; algunas veces no	84	39.1%
	La mayoría de las veces sí	110	51.2%
	Siempre	9	4.2%
	Total	215	100.0%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

De la tabla 3 se observó que, de los 215 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba con experiencia profesional, que de 100 colaboradores se encuentran siempre a un nivel de Entorno Físico al 46.5%, también se encontró que de los 162 colaboradores la mayoría de las veces sí tienen un Entorno Tecnológico al 75.3% y por último se observa que de los 110 colaboradores la mayoría de las veces sí se encuentran en un Entorno Cultural al 51.2%.

Objetivo específico 2: Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Tabla 4

Niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Desempeño Laboral		N°	%
Reacción con sus superiores	Nunca	2	0.9%
	Algunas de las veces no	4	1.9%
	Algunas veces sí; algunas veces no	64	29.8%
	La mayoría de las veces sí	142	66.0%
	Siempre	3	1.4%
	Total	215	100.0%
Reconocimiento	Nunca	1	0.5%
	Algunas de las veces no	6	2.8%
	Algunas veces sí; algunas veces no	35	16.3%
	La mayoría de las veces sí	172	80.0%
	Siempre	1	0.5%
	Total	215	100.0%
Evaluación Laboral Aprobada	Nunca	1	0.5%
	Algunas de las veces no	15	7.0%
	Algunas veces sí; algunas veces no	105	48.8%
	La mayoría de las veces sí	83	38.6%
	Siempre	11	5.1%
	Total	215	100.0%
Resultados Obtenidos	Nunca	9	4.2%
	Algunas de las veces no	4	1.9%
	Algunas veces sí; algunas veces no	18	8.4%
	La mayoría de las veces sí	67	31.2%
	Siempre	117	54.4%
	Total	215	100.0%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

De la tabla 4 se observó que, de los 215 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba con el desempeño laboral, que de los 142 colaboradores se encuentran que la mayoría de las veces sí tienen un nivel de Reacción con sus superiores al 66.0%, también se encontró que de los 172 colaboradores la mayoría de las veces sí tienen un Reconocimiento por sus superiores al 80.0%, de igual manera de los 105 colaboradores algunas de las veces sí, algunas de las veces no cuentan con la Evaluación Laboral Aprobada por sus jefes que es de 48.8% y por último se observa que de los 117 colaboradores siempre tienen los Resultados Obtenidos en evaluaciones al 54.4%.

V. DISCUSIÓN

En la investigación al establecer conexión entre Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, se pudo encontrar que el valor de 0.677 se interpreta como una correlación positiva moderada, según la clasificación de los niveles de correlación de Spearman, dándonos a entender que existe una conexión entre ambas variables.

Como objetivo específico se consideró identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba. En base a ello se estudió la teoría Meyer y Schwager (2021), define la experiencia profesional como la respuesta subjetiva interna de un colaborador al contacto directo o indirecto con las prácticas, políticas o procedimientos de gestión de los colaboradores. La comunicación directa suele comenzar con los departamentos responsables de la selección, compensación, formación y otras decisiones. También implica las interacciones de las personas con gerentes y supervisores que dirigen, comunican, reconocen, disciplinan e influyen en cómo piensan las personas sobre su trabajo y la organización a través de su trabajo.

En los resultados encontrados en la presente investigación se observó que, de los 215 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba con experiencia profesional, que de 100 colaboradores se encuentran siempre a un nivel de Entorno Físico al 46.5%, también se encontró que de los 162 colaboradores la mayoría de las veces sí tienen un Entorno Tecnológico al 75.3% y por último se observa que de los 110 colaboradores la mayoría de las veces sí se encuentran en un Entorno Cultural al 51.2%.

Los resultados obtenidos en la presente investigación coinciden con lo obtenido por, Sáez Pedro (2022). “Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en el Chile actual, Universidad de Chile.” Esta tesis también plantea la cuestión de manera similar. Si el desempleo no es suficiente para explicar la desigualdad persistente, debe haber una naturaleza del empleo que perturbe a segmentos importantes de la población. La población activa puede ganar un nivel razonable de ingresos. Sin embargo, contrariamente al paradigma clásico, no se puede suponer desde el principio que los empleos informales representan necesariamente la economía de subsistencia. Lo que muestra la evolución del concepto desde sus inicios hasta el presente es que el vínculo entre precariedad (bajos ingresos) e informalidad es doble y requiere un estudio más cuidadoso que antes. También por, Quispe Leo (2021). “La Jornada De La Experiencia Profesional Del Contrato A Tiempo Parcial En El Derecho Laboral Peruano” Universidad

Nacional de Cajamarca. El estudio actual es explicar la base teórica del trabajo basada en las tres condiciones mínimas. (i) es esencial para características importantes. Las características importantes son la luz solar, la consistencia y todos los empleados; (ii) límites de comparación de datos típicos para determinar la fecha de trabajo; Finalmente, fomentan los estándares de proporciones y comparaciones que toman las condiciones de los asuntos sociales. Sin embargo, las horas de trabajo deberían comenzar durante 70 años, porque tienen que comenzar durante 70 años, porque eran un elemento estructural de cada contrato de trabajo y comenzaron durante 70 años de acuerdo con este principio. Los contratos completos y desconocidos no fueron efectivos para resistir la crisis financiera confidencial y las fluctuaciones del mercado.

Los antecedentes y sus coincidencias con la presente investigación confirman que, al establecer conexión entre experiencia profesional y desempeño laboral, va a determinar la relación del ambiente laboral y la cultura organizacional con la experiencia laboral, también va a explicar cuál es la relación entre experiencia laboral y remuneración, con ello se va a diagnosticar si existen mecanismos en dicha Institución para poder determinar si el desempeño laboral mejora a mayor experiencia del trabajador.

VI. CONCLUSIONES

En la presente investigación se pudo concluir que existe relación entre experiencia profesional y desempeño laboral a un nivel de correlación positiva moderada de 0.677 en la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Con respecto al objetivo general se observó que, de los 215 colaboradores en la Municipalidad Provincial de Cajabamba. 104 colaboradores siempre no tienen una distribución normal, si bien algunos factores contribuyen a mejorar la selección, reclutamiento y rendimiento de los colaboradores, también se determina que hubo momentos en que el desempeño del trabajador no lo fue, con ello se determinó que la experiencia profesional ocasionalmente no se presentó.

Con respecto al objetivo específico 1, se han encontrado evidencias que existe relación positiva moderada del ambiente laboral y la cultura organizacional con la experiencia profesional en la Municipalidad Provincial de Cajabamba. Contando con un ambiente físico adecuado para que se sientan cómodos, por otro lado, nos indican que con respecto a lo tecnológico se van actualizando de acuerdo a las nuevas tendencias.

En referencia al objetivo específico 2, se han encontrado evidencias que existe relación positiva moderada entre experiencia profesional y remuneración. Nos indican también que los colaboradores creían que nunca se le había dado un reconocimiento por su desempeño y por llegar a cumplir el objetivo trasado en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, ya que los resultados obtenidos siempre son favorables para la Institución.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Cajabamba que la experiencia profesional, tiende a mejorar la selección, reclutamiento y rendimiento, para obtener un mejor desempeño del trabajador, asimismo tomar en cuenta el currículum vitae de cada uno de los colaboradores para que estén en el puesto adecuado.

Se sugiere al Gerente Municipal que debe promover programas de empoderamiento en los colaboradores para garantizar que estén comprometidos, motivados y felices en el trabajo, contribuyendo al mismo tiempo al crecimiento interno de la Municipalidad Provincial de Cajabamba. Con ello se va a duplicar las capacidades, conocimientos y destrezas que hay dentro de cada área, obteniendo un mejor desenvolvimiento de cada uno de ellos.

Se recomienda al jefe de Recursos Humanos actualizar su base de datos de los colaboradores ya que en ello va a poder tomar decisiones para bien de la Municipalidad Provincial de Cajabamba y para el colaborador, con esto va a generar que tengan mejor remuneración, beneficios, flexibilidad laboral formación y desarrollo personal.

VIII. REFERENCIAS

- Alquilar, S. (2021). “*Relación entre el clima organizacional y la Satisfacción Laboral en la Empresa de servicios de Agua potable y Alcantarillado de la Libertad Sedalib S.A.*” <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Araujo, M. C., Y Leal Guerra, M. (2020). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas Y Gerenciales, 4(2), 132–147. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
- Arrobas, M. (2022). *Experiencia del empleado y rendimiento laboral de los trabajadores del Grupo JH Y JB Asociados S.A.C. Nueva Cajamarca – 2022.* (Tesis de posgrado) Universidad César Vallejo – Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95881>
- Asmat, S. (2020). “*Relación entre los Componentes entre el Clima Laboral y capacidad creativa del personal administrativo de la Universidad César Vallejo*”. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Brow, W. (2021). *Teoría de la organización y la administración, enfoque integral.* México: Limusa. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Capcha, J. (2021). *Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, 2021.* (Tesis de posgrado) Universidad César Vallejo – Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35641>
- Casana. (2021). *Relación entre el compromiso organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucarpata, Arequipa 2021.* <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e30f0655-8cf6-4566-bcd3-16cbc57036e7/content>
- Chatman, C. (2021). “*La influencia de la composición demográfica y del clima organizacional en proceso y resultados de trabajo*”. Universidad de California, Berkeley, EE.UU. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Delgado, M. Di Antonio, A. (2020). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso.* Universidad Central de Venezuela. <http://docplayer.es/10731888-La-motivacion-laboral-y-su-incidencia-en-el-desempeño-organizacional-un-estudio-de-caso.html>

- Díaz, J., Suarez, S., Santiago, R., Y Bizarro, E. (2020). *Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos*. Revista Venezolana de Gerencia, 25(89). <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641021/29062641021.pdf>
- Espinoza, C. (2022). *Sistematización de la experiencia laboral y evaluación del personal según la perspectiva de los trabajadores de la SUNASS – 2022*. (Tesis de posgrado) Universidad César Vallejo – Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36974/Espinoza_ACR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hall, R. (2020). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. Segunda Edición. México: Editorial Printice Hall. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Helieregel Y Slocum (2021). *Comportamiento Organizacional*. México: Digital Oriente S.A. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2021). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. <https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1M7BV0046-FSY1Y8-1PHY/Yarliz%20Mora.pdf>
- Herrera. (2021). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de san Martín, Región san Martín 2021*. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/400/Gleydi_Tesis_bac_hiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herzberg. (2020). *Estrés y desempeño laboral en el personal de suboficiales de la Comisaria de Villa, Chorrillos*. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3484/TM%20AD-Gp%204627%20A1%20-%20Aguilar%20Cisneros%20Eder%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huertas. (2021). *Relación entre el compromiso organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucarpata, Arequipa 2021*. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e30f0655-8cf6-4566-bcd3-16cbc57036e7/content>
- Larico, R. (2022) *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2022*. (Tesis de Maestría) Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”, Juliaca – Perú. <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- López, R. (2021). *La motivación y el desempeño del trabajador en el Hospital Regional de Maynas en el año 2021*. (Tesis de posgrado) Universidad César Vallejo – Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37643/lopez_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Maslow. (2020). *Estrés y desempeño laboral en el personal de suboficiales de la Comisaria de Villa, Chorrillos*.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3484/TM%20AD-Gp%204627%20A1%20-%20Aguilar%20Cisneros%20Eder%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- McClelland. (2021). *Estrés y desempeño laboral en el personal de suboficiales de la Comisaria de Villa, Chorrillos*.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3484/TM%20AD-Gp%204627%20A1%20-%20Aguilar%20Cisneros%20Eder%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mego, M. (2021). *Propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén – Cajamarca, 2021*. (Tesis de posgrado) Universidad César Vallejo – Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19353/mego_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paredes, E. (2022). *Propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas, distrito de Caraz, 2022*. (Tesis para optar al grado de Maestría en Gestión Pública), Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12017/paredes_be.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pulido, T. (2021). “*Clima Organizacional*”. *Organizaciones empresariales privadas y de servicio de la ciudad de Lima*.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Quispe, E. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuylas, 2022*. (Tesis de grado) Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuylas – Perú.
<https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%20c3%b1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schneider, B. (2021). *Sobre la etilogía de climas. Personal de Psicología*. Ed. Mc Graw Hill.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Schultz. (2020). *Relación entre el compromiso organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucarpata, Arequipa 2020*. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e30f0655-8cf6-4566-bcd3-16cbc57036e7/content>
- Sum, M. (2020). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. (Tesis de

grado) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

The Future Organization. (2021, febrero 25). *The Employee Experience Equation*. Jacob Morgan. <https://thefutureorganization.com/the-employee-experience-equation/>

Warren, B. y Dennis, M. (2020). *Teoría de la organización y la administración: Enfoque integral*. México: Editorial Limusa.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Experiencia Profesional	Las experiencias, percepciones y expectativas de la modalidad de aprendizaje que puede lograr adquirir el colaborador, llegan bajo un contexto de experiencia profesional (Palomino, 2021, p. 26).	Determina que, la experiencia profesional es un cumulo de experiencias e interrelaciones con un alto grado de significados y aprendizaje que logran establecer una relación entre la organización y el trabajador, desde el momento que este logra el ingreso a dicha institución y hasta el momento de su salida (Wilde, 2016, p.21).	Entorno Físico.	Espacio de trabajo.	Likert
				Ergonomía.	
				Mobiliario.	
			Entorno Tecnológico.	Capacitación del usuario.	
				Disponibilidad.	
				Diversos.	
Entorno Cultural.	Propósito.				
	Comunicación.				
Desempeño Laboral	El desempeño laboral como las acciones o comportamientos de los empleados que son pertinentes a los objetivos de la empresa (Pérez, 2019, p.123)	Se caracteriza como un comportamiento o conducta que está relacionada con una actividad, conllevando a una exigencia en el carácter voluntario del trabajo para el que se ha contratado a una persona que lo realiza tiene control sobre él y es requerido por la tarea o puesto (Lasio, 2020, p.54).	Relación con sus superiores.	Sugiere soluciones diferentes.	Likert
				Alineación de objetivos.	
				Escucha inquietudes.	
			Reconocimiento.	Competitividad.	
				Capacidad y productividad.	
			Evaluación laboral aprobada.	Conocimiento.	
Desempeño productivo.					
Resultados obtenidos.	Resultados favorables				

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.				
Formulación del problema	Objetivos			Técnicas e instrumentos
¿Cuál es la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba?	Objetivo general: Determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.			Técnicas: Encuesta.
	Objetivos específicos: Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba. Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.			
	Hipótesis			Instrumentos: Cuestionario.
Existe relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.				
Tipo y diseño de la investigación	Población y Muestra		Variables y dimensiones	
Tipo: Cuantitativa Aplicativa No experimental Diseño: Descriptivo Correlacional	Población	Muestra	Variable independiente	Dimensiones
	480 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.	215 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.	Experiencia Profesional	Entorno físico. Entorno tecnológico. Entorno cultural.
			Variable dependiente	Dimensiones
			Desempeño Laboral	Relación con sus superiores. Reconocimiento. Evaluación laboral aprobada. Resultados obtenidos.

Anexo 03: Cálculo de la muestra

$$n = \frac{z^2 p q N}{z^2 p q + e^2 (N-1)}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra.

N= Tamaño de la población.

Z= Nivel de confianza al 95% establecido por el investigador.

p= Proporción de individuos de la población que tiene las características que se desea estudiar.

q= Proporción de individuos de la población que no tiene las características de interés.

e= Margen de error permisible establecido por el investigador = 0.05%

Desarrollo:

$$n = \frac{1.96^2 + 50 \times 50 \times 480}{5^2(480 - 1) + 1,96^2 \times 50 \times 50}$$

$$n = \frac{4609920}{21579}$$

$$n = 214.63$$

Anexo 04: Instrumentos

ENCUESTA

Datos Generales:

Sexo: Femenino Masculino Otro

Edad: 18 – 30 31 – 40 41 – 50 51 – 60 61 A MÁS

INSTRUCCIONES:

A continuación, le presentare una serie de preguntas sobre su experiencia profesional y el desempeño laboral que caracteriza dentro de su puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Marcar con un aspa (x) la respuesta que la caracteriza.

ITEM	PREGUNTAS	Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí; algunas veces no	Algunas de las veces no	Nunca
I	EXPERIENCIA PROFESIONAL (LABORAL)					
1	Considero que tengo la experiencia laboral suficiente para ocupar el puesto actual					
2	He ejercido funciones similares a las de mi puesto actual en otras organizaciones					
3	He ejercido alguna vez jefatura o encargatura en la organización					
4	Considero que tengo la experiencia suficiente para negociar y solucionar conflictos					
5	Considero que la institución me brinda oportunidades para ampliar mi experiencia laboral					
6	Considero que en la organización valora la experiencia laboral con fines promocionales (ascensos).					
II	DESEMPEÑO LABORAL					
7	Considero que cuento con el equipamiento, materiales y softwares necesarios para desempeñar adecuadamente mis funciones.					
8	Considero que la infraestructura actual me permite desempeñar adecuadamente mis funciones					
9	Me capacitan permanentemente para mejorar mi desempeño laboral.					
10	Considero que desarrollar las habilidades blandas es importante para el puesto de trabajo actual.					
11	Considero que mi trabajo ayuda al logro de los objetivos organizacionales.					
12	Considero que la institución me otorga información completa y de calidad para el Desarrollo de mis funciones.					
13	Considero que trabajar en equipo mejora mi desempeño laboral					

14	Considero que se desempeña mejor quien más experiencia tiene.					
15	Creo que la remuneración debe ir estrechamente ligada con el desempeño y experiencia del trabajador.					

Agradezco su cordial comprensión y su valioso tiempo para realizar la encuesta requerida.

Anexo 05: Validación y confiabilidad de instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Lucia Antonieta Small Ruiz.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS COMO JUEZ EXPERTO

Reciba un cordial saludo, es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestra consideración, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante / egresado del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en la escuela de Posgrado de la Universidad Señor de Sipán, requiero validar los instrumentos, con la finalidad de recoger la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de la investigación es "EXPERIENCIA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJABAMBA" y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados al estudio.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene: Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi respeto y consideración, agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Franklin', written over a horizontal line.

Firma

Morillo Altamirano Franklin Edwin.

DNIN° 71505106

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Sergio Aureliano Cáceres Quispe.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS COMO JUEZ EXPERTO

Reciba un cordial saludo, es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestra consideración, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante / egresado del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en la escuela de Posgrado de la Universidad Señor de Sipán, requiero validar los instrumentos, con la finalidad de recoger la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de la investigación es "EXPERIENCIA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJABAMBA" y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados al estudio.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene: Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi respeto y consideración, agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Morillo Altamirano Franklin Edwin.

DNIN° 71505106

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Jonathan Hernández Castañeda.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS COMO JUEZ EXPERTO

Reciba un cordial saludo, es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestra consideración, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante / egresado del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en la escuela de Posgrado de la Universidad Señor de Sipán, requiero validar los instrumentos, con la finalidad de recoger la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de la investigación es "EXPERIENCIA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJABAMBA" y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados al estudio.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene: Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi respeto y consideración, agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Morillo Altamirano Franklin Edwin.

DNIN° 71505106



CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador : Mg. Lucía Antonieta Small Ruiz
1.2. Cargo e institución donde labora : Gerente de Protocolo y Desarrollo
Empresarial / Capacitación
1.3. Autor (a) del instrumento : Franklin Edwin Morillo Altamirano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			X	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo con dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			X	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los			X	

	sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)				
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			X	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			X	
CONTEO TOTAL					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total: A

Coefficiente de validez: =

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

Firma del validador
DNL N°. 07229338



CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador : Mg. Sergio Aureliano Cáceres Quispe
 1.2. Cargo e institución donde labora : Gerente / SCQ Ingenieros E.I.R.L.
 1.3. Autor (a) del instrumento : Franklin Edwin Morillo Altamirano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
 2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
 3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			X	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo con dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			X	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los			X	

	sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)				
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			X	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			X	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total: A

Coficiente de validez: 0.90 = 0.90

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena


 SOC INGENIEROS E.I.R.L.
 Ing. Sergio Alejandro Cienzo Quipe
 TITULAR GERENTE
Firma del validador
DNI. N°. 04429137

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador** : Mg Jonathan Hernández Castañeda
1.2. Cargo e institución donde labora : Docente en Universidad Señor de Sipán
1.3. Autor (a) del instrumento : Franklin Edwin Morillo Altamirano

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)

2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)

3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			X	
	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas			X	

• ORGANIZACIÓN	secuencialmente y distribuidas de acuerdo con dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.				
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			X	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			X	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			X	
CONTEO TOTAL				X	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total = A

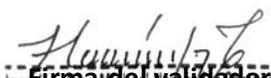
Coefficiente
De validez: 0.95 = 0.95

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena.

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena


Firma del validador
 Ing. Jonathan Moreno Velasco Castañeda
 COESPE : 379
 COLEGIO ESTADÍSTICO DEL PERU
 REGION LA LIBERTAD
DNI. N° 42826400

Anexo 06: Carta de autorización de la entidad



Cajabamba, 08 de noviembre 2022.

Quien suscribe:

Sr. FRANJHO JHAMIR AVILA IPARRAGUIRRE

Gerente Municipal

Municipalidad Provincial de Cajabamba.

AUTORIZA: Permiso para recojo de información para ejecución de proyecto de investigación

Por el presente, el que suscribe, señor FRANJHO JHAMIR AVILA IPARRAGUIRRE, Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajabamba identificado (a) con DNI N° 46224431 AUTORIZO a el estudiante: Franklin Edwin Morillo Altamirano, de la Maestría Gestión del Talento Humano y autor de la investigación denominada Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, al uso de dicha información única y exclusivamente para contribuir a la elaboración de investigación con fines académicos, se solicita, garantice la absoluta confidencialidad de la información recabada.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJABAMBA

Atentamente.

Fransho J. Avila Iparraguirre
GERENTE MUNICIPAL

Nombre y Apellidos:

DNI N° 46224431

Gerente Municipal.

Municipalidad Provincial de Cajabamba.



Institución : Universidad Señor de Sipán Investigador:

Título : Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Yo, Jessia Mavida Torres Gonzales....., identificado(a)
con DNI N° 45417671/DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación Relación entre experiencia laboral y desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.

Determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Cajabamba, 20 de Abri del 2023

FIRMA

DNI N° 45417671



Institución : Universidad Señor de Sipán Investigador:

Título : Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Yo, NANCY HARIBEL JULCA VALDIVIA, identificado(a)
con DNI N° 45039608 DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación Relación entre experiencia laboral y desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.

Determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Cajabamba, 20 de Abil del 2023

FIRMA

DNI N° 45039608





Institución : Universidad Señor de Sipán Investigador:

Título : Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Yo, *Benigno de la Cruz Fabian*, identificado(a)
con DNI N° *26.45.224*, DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación Relación entre experiencia laboral y desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.

Determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Cajabamba, *20* de *Abril* del 2023

Benigno de la Cruz Fabian

FIRMA

DNI N° *26.45.224*





Institución : Universidad Señor de Sipán Investigador:

Título : **Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Cajabamba.**

Yo, Humberto Ruiz Zúñiga Noreni, identificado(a)
con DNI N° 26163704, DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación Relación entre experiencia laboral y desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.

Determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Cajabamba, 20 de Abril del 2023

Humberto Ruiz Zúñiga Noreni

FIRMA

DNI N° 26163704





Institución : Universidad Señor de Sipán Investigador:

Título : Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Yo, Flor Acosta Espeso....., identificado(a)
con DNI N° 26956680, DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación Relación entre experiencia laboral y desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.

Determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Cajabamba, 20 de Abril del 2023



FIRMA

DNI N° 26956680



Institución : Universidad Señor de Sipán Investigador:

Título : **Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Cajabamba.**

Yo, Kristel Rosmary Peralta Aguirre....., identificado(a)
con DNI N° 72766511, DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación Relación entre experiencia laboral y desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.

Determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Cajabamba, ²⁰ de abril del 2023


FIRMA
DNI N° 72766511



Institución : Universidad Señor de Sipán Investigador:

Título : Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Yo, Roman Barrios Ronald Vareni....., identificado(a)
con DNI N° 71217220, DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación Relación entre experiencia laboral y desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.

Determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Cajabamba, 20 de Abril del 2023


FIRMA
DNI N° 71217220



Institución : Universidad Señor de Sipán Investigador:

Título : Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Yo, ... Ludov Robles Valdez, identificado(a)
con DNI N° 43975621, DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación Relación entre experiencia laboral y desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.

Determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Cajabamba, 23 de Diciembre del 2023



FIRMA

DNI N° 43975621



Institución : Universidad Señor de Sipán Investigador:

Título : Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Yo, Humberto Villanueva Fernandez, identificado(a)
con DNI N° 26926411, DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación Relación entre experiencia laboral y desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.

Determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Cajabamba, 20 de Abril del 2023


FIRMA

DNI N° 26 92 6411



Institución : Universidad Señor de Sipán Investigador:

Título : Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Yo, Santas Eleonantina Novales Gutierrez, identificado(a)
con DNI N° 26955946, DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación Relación entre experiencia laboral y desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.

Determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Cajabamba, 20 de Abril del 2023



FIRMA

DNI N° 26955946



Institución : Universidad Señor de Sipán Investigador:

Título : Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Yo, Luz Maribel Valdivia Vargas, identificado(a)
con DNI N° 40539696 DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación Relación entre experiencia laboral y desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.

Determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Cajabamba, 20 de sept del 2023

FIRMA

DNI N° 40539696



Institución : Universidad Señor de Sipán Investigador:

Título : Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Yo, ...BRENDA ZENIDETH TOLCANZA ACASIA....., identificado(a)
con DNI N° 70495756 DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación Relación entre experiencia laboral y desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.

Determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Cajabamba, 20 de Diciembre del 2023

Brenda Zenideth Tolcanza Acasia

FIRMA

DNI N° 70495756





Institución : Universidad Señor de Sipán Investigador:

Título : Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Yo, Milix Pilar Vasela Calderón....., identificado(a)
con DNI N° 46778151., DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación Relación entre experiencia laboral y desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.

Determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Cajabamba, 20 de Abril del 2023

FIRMA

DNI N° 46778151



Institución : Universidad Señor de Sipán Investigador:

Título : Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Yo, Justina Pastas Pasión B. C. C., identificado(a)
con DNI N° 26950025; DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación Relación entre experiencia laboral y desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.

Determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Cajabamba, 20 de Abril del 2023



FIRMA
DNI N° 26950025



Institución : Universidad Señor de Sipán Investigador:

Título : Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Yo, Segundo Herminio Fabian Avila....., identificado(a)
con DNI N° 45340230 DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación Relación entre experiencia laboral y desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.

Determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Cajabamba, 20 de abril del 2023



FIRMA

DNI N° 45340230



Institución : Universidad Señor de Sipán Investigador:

Título : Experiencia Profesional y Desempeño Laboral en colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Yo, Monte Briceno Segundo Palvo, identificado(a)
con DNI N° 26927449, DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación Relación entre experiencia laboral y desempeño del trabajador de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.

Determinar la relación entre la experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos y experiencia profesional en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Identificar niveles significativos de desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Cajabamba, 20 de Abril del 2023

Segundo Palvo
FIRMA
DNI N° 26927449

Anexo 07: Evidencias de la aplicación de investigación.

- Encuestas marcadas

ENCUESTA

Datos Generales:
 Sexo: Femenino Masculino Otro
 Edad: 18 – 30 31 – 40 41 – 50 51 – 60 61 A MÁS

INSTRUCCIONES:

A continuación le presentare una serie de preguntas sobre su experiencia profesional y el desempeño laboral que caracteriza dentro de su puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Cajabamba. Marcar con una aspa (x) la respuesta que la caracteriza.

ITEM	PREGUNTAS	Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí; algunas veces no	Algunas de las veces no	Nunca
I	EXPERIENCIA PROFESIONAL (LABORAL)					
1	Considero que tengo la experiencia laboral suficiente para ocupar el puesto actual		X			
2	He ejercido funciones similares a las de mi puesto actual en otras organizaciones			X		
3	He ejercido alguna vez jefatura o encargatura en la organización		X			
4	Considero que tengo la experiencia suficiente para negociar y solucionar conflictos	X				
5	Considero que la institución me brinda oportunidades para ampliar mi experiencia laboral			X		
6	Considero que en la organización valora la experiencia laboral con fines promocionales (ascensos).			X		
II	DESEMPEÑO LABORAL.					
7	Considero que cuento con el equipamiento, materiales y softwares necesarios para desempeñar adecuadamente mis funciones.			X		
8	Considero que la infraestructura actual me permite desempeñar adecuadamente mis funciones			X		
9	Me capacitan permanentemente para mejorar mi desempeño laboral.		X			
10	Considero que desarrollar las habilidades blandas es importante para el puesto de trabajo actual.	X				
11	Considero que mi trabajo ayuda al logro de los objetivos organizacionales.	X				
12	Considero que la institución me otorga información completa y de calidad para el Desarrollo de mis funciones.		X			
13	Considero que trabajar en equipo mejora mi desempeño laboral			X		
14	Considero que se desempeña mejor quien más experiencia tiene.					X
15	Creo que la remuneración debe ir estrechamente ligada con el desempeño y experiencia del trabajador.			X		

Agradezco su cordial comprensión y su valioso tiempo para realizar la encuesta requerida.

ENCUESTA

Datos Generales:

Sexo:

Femenino

Masculino

Otro

Edad:

 18 - 30

 31 - 40

 41 - 50

 51 - 60

 61 A MÁS

INSTRUCCIONES:

A continuación le presentare una serie de preguntas sobre su experiencia profesional y el desempeño laboral que caracteriza dentro de su puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Cajabamba. Marcar con una aspa (x) la respuesta que la caracteriza.

ITEM	PREGUNTAS	Siempre	La mayoría de las veces si	A algunas veces si; algunas veces no	Algunas de las veces no	Nunca
1	EXPERIENCIA PROFESIONAL (LABORAL)					
1	Considero que tengo la experiencia laboral suficiente para ocupar el puesto actual	X				
2	He ejercido funciones similares a las de mi puesto actual en otras organizaciones		X			
3	He ejercido alguna vez jefatura o encargatura en la organización					X
4	Considero que tengo la experiencia suficiente para negociar y solucionar conflictos			X		
5	Considero que la institución me brinda oportunidades para ampliar mi experiencia laboral				X	
6	Considero que en la organización valora la experiencia laboral con fines promocionales (ascensos).			X		
II	DESEMPEÑO LABORAL					
7	Considero que cuento con el equipamiento, materiales y softwares necesarios para desempeñar adecuadamente mis funciones.				X	
8	Considero que la infraestructura actual me permite desempeñar adecuadamente mis funciones			X		
9	Me capacitan permanentemente para mejorar mi desempeño laboral.			X		
10	Considero que desarrollar las habilidades blandas es importante para el puesto de trabajo actual.		X			
11	Considero que mi trabajo ayuda al logro de los objetivos organizacionales.	X				
12	Considero que la institución me otorga información completa y de calidad para el Desarrollo de mis funciones.		X			
13	Considero que trabajar en equipo mejora mi desempeño laboral	X				
14	Considero que se desempeña mejor quien más experiencia tiene.			X		
15	Creo que la remuneración debe ir estrechamente ligada con el desempeño y experiencia del trabajador.	X				

Agradezco su cordial comprensión y su valioso tiempo para realizar la encuesta requerida.

ENCUESTA

Datos Generales:

Sexo: Femenino Masculino Otro
 Edad: 18 - 30 31 - 40 41 - 50 51 - 60 61 A MÁS

INSTRUCCIONES:

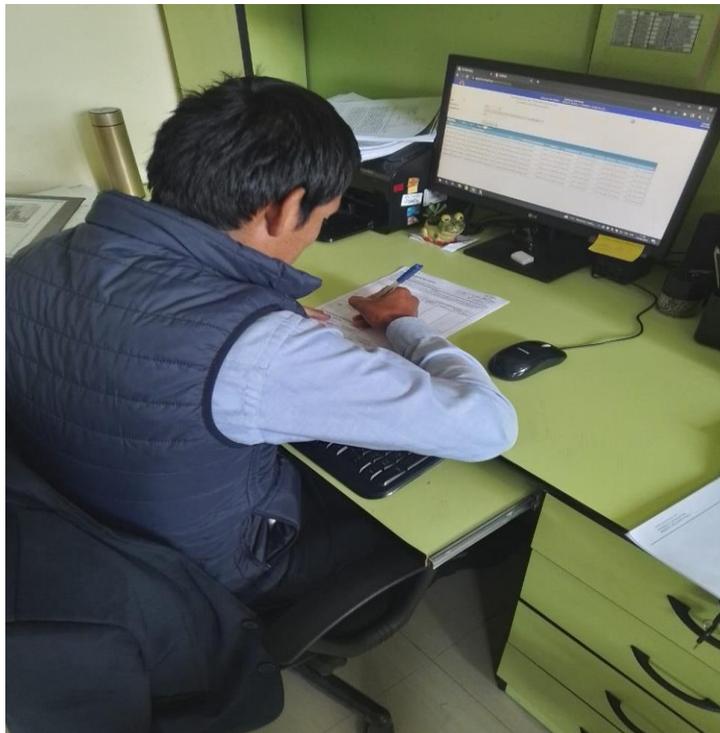
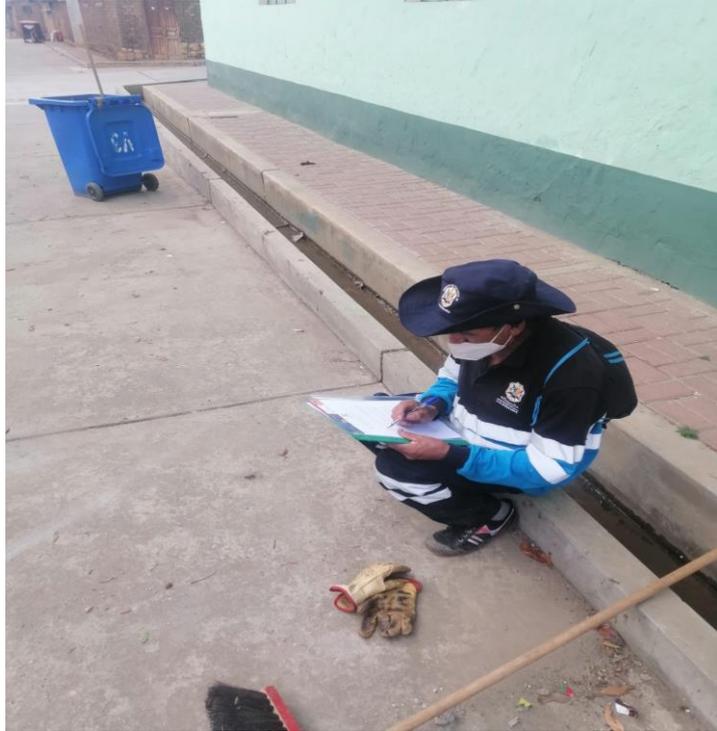
A continuación le presentare una serie de preguntas sobre su experiencia profesional y el desempeño laboral que caracteriza dentro de su puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Cajabamba. Marcar con una aspa (x) la respuesta que la caracteriza.

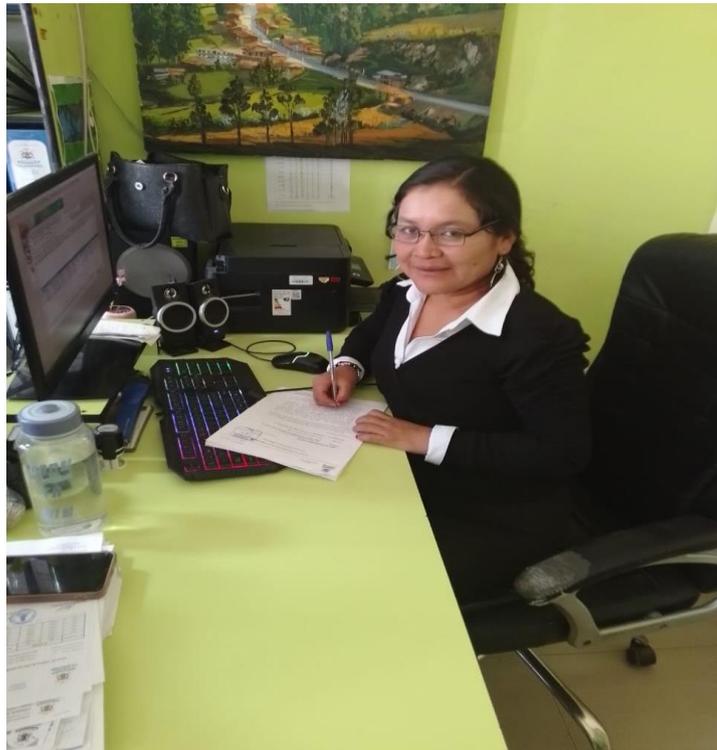
ITEM	PREGUNTAS	Siempre	La mayoría de las veces sí	Algunas veces sí; algunas veces no	Algunas de las veces no	Nunca
I EXPERIENCIA PROFESIONAL (LABORAL)						
1	Considero que tengo la experiencia laboral suficiente para ocupar el puesto actual			X		
2	He ejercido funciones similares a las de mi puesto actual en otras organizaciones					X
3	He ejercido alguna vez jefatura o encargatura en la organización					X
4	Considero que tengo la experiencia suficiente para negociar y solucionar conflictos			X		
5	Considero que la institución me brinda oportunidades para ampliar mi experiencia laboral			X		
6	Considero que en la organización valora la experiencia laboral con fines promocionales (ascensos).				X	
II DESEMPEÑO LABORAL						
7	Considero que cuento con el equipamiento, materiales y softwares necesarios para desempeñar adecuadamente mis funciones.				X	
8	Considero que la infraestructura actual me permite desempeñar adecuadamente mis funciones			X		
9	Me capacitan permanentemente para mejorar mi desempeño laboral.					
10	Considero que desarrollar las habilidades blandas es importante para el puesto de trabajo actual.				X	
11	Considero que mi trabajo ayuda al logro de los objetivos organizacionales.	X				
12	Considero que la institución me otorga información completa y de calidad para el Desarrollo de mis funciones.			X		
13	Considero que trabajar en equipo mejora mi desempeño laboral			X		
14	Considero que se desempeña mejor quien más experiencia tiene.				X	
15	Creo que la remuneración debe ir estrechamente ligada con el desempeño y experiencia del trabajador.			X		

Agradezco su cordial comprensión y su valioso tiempo para realizar la encuesta requerida.

- **Fotografías de personal**







- Evidencias de resultados obtenidos

Tabla 1

Experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad

Provincial de Cajabamba

Desempeño Laboral	Experiencia Profesional											
	Nunca		Algunas de las veces no		Algunas veces sí; algunas veces no		La mayoría de las veces sí		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Algunas de las veces no	0	0.0%	2	0.9%	1	0.5%	0	0.0%	0	0.0%	3	1.4%
Algunas veces sí; algunas veces no	0	0.0%	0	0.0%	11	5.1%	0	0.0%	0	0.0%	11	5.1%
La mayoría de las veces sí	0	0.0%	0	0.0%	6	2.8%	91	42.3%	0	0.0%	97	45.1%
Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	53	24.7%	51	23.7%	104	48.4%
Total	0	0.0%	2	0.9%	18	8.4%	144	67.0%	51	23.7%	215	100.0%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

De la tabla 1 se observó que, de los 215 colaboradores, el 48.4% de los colaboradores opinaron que siempre se presentó desempeño laboral, de los cuales el 24.7% de los colaboradores opinaron que la mayoría de las veces sí se presentó experiencia profesional.

Mientras que el 1.4% de los colaboradores opinaron que siempre se presentó algunas de las veces no se presentó desempeño laboral. De los cuales el 0.9% de los colaboradores opinaron que algunas de las veces no se presentó experiencia profesional. Por otro lado, el 67% de los colaboradores opinaron que la mayoría de las veces sí se presentó experiencia profesional. Y solo un 0.9% de los colaboradores opinaron que algunas de las veces no presentaron experiencia profesional en la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

Prueba de Normalidad

a) Formulación de hipótesis

H_0 : Los datos siguen una distribución normal $\sim N(\mu; \sigma)$

H_1 : Los datos no siguen una distribución normal $\sim N(\mu; \sigma)$

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

c) Estadístico de prueba

Tabla 2

Prueba de normalidad de las variables Experiencia Profesional y Desempeño Laboral

Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Experiencia Profesional	0.354	215	0.000	0.737	215	0.000
Desempeño Laboral	0.302	215	0.000	0.738	215	0.000

** . Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.

d) Regla de decisión

Significancia (Sig.) > no se rechaza la hipótesis nula

Significancia (Sig.) \leq se rechaza la hipótesis nula

Se observó en la tabla 2 que la significancia Sig. = 0.000 es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, existe suficiente evidencia para afirmar que los datos de las variables experiencia profesional y desempeño laboral no siguen una distribución normal. Se utilizó una prueba no paramétrica el Coeficiente de correlación Rho de Spearman porque las respuestas siguen una escala de Likert.

Prueba de hipótesis

b) Formulación de hipótesis

$H_0: \rho = 0$ (No existe relación entre la Experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba)

$H_1: \rho \neq 0$ (Existe relación entre la Experiencia profesional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba)

c) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

d) Estadístico de prueba

$$r_{rho} = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)} = 0.677$$

Donde

d: representa la diferencia de rangos entre las variables experiencia profesional y desempeño laboral.

n: es el número de observaciones obtenidos en el muestreo.

Anexo 08: ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Nila García Clavo, Jefe de Unidad de Investigación de Posgrado**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Posgrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **EXPERIENCIA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJABAMBA** elaborado por el (los) estudiante(s) **MORILLO ALTAMIRANO FRANKLIN EDWIN**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **17%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 29 de mayo de 2024.


 **Dra. Nila García Clavo**
Jefe de Unidad de Investigación
Posgrado
DNI N° 43815291