

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**PERFIL DE PUESTOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
CARGOS OCUPADOS POR LOS TRABAJADORES DEL
PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL
AMAZONAS - CONDORCANQUI, 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Bach. Perez Vasquez Esmir

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4489-8399>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

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
2025**

Aprobación del jurado

TESIS

PERFIL DE PUESTOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE CARGOS OCUPADOS POR LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS - CONDORCANQUI, 2023

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra
Nombre Completo Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy egresada del Programa de Estudios de Administración de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

PERFIL DE PUESTOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE CARGOS OCUPADOS POR LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS - CONDORCANQUI, 2023

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, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firmo:

Perez Vasquez Esmir	DNI: 76826875	
---------------------	---------------	---

Pimentel, 09 de febrero de 2023.

Reporte Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

PERFIL DE PUESTOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE CARGOS OCUPADOS POR LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA JUNTOS

AUTOR

Esmir Perez Vasquez

RECuento DE PALABRAS

15121 Words

RECuento DE CARACTERES

85705 Characters

RECuento DE PÁGINAS

63 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.8MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 22, 2024 12:34 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 22, 2024 12:35 PM GMT-5

● 23% de similitud general

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

- 22% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

DEDICATORIA

Con cariño y gratitud, dedico este trabajo de investigación a mi madre, quien es mi fuente de inspiración y apoyo incondicional a lo largo de esta travesía académica. Su dedicación y sabios consejos han enriquecido este proceso convirtiéndolo en un viaje de aprendizaje significativo en mi vida

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por su apoyo incondicional y motivación en este proceso de aprendizaje.

Agradezco a mis amigos y compañeros de trabajo por sus aportes, compañía y sostén que lograron que los desafíos sean llevaderos.

Agradezco a mis profesores y asesor por la orientación para el desarrollo de esta investigación, quienes contribuyeron en mi crecimiento académico y profesional.

INDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	17
1.3.1.2. Importancia del perfil de puestos.....	25
1.3.1.3. Partes de un perfil de puestos.....	26
1.3.1.4. Especificaciones de la tarea en el perfil de puestos de trabajo.....	27
1.3.1.5. Perfil de puestos por competencias.....	27
1.3.1.5.1. Tipos de competencias.....	27
1.3.2. Desempeño laboral.....	28
1.3.2.1. Dimensiones del desempeño laboral.....	30
1.4. Formulación del problema.....	32
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	32
1.6. Hipótesis.....	33
1.7. Objetivos.....	34
CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODO.....	35
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	35
2.2. Variables, Operacionalización.....	36
2.3. Población y muestra.....	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	40
2.5. Método de análisis de datos.....	41
2.6. Validación y confiabilidad de instrumentos.....	41
2.7. Aspectos éticos.....	42
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	43
3.1. Presentación de tablas y figuras.....	43
3.3. Aporte científico.....	62
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	85
4.1. Conclusiones.....	85
4.2. Recomendaciones.....	86
REFERENCIAS.....	88
ANEXOS.....	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable independiente.....	38
Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente	39
Tabla 3: Nivel de la variable perfil de puestos de los trabajadores del Programa Juntos.....	43
Tabla 4:Nivel de la variable desempeño laboral de los trabajadores del Programa Juntos .	44
Tabla 5:Nivel de la dimensión competencias cognitivas.....	45
Tabla 6:Nivel de la dimensión competencias procedimentales.....	46
Tabla 7: Nivel de la dimensión competencias interpersonales.	47
Tabla 8: Nivel de la dimensión desempeño de la tarea.	48
Tabla 9: Nivel de la dimensión desempeño contextual.....	49
Tabla 10: Nivel de la dimensión desempeño adaptativo.....	50
Tabla 11: Normalidad de las variables Perfil de Puestos y Desempeño Laboral	52
Tabla 12: Prueba de Rho de Spearman entre el Perfil de Puestos y Desempeño Laboral ..	53
Tabla 13: Prueba de Rho de Spearman entre la dimensión Competencias Cognitivas y Desempeño Laboral.....	54
Tabla 14: Prueba de Rho de Spearman entre la dimensión Competencias procedimentales y Desempeño Laboral.....	55
Tabla 15: Prueba de Rho de Spearman entre la dimensión Competencias procedimentales y Desempeño Laboral.....	56
Tabla 16: Prueba de Rho de Spearman entre las dimensiones del perfil de puestos y las dimensiones del Desempeño Laboral	57

INDICE DE FIGURAS

figura 1: Nivel de la variable perfil de puestos de los trabajadores del Programa Juntos.....	43
figura 2: Nivel de la variable desempeño laboral de los trabajadores del Programa Juntos.	44
figura 3: Nivel de la dimensión competencias cognitivas.....	45
figura 4: Nivel de la dimensión competencias procedimentales.....	46
figura 5: Nivel de la dimensión competencias interpersonales	47
figura 6: Nivel de la dimensión desempeño de la tarea.	48
figura 7: Nivel de la dimensión desempeño contextual.....	49
figura 8: Nivel de la dimensión desempeño adaptativo.....	50

RESUMEN

El presente estudio tuvo tal propósito general poder identificar qué relación hay en las variables de estudio por cada uno del personal que trabaja en el Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023, para poder conseguir los objetivos de esta investigación tuvieron que utilizarse dos muestras de estudio, una configurada para el personal que labora en la institución y otra configurada por los encargados de liderar las funciones administrativas de la institución.

Mencionar que dicha investigación es de tipo descriptivo y correlacional, creyéndose conveniente utilizar el diseño de tipo no experimental. La aplicación de dichos cuestionarios validados y confiables por Alfa de Cronbach, permite definir las siguientes conclusiones, la estadística descriptiva, permite obtener un coeficiente de correlación de .695, lo que indicaría que existe un grado de relación significativo que puedan ver por las variables perfil de puesto y desempeño laboral. Dichos logros de la investigación muestran a un 41.2% de encuestados se halla en alto medio en la estructura de los perfiles de puestos de la institución. La dimensión competencias procedimentales, favorecen la estructura del perfil de puestos.

Palabras clave: perfil de puestos, desempeño laboral, competencias

ABSTRACT

The present study had the general purpose of being able to identify what relationship there is in the study variables for each of the personnel who work in the Juntos Program, Territorial Unit Amazonas - Condorcanqui, 2023, in order to achieve the objectives of this research, two samples had to be used. of study, one configured for the personnel who work in the institution and another configured for those in charge of leading the administrative functions of the institution.

Mention that said research is descriptive and correlational, believing it convenient to use a non-experimental design. The application of these questionnaires validated and reliable by Cronbach's Alpha, allows us to define the following conclusions, the descriptive statistics, allows us to obtain a correlation coefficient of .695, which would indicate that there is a significant degree of relationship that can be seen by the profile variables. position and job performance. These research achievements show that 41.2% of respondents' profile is at a high level in the structure of the institution's position profiles. The procedural competencies dimension favors the structure of the job profile.

Keywords: job profile, job performance, skills

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Para que cada trabajador desempeñe una tarea sobresaliente, el perfil de puestos describe dichas condiciones surgidas en los trabajadores de la institución y de esta forma quitar inconvenientes que se presentan en su centro laboral impidiendo descubrir las condiciones. Estableciendo el diseño de puestos identificará las carencias de los empleados, así como de la entidad, y de esta manera eliminar obstáculos existentes y se pueda mejorar el rendimiento, asimismo la calidad de los trabajadores en el área desempeñada. El diseño puesto es importante en la vida del trabajador debido a que muchas veces influye en su desempeño laboral, e impacta elevando su autoestima, genera nuevas experiencias de vida, eficacia de lo actuado reflejado en el plano financiero y también en lo económico, en o en casos excesivos, puede causar impaciencia, daño físico e intelectual de todos los involucrados.

El presente estudio está estructurado en los siguientes capítulos:

En el capítulo I, se hace mención a la introducción, realidad problemática a nivel internacional, nacional y local, detallando los trabajos previos, así mismo las proposiciones enlazadas al estudio. A la vez se pone en manifiesto el problema del presente estudio, hipótesis, objetivo general y también los objetivos específicos detallados en dicho estudio.

Asimismo, el capítulo II, indica el tipo y diseño del estudio, específicamente la población en su universo, las diversas técnicas y también los instrumentos para la recopilación de información, asimismo puede mostrarse los criterios éticos y rigor científico.

Seguidamente, el Capítulo III da a conocer los resultados obtenidos de la investigación tanto en tablas como en figuras, asimismo la discusión de dichos resultados.

Para finalizar, el IV capítulo, justifica las conclusiones y recomendaciones del estudio.

1.1. Realidad Problemática

A nivel internacional

Soares (2020) Un perfil de competencias va a depender siempre de las funciones que se desarrolle en el puesto de trabajo en cuestión, asimismo de la estrategia y la cultura en las instituciones, dado que cada empresa adapta los perfiles de competencia dependiendo de los objetivos que se pretenda lograr, contribuyendo a la definición de cuáles son las puntualidades que el cargo requiere.

Establece que, a través de la construcción de perfiles, sirve de base para definir funciones y contrataciones ya que se tiene la claridad sobre los requisitos que el cargo requiere.

Armijos et al. (2019) especifica que, el entrenamiento y desarrollo de todo el personal, es el sitio encargado de brindar capacitaciones en un corto plazo a los trabajadores que ocupan un puesto en una institución, a la vez se encarga de suministrar a sus trabajadores los programas para ampliar el conocimiento y la habilidad de un empleado para el desarrollo de determinado cargo o puesto de trabajo, mejorando su desempeño laboral y permitiendo elevar la calidad de los procesos de productividad de una institución.

Palmer (2017) detalla que tanto profesionales y consultores que se desempeñan en recursos humanos usan el perfil de puestos y la parte analítica de las mismas como fundamentos básicos para muchas funciones de recursos humanos (RR. HH.), incluyendo reclutamiento y contratación, evaluaciones de desempeño y rangos salariales. Los perfiles de puestos y los análisis de puestos son esenciales de las empresas, ayudan a garantizar que se contrate a profesionales indicadas y correctas para el trabajo, protegen a las empresas contra demandas y ayudan a las empresas a compensar adecuadamente a sus empleados. Por lo tanto, es importante asegurarse de que las descripciones de los trabajos y los análisis de los trabajos se realicen de manera adecuada y exhaustiva porque la precisión de estas herramientas afectará a la calidad de muchas funciones de recursos humanos. Debido a que los perfiles de dichos puestos y el análisis de todos los puestos vienen a ser de gran importancia para el desempeño de recursos humanos, siendo

importante realizar la valoración de la calidad de dichas herramientas y qué tan bien encajan entre sí. Las descripciones de los trabajos han de desarrollarse de los datos estudiados en el trabajo realizado.

Para Raju & Banerjee (2017) Es un instrumento utilizado por las empresas, para mejorar la precisión de las labores que debe generar una empresa. Por lo tanto, para que los empleados realicen bien su trabajo, debe haber una descripción del trabajo clara y específica. En este sentido muchas organizaciones siguen trabajando arduamente para asegurarse de que los perfiles de puestos sean efectivos en términos de productividad y para lograr los objetivos planteados por la institución. Por estas razones, muchos investigadores han estudiado como calificar los efectos de los perfiles de puestos para el éxito de las organizaciones, dado que el mundo cambia rápidamente, existen entornos muy cambiantes en la naturaleza del entorno de trabajo y la tecnología, por lo que el perfil de puestos debe ajustarse para incorporar los cambio.

Pérez (2017) explica que una institución que utiliza una perspectiva social, de la misma manera que otra institución está formado por un sistema administrativo, este a su vez necesita que sus trabajadores sientan establecidos cuáles viene a ser sus funciones adjuntas al puesto de trabajo que desempeña, para ello se recomienda que precisen cuales vienen a ser los requisitos mínimos debe tener un profesional para poder lograr acceder a cualquier puesto de trabajo interiormente en la institución.

Disponer de un adecuado manual de perfil de puestos que permitirá conocer el desempeño el cual debe cumplir cada colaborador que ocupa dicho cargo, esto produce la alineación en lo que corresponde al reclutamiento del Recurso Humano alineados a dichos objetivos estratégicos planteados por la organización lo cual contribuye con el desarrollo profesional.

A nivel nacional

Huaripuma (2021) manifiesta que los elementos en una gestión comunal, suelen ser registros técnico normativos, que prescriben contenido técnico administrativo, con la finalidad de poder organizar a una institución. Siendo obligatorio realizar un estudio interno

de una entidad municipalidad, vale decir que viene siendo indispensable que como empleados pueda llevarse a cabo a mayor nivel el estado institucional de cómo se encuentra la institución, con el objetivo de lograr un diagnóstico institucional de cómo están actualmente las documentaciones normativas y de esta forma modificar o hacer los instrumentos que se consideran importantes en un gobierno.

Quispe & Álvaro (2020) refieren al respecto que, en el sector público; se halla falencias en el marco de la gestión del recurso humano lo que impacta en la calidad del servicio comprometiendo la percepción del usuario sobre la atención dada cuando se trata de una entidad pública. Bajo esos conceptos la Superintendencia Nacional de Migraciones no es ajena a la problemática que se presenta. Es decir que factores como es la motivación, el clima internamente de la institución, agilidades de dirección que deben ser consideradas primordiales por cada directivo que tiene servidores bajo su responsabilidad son piezas clave influyentes de forma positiva en la calidad del servicio que se le brinda a los usuarios.

Centro latinoamericano de administración para el desarrollo-CLAD (2018) describe en cuanto a servicios pertinentes ofrecidos con calidad, las personas que brindan los servicios para hacerlo deben estar capacitados, y de esta forma, pueden seleccionarse por mérito, y los puestos ocupados deben ser por individuos competentes. Ello conlleva que se debe contar con perfiles de puestos donde estén detalladas las funciones y requisitos de los puestos de forma adecuada, llevar a cabo los procesos de elección claras, la medición del desempeño de cada servidor y la definición de procedimientos para capacitación y de esta manera mejorar su desempeño. Asimismo, incluye las concepciones de mérito para lograr el acceso, el progreso y la permanencia; elaborar perfiles de puestos apropiados; preparación constante para lograr cerrar brechas; y las evaluaciones constantes para medir el desempeño; componentes que vienen a ser parte de la reforma en el Perú.

Saldaña (2017) indica que el principal problema que afecta a las instituciones viene a ser que, cuando contraten, prevalezca el grado de ayuda personal que exista con personal de dirección permitiendo la designación laboral a un determinado puesto. Imperan distintas maneras para alcanzar un puesto laboral bajo esta manera, relacionados con

diferentes nombres como son: compadrazgo y clientelismo político que viene hacer el cambio de ayudas con la finalidad de apoyar en elecciones. Los favores políticos crean una imagen asociativa de imparcialidad, ilegitimidad e inestabilidad con relación a los documentos normativos establecidos para establecer los perfiles de puesto. Se difunde una mala imagen negativa dentro de la misma institución, promoviendo el incumplimiento de todas las metas, acciones asimismo las funciones provenientes de los cargos asumidos.

Mencionar que los perfiles de puestos ayudan a definir y conocer las funciones, así como también las actividades de cada servidor según el cargo ocupado en una entidad. Logrando con esto definir de manera clara lo que la organización siempre va a esperar del trabajador o cualquier persona que aspire a ocupar un puesto laboral.

SERVIR (2017) menciona la realización de un estudio a 73 Municipalidades en 15 departamentos a nivel de todo Perú, acerca de las perspectivas de trabajo en este nivel de gobierno, sobre la adiestramiento académico en cada uno de las municipalidades considerados, el 55% cuenta con una educación superior (técnica o universitaria), influyendo en el grupo que tiene actualmente educación universitaria, que a su vez viene a representar el 30%.

A nivel local

Hoy en día, los medios para ingresar a los cargos públicos están sujetos a proceso correcto de selección y contratación de personal relacionado al cumplimiento del Perfil de Puestos donde esta descrito y establecido las funciones básicas, específica de cada colaborador; así como también las estipulaciones de todos los cargos o puestos de trabajo.

Las Instituciones Públicas, tienen un rol fundamental dentro del desarrollo y aplicación de políticas que conlleven a conseguir la comodidad de la población en el contorno de interposición y esto debe ser logrado a través de buenas decisiones, siguiendo con los lineamientos establecidos.

La administración pública realiza siempre el procedimiento de incorporación, elección y contratación de individuos, que garanticen que los trabajadores que se

encuentren al servicio del estado sean los más competentes para ejercer las labores encargadas y que permitan conseguir los objetivos de la institución.

Ante este horizonte viene a ser oportuno precisar que la Institución Pública Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui perfeccione su administración el responsable de Recursos Humanos, debido a que se demuestran variaciones en cuanto a los requisitos, características y competencias requeridas en el MPP con el perfil del puesto que actualmente viendo siendo ocupados por cada colaborador, es necesario que se cuenten con mecanismos claros y transparentes para la selección, contratación, capacitación, desarrollo y la realización de la evaluación de los trabajadores puedan cooperar con la consecución de metas y fines que cada institución establece.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Herrera et al. (2023) los autores realizaron un estudio acerca de la modelación de perfiles de puesto, demostrando que aún no hay estudios realizados que estén relacionadas al tema de estudio como es la satisfacción laboral. Siendo la finalidad de esta investigación determinar el perfil de puesto influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de los gobiernos parroquiales rurales de Tungurahua. Este estudio fue cuantitativa, no experimental, de corte trasversal, donde se muestran los resultados una indudable relación entre el perfil de puesto del personal y la satisfacción de los trabajadores que aprecian su centro de trabajo. Significativamente las dimensiones, técnico funcional y estabilidad con la satisfacción en su ambiente de labores y la necesidad de su relación. Concluyendo que hay un nivel insuficiente (33%) en lo que respecta a la satisfacción laboral.

Bedriñana & Saavedra (2023) Los autores en el presente estudio determinaron que, si hay relación dada por los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de todos los trabajadores médicos del Hospital Vitarte Lima, en 2018. La recopilación de información se realizó utilizando un cuestionario validado antes de aplicar y el análisis de consistencia interior, determinado por el alfa de Cronbach. Los autores demostraron mediante los resultados que la estadística descriptiva precisó un 50% para el estilo de liderazgo

democrático de las dimensiones y un nivel mayor a 60% en lo que respecta al desempeño laboral. La inferencia estadística, utilizado para la prueba de hipótesis se determina por el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,85$), comprobó que hay una correlación alta positiva para las variables. Por lo que se puede concluir que, si hay una correlación para el estilo de liderazgo democrático de las dimensiones y el desempeño laboral, exhorta se pueda dar la elaboración de proyectos para la mejora de la calidad y brindar capacitación en cada trabajador.

Para los autores Sanabria et al. (2023) su investigación cuyo objetivo fue estudiar si hay correlación para la actividad física y el desempeño laboral, utilizado en diversas instituciones de la ciudad de Sincelejo, Colombia. Intentó demostrar mediante el diseño metodológico que la hipótesis (H1) donde la actividad física esta correlacionada de forma positiva con el desempeño laboral para las empresas de la ciudad en estudio. Se procedió a realizar sistemáticamente una verificación emergente de la literatura en gestión y de esta forma verificar la relación para actividad física y desempeño laboral. Los resultados comprueban la hipótesis del estudio debido a que la actividad física y el desempeño laboral se correlacionan positivamente con los integrantes de la muestra, cuyos valores son relativamente bajos. Las personas de la muestra en ese sentido no tienen una media alta en lo que se refiere a la experiencia en la práctica de la actividad física, pero sí reconocen la importancia para lograr obtener rendimientos laborales mucho mejores.

Österberg (2021) realizó el primer estudio europeo acerca de competencias lingüísticas (European Survey on Language Competences). Los resultados verifican la poca cantidad de personas capacitadas y una cualidad indistinta para lograr el aprendizaje de un determinado idioma, para verificación con el idioma inglés, realizado por los estudiantes y la comunidad adyacente. Identificándose que se debe mejorar las condiciones laborales de las personas capacitadas del español en Suecia son: disminuir el número de educandos por aula, excluir la precariedad laboral, junto con el ambiente de empleo múltiple, y establecer una oferta formativa para el aprendizaje del español.

Jariot et al. (2020) los autores mencionan que la inserción laboral trasciende efectivamente en el ambiente del colectivo de personas con discapacidad intelectual (DI), y el empleo es decisivo en su proceso de integración social y participación comunitaria. Se pretenden optimizar los procesos de integración laboral y desarrollo profesional de las personas con DI leve y moderada para facilitar su inclusión social. Introdujeron y emplearon un cuestionario para 100 personas con grados de DI leve y moderado. Utilizaron el diseño de investigación no experimental, lo cual examinaron las capacidades profesionales de los colaboradores en sus centros ocupacionales. Las personas con DI poseen un avance similar para las competencias que se analizaron; los que presentaron un grado de DI leve mostraron niveles competenciales mayores a los de las personas con DI moderada. Ciertamente el hecho de que se hayan analizadas a personas que estén situadas en centros ocupacionales posibilita su desarrollo competencial.

A nivel nacional

Polo et al. (2023) Los autores mencionan que el uso adecuado de la información y la comunicación mediante las tecnologías siempre tienden a mejorar el rendimiento de las personas en su centro de labores. La aceptación indispensable de estos procesos tecnológicos facilita se realice una mejora en la administración eficaz y productiva de los programas sociales. La finalidad de este artículo es explorar cual es la impresión de la información y la comunicación usando las tecnologías en el desempeño de las personas capacitadas que vienen laborando en programas sociales en el ámbito urbano y rural del Perú en particular consideración para los trabajadores del Programa Social Qali Warma, pertenecientes a la región de Amazonas, para los años 2021 y 2022. Realizado el análisis revela una positiva pero modesta correlación, para el uso de tecnologías de la información y la comunicación asimismo como el rendimiento laboral, contribuyendo a mejorar la productividad y a enaltecer la práctica competitiva de los trabajadores.

García (2023) El autor da a conocer el objetivo principal de la realización de su estudio fue determinar utilizando como análisis contextual a los trabajadores de la clínica Interregional de la ciudad de Bagua, Perú, 2023. El principal enfoque metodológico fue

cuantitativo, relacional y de diseño no experimental. Mostrando los resultados una precisión de 35,7% (nivel medio) para la realización del talento humano y 57,2% (nivel alto) para el desempeño laboral, además de 0,71 de correlación entre variables, se encontró el valor p fue de 0,004 que viene a ser una correlación alta y positiva, y una significancia estadística suficiente. Concluyéndose que existe correlación para las variables, lo que confirmándose la hipótesis de la investigación.

Medina et al. (2023) realizó una investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa José Carlos Mariátegui del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2020”, con el propósito de conocer el grado de relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de dicha entidad del sector educación. El enfoque del estudio fue cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y no experimental en cuanto al diseño. Se recolectó los datos aplicando dos cuestionarios para 73 educadores. Existe una correlación según los resultados entre la variable de clima organizacional y el desempeño docente, que tuvo lugar al hallar el coeficiente de correlación Rho de Spearman .

Ravello & Lllaque (2023) mencionan que la presente investigación analizó la moderación de la distancia de poder en la relación del empoderamiento psicológico y la resiliencia en el desempeño laboral en el tiempo de pandemia. Descriptivo y correlacional fue el enfoque para la investigación, no experimental y transversal en cuanto al diseño. El estudio muestra los resultados que si poseen implicación teórica, esto es porque confirmarían que el empoderamiento psicológico en el desempeño laboral tiene influencia positiva y una aportación innovadora de la evidencia empírica y la impresión positiva de la resiliencia referido al desempeño. Los resultados el estudio aconsejan la realización de la inversión en gestión con la finalidad de fomentar el empoderamiento psicológico y la resiliencia de los empleados.

Peñalver et al. (2023) en su estudio menciona que la correlación para las emociones positivas (como la satisfacción laboral) y la variable desempeño laboral, generan diversidad

de tesis y estudios del empleado feliz-productivo. Sin embargo, se persuade aumentar y ahondar en aspectos como el desarrollo de una perspectiva múltiples niveles que permitirá reconocer variables cuya finalidad es formar grupos felices y productivos en las instituciones y como principal propósito fue examinar la relación para el afecto positivo grupal (entusiasmo, optimismo, satisfacción, comodidad, relajación) y el desempeño grupal (intra-rol, extra-rol). Pueden ayudar los resultados a las instituciones para la toma de acciones en relación a la valoración de riesgos psicosociales, gestión del desempeño y rediseño de grupos.

A nivel local

Cobeñas (2018) menciona en su trabajo de investigación acerca de una institución pequeña, teniendo por objetivo diseñar y gestionar de forma apropiada dichos procesos de selección de personal para aumentar la eficiencia del personal para el bienestar de su área y de la institución en general, permitiendo lograr excelentes tiempos de trabajo, rendimiento, soluciones y adaptación cuando se den los posibles cambios que sobrelleve la institución, enfocándose en constante crecimiento la pequeña empresa y se necesita personal de cambio, con capacidad de gestión, con búsqueda de mejora continua que permita a las instituciones poder utilizarlos en varios puestos y a la vez poder tener la responsabilidad ante un cambio de posición o ascenso jerárquico en la institución.

Gavilano (2018) menciona que su trabajo de investigación busca diseñar y plantear un modelo para el avance de mejora continua para los procesos de selección y capacitación para el personal, teniendo como resultados que la mayoría de los trabajadores no se encontraban de acuerdo para que se lleven a cabo procesos de mejora mediante la evaluación de perfil de puestos y desempeño laboral, conllevando a reubicar al personal que no se encontraba en un área donde no se encontraba utilizando todos sus conocimientos y habilidades como profesional, técnico u operario, desaprovechando así mejoras en cada área con el reemplazo de personal para incrementar el rendimiento y funcionamiento del personal y las áreas en su totalidad.

Concluyendo que existen trabajadores que se encuentran en desacuerdo para que ejecuten procedimientos respecto al puesto a ocupar se evalúen técnicamente, de igual forma ciertos personales están en desacuerdo que se publiquen en la web de la institución los resultados de los procesos de selección con la finalidad para no exponerse su información pública.

More (2017) su investigación propuso la gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de una empresa transporte de viajeros. El estudio toma en cuenta el problema presentado en la empresa en cuanto a los procedimientos de gestión de personal y los efectos que produce en los diferentes grados de desempeño laboral y desenvolvimiento de los miembros. Se utilizó la investigación descriptiva y correlacional en dicho estudio, el diseño de investigación es de corte no experimental, creyéndose conveniente utilizar como población a 123 trabajadores que laboran en las diversas sucursales de la empresa. La tabulación de todos los datos permite determinar si la variable nivel de desempeño de su trabajo es medio, a pesar que los colaboradores cumplen las funciones y actividades previstas, se evidencian ciertas restricciones sobre el logro de los objetivos. Finalmente se verifica que una adecuada selección del personal si permite optimizar el desempeño laboral referido para el personal.

García (2017) investigó cuales vienen a ser las relaciones que se suscitan entre los perfiles de puestos y el desempeño laboral de un grupo de colaboradores que ejecutan actividades asistenciales en un centro médico. El trabajo realizado es no experimental, diseño correlacional descriptivo. Se utilizó instrumentos para el recojo de datos tales como la ficha de inscripción correspondiente a los perfiles de puestos y un cuestionario que ayudará a medir el desempeño laboral. Los resultados que se encontraron al aplicar la prueba Chi cuadrado, dan por aceptado la hipótesis nula de independencia, concluyéndose en el estudio que la variable perfil de puesto no tiene relación con la variable dependiente del Centro Médico Universitario de la Universidad Nacional de San Martín.

Blas (2017) planteó en la investigación como objetivo determinar la relación existente entre variables estudiadas de todos y cada uno del personal de la Dirección de

Salud V de Lima Metropolitana, 2017. Adoptando el método llamado hipotético - deductivo. Este estudio obtuvo los datos en un tiempo determinado para emplear el cuestionario. Los usuarios ofrecieron datos acerca de las variables, por medio de la evaluación para sus diferentes dimensiones, siendo los alcances presentados gráfica y textualmente. El estudio determina la existencia de la demostración significativa para certificar que el Perfil de puestos y el desempeño laboral guardan relación de una forma positiva y un nivel bajo.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Perfil de puesto

Para Alles (2012) un perfil de puesto identifica objetivos fundamentales y no fundamentales asignados a un puesto específico. También identifica las relaciones de informes y también puede describir las evaluaciones solicitadas, lo mínimo de los requisitos solicitados, las situaciones laborales y las evaluaciones deseables. Siendo los funcionarios responsables para desarrollar y mantener perfiles de puestos precisos y actuales para sus trabajadores. Deberán ser adecuados los deberes para la sistematización y coherentes con especificaciones de rango. No es raro que las declaraciones de obligaciones varíen dentro de la misma clasificación debido a los diversos entornos departamentales y estructuras organizativas.

En palabras de Chiavenato (2000) los perfiles de puestos deben basarse en el análisis del puesto y deben ser lo más breves y formales posible. Su contenido podría describirse bajo los encabezados de título del trabajo, propósito principal del trabajo, actividades principales, tareas u obligaciones.

Para Dessler & Verela (2011) los perfiles de puesto son una declaración escrita del contenido de cualquier trabajo en particular y se puede distinguir de la especificación de una persona, que describe no el contenido del trabajo, sino el atributo, que permite al personal individual o grupal trabajar eficientemente de acuerdo con lo que deberían hacer.

Los perfiles de puestos incluyen un resumen de roles, los deberes y tareas esenciales y la educación y experiencia mínimas requeridas que permite que el personal

individual o grupal trabajo eficientemente de acuerdo con lo que deben hacer (Gómez, 1996).

Helleriegel (2013) afirma un perfil de puesto es una declaración escrita que explica el propósito, alcance, deberes y responsabilidades de un trabajo específico. Se prepara en base al análisis de trabajo para uso interno dentro de la empresa y uso externo para atraer la atención de personas externas a la empresa. Los perfiles de puestos pueden usarse como una hoja de ruta para el reclutamiento, selección y orientación. También son los componentes básicos utilizados en la evaluación del desempeño, la planificación de la sucesión, el entrenamiento, la capacitación y la compensación. Un perfil de puesto ayuda a garantizar un rendimiento efectivo y proporciona una guía clara de todo lo que implica la posición, sus requisitos y resultados esperados. Las descripciones de puestos están sujetas a cambios y cambios constantes debido a la naturaleza del entorno en las organizaciones y empresas. Los cambios organizacionales como la reestructuración, el crecimiento, los recortes y las reasignaciones tienen un impacto directo en las descripciones de los puestos. Es importante saber cómo los cambios afectan las relaciones entre los puestos y ayudan a identificar posibles superposiciones o brechas entre los trabajos. La evaluación periódica del nivel del trabajo es importante al decidir sobre el nivel de pago.

Koontz & Heinrich (2010) explican que los perfiles de puestos generalmente apoyan las decisiones clave de recursos humanos, incluidas aquellas que vinculan las competencias con las funciones, como selección, capacitación, desarrollo profesional, fijación de sueldos y desarrollo. En consecuencia, la mayoría de las organizaciones comienzan su enfoque para organizar estas funciones con un perfil de puestos. Los perfiles de puestos generalmente comprenden un certificado de trabajo, una síntesis de compromisos, listados de informes, nivel para la toma de decisiones autorizado e información acerca de los requisitos para la realización de contratos.

Mondy & Noe (2005) afirman que los perfiles de puestos que se utilizan para el reclutamiento están diseñados para atraer la atención de los solicitantes y atraerlos. Los perfiles de puestos correctamente diseñados se pueden utilizar para certificar que los

postulantes se encuentren motivados y estas a la vez sean aptas de efectuar ciertos trabajos. Además, las descripciones de trabajo pueden usarse para especificar la concentración de individuos en centros de trabajo y la racionalización de toda la estructura general de la institución. Tradicionalmente, los perfiles de puestos han tomado un formato basado en tareas, pero con la creciente importancia de alinear estratégicamente las funciones de recursos humanos, la información de competencia aparece con mayor frecuencia en las descripciones de trabajo.

1.3.1.2. Importancia del perfil de puestos

Para Robbins & Coulter (2013) las organizaciones consideran que la redacción de un perfil de puesto es importante solo cuando se trata de la creación de un nuevo puesto. Esta es una visión miope, los perfiles de puestos tienen muchos usos. La posesión de un perfil de puestos hace que el trabajo de buscar a la persona adecuada, entrevistar a la persona adecuada y contratar a la persona adecuada sea mucho más fácil. Los perfiles de puestos son capaces de comunicar las expectativas de la empresa y permiten a los empleados comprender lo que se necesita para poder sobresalir en el trabajo.

Los perfiles de puestos cuando se formulan adecuadamente, brindan a la institución los beneficios que se mencionan:

Mejoramiento en los trabajadores en lo que respecta a la moral.

Perfeccionar entre empleador y empleado la comunicación.

Ser capaz de medir el rendimiento futuro.

Preparar el escenario para la disciplina justa y legal o despedir a los empleados que aún no pueden cumplir con las expectativas.

Mejora de la capacidad de retener empleados estelares.

Ayudar en la planificación para el futuro.

Identifica deberes del puesto.

Organiza el trabajo de manera eficiente, lo que permite a los supervisores controlar mejor la carga de trabajo.

Ayuda a identificar todas las necesidades existentes para que se lleven a cabo capacitaciones a los trabajadores.

Ayuda a evaluar y definir el desempeño y las expectativas de los empleados.

Sirve como herramienta de reclutamiento.

Evita posibles situaciones fuera de clase.

Proporciona una herramienta defendible al documentar problemas de desempeño de los empleados.

Proporciona una base confiable para la evaluación del puesto cuando se enfrenta a problemas tales como acomodación razonable, servicio limitado, compensación de trabajadores, aptitud para el servicio y jubilación por discapacidad.

El perfil de puestos y el análisis del trabajo son la piedra angular de muchas funciones propias de los que laboran en recursos humanos así mismo para llevar a cabo el reclutamiento y la contratación, la evaluación del desempeño y el rango salarial, y eso muestra la importancia de la descripción del trabajo para ayudar la organización para conseguir personas que tengan un buen desempeño en su puesto. Por lo tanto, se necesita un perfil de puesto bien desarrollado para eliminar todos los obstáculos que enfrentará el empleado en tanto realiza sus tareas y deberes.

1.3.1.3. Partes de un perfil de puestos

Para Robbins & Coulter (2013) la descripción general del puesto describe el concepto y los deberes específicos del puesto.

Título de clasificación, número de posición, ubicación geográfica, división y unidad de trabajo del puesto, el nombre y el título de supervisor, y la fecha efectiva de los deberes.

Si es un puesto de supervisor, se deben enumerar las clasificaciones supervisadas.

Declaración general que describe la naturaleza de la unidad en contexto con el departamento / programa.

Descripción de la relación de informes de supervisión de puestos (esta información se puede encontrar en la especificación de clase, generalmente bajo la definición de la clase).

Descripción de cada rango de supervisión para clasificaciones de "clase profunda".

Lista de funciones / deberes esenciales y marginales típicos, agrupados en relacionadas categorías.

Deberes desglosados por porcentaje de tiempo consagrado a cada labor o grupo de personas similares tareas.

Firma y fecha del empleado y supervisor. Es posible que desee incluir un descargo de responsabilidad que el empleado y el supervisor reconocen al firmar la declaración de deber que han discutido las expectativas del puesto.

1.3.1.4. Especificaciones de la tarea en el perfil de puestos de trabajo

Para Robbins & Coulter (2013) las especificaciones de la tarea describen clara y concisamente el trabajo asignado y realizado por un empleado como parte de sus deberes. Una declaración de tarea generalmente comienza con un verbo de acción e identifica el objeto de la tarea. Por ejemplo, ¿cuál es el propósito de la acción o a quién se hace? La declaración también debe identificar el resultado / producto esperado del producto e identificar cuáles son las herramientas que son obligatorias y poder concluir el trabajo. Dichas especificaciones de la tarea deben ser consistentes con las especificaciones de clase actuales y las pautas de asignación.

1.3.1.5. Perfil de puestos por competencias

Para Robbins & Coulter (2013) afirman que por el perfil de puesto por competencia puede llegarse a conocer la manifestación institucional sobre los atributos caracterizados a sus trabajadores, enunciados en técnicas de competencias en diversas posesiones de la acción profesional y mediante lo cual deben legítimamente ser demandadas en cuanto sujeto autorizado para una u otra profesión u oficio por la comunidad.

1.3.1.5.1. Tipos de competencias

Robbins & Coulter (2013) explican que existen los tipos de competencias que integran un perfil de puestos.

Cognitivas

El primordial atributo para la competencia está fundamentado para que todos los integrantes tengan un espacio o que tenga fundamentalmente capacidades educativas o absolutos referentes a las ciencias básicas; la importancia para la competitividad viene a estar comprendido por el conocer, entender, considerar y manejar determinada información sobresaliente, sintetizar o relacionar una establecida enseñanza, fenómeno o sistema.

Procedimentales

Este atributo admite conocer actuar a una puntualizada realidad; dicho de otra forma, preparar una precisada estructura asimismo mencionar proyectos, actuar siempre con sistemas tecnológicos, organización de balance, constituyendo una disposición para llevar a cabo una adecuada e idónea ayuda legal de los usuarios, etc.

Interpersonales

Dicho atributo admite la existencia de la colaboración de todos con la finalidad de lograr conseguir los objetivos; viene a ser la facultad de conocer cómo actuar para diferentes circunstancias y además estar capacitado para lograr atraer y describir signos de los participantes.

1.3.2. Desempeño laboral

En palabras de Chiavenato (2004) el desempeño laboral es de gran preeminencia para instituciones y personas en igualdad. Presentar una alta productividad cuando se cumplen trabajos termina en satisfacción, sentimientos de autoeficacia y dominio. Asimismo, los trabajadores de desempeño alto son ascendidos, recompensados y condecorados. Las posibilidades de carrera para los colaboradores quienes trabajan acertadamente serán siempre los mejores que de las personas de desempeño discreto o bajo.

De acuerdo con Alles (2012) el desempeño laboral se debe considerar como concepto multidimensional.

En el nivel más básico, puede distinguirse la diferencia de un atributo en el proceso (vale decir, el comportamiento) otra particularidad de logro sobre el rendimiento.

El atributo conductual está referido a lo que las personas realizan en sus labores, la actividad en sí misma. El desempeño laboral comprende un procedimiento determinado (mencionar, entrevistas para ventas con usuarios, aprendizaje de estadística para educandos de pregrado, programación de programas en el computador, ensambladura de piezas para obtener determinado resultado).

La representación involucra a los actos que se pueden escalar (vale mencionar, describir) se pueden considerar el desempeño laboral. Asimismo, esta noción de desempeño laboral describirá explícitamente la conducta encaminado a objetivos, vale decir, la conducta que la institución contrata al empleado y así obtengan un buen desempeño.

Asimismo, en cuanto a la efectividad está referido como se evalúa los logros del desempeño (el costo económico de todas las ventas). Con relación a la productividad viene a ser la correspondencia entre la eficacia y coste para obtener el logro. Tal como, la proporción de tiempo en las labores (entrada) en concordancia por los efectos conectados (logro) suele describir a la productividad.

En opinión de Chiavenato (2007) el desempeño laboral su utilidad sería para la cadena absoluta de la intervención de estrategias e intervenciones que se necesita en la psicología industrial e institucional para lograr incrementar el desempeño humano en las instituciones laborales. Estas estrategias comprenden el reclutamiento y también la selección, brindar capacitación y también desarrollo, asimismo motivación. Igualmente, existen otras estrategias que implican la exclusión de limitaciones que detienen a las personas a contribuir con los objetivos de la institución y también lograr proporcionar a las personas extraordinarias oportunidades para las aportaciones de la institución también podrían afectar el desempeño de forma directa. Asimismo, una definición de desempeño puede permitir realizar una variación atribuible a las contradicciones en (a) rasgos medidos para aplicar programas de selección, (b) intervención inmediata en programas de preparación y progreso, (c) realizar las exhibiciones de las participaciones y prácticas motivacionales, y (d) evitar los impedimentos situacionales y oportunidades.

1.3.2.1. Dimensiones del desempeño laboral

Desempeño de la tarea

A juicio de Alles (2012) se ha dado demasiada atención a la diferenciación entre tarea y desempeño laboral. Existiendo tres desigualdades primordiales para el desempeño de la tarea y el desempeño laboral.

Citando a Chiavenato (2004) las tareas de desempeño laboral son comparablemente para la mayoría de los trabajos, en tanto se realice la valoración de la variable desempeñar la tarea en un determinado puesto de labores. El desempeño de la tarea pronostica primordialmente por la destreza, en tanto para el desempeño laboral podría pronosticarse primordialmente por la personalidad y la motivación.

El desempeño de la tarea viene a ser un método que incluye el rol y fragmento del detalle formal de las labores, en tanto que el desempeño laboral viene a ser un comportamiento extra-rol y discrecional (vale decir, no exigible), y de vez en cuando no es recompensado por los sistemas formales de compensación o es atendido de forma directa o indirecta de dicha gestión (Alles, 2012).

Dicho desempeño envuelve la colaboración de un trabajador al desempeño institucional, referido a las acciones que constituyen parte de este sistema formal para recompensas, además abordan los requisitos como se especifica para las descripciones de trabajo.

Para Dessler y Verela (2011). A nivel genérico, el desempeño de la tarea se fundamenta en trabajos que puedan transformar los materiales que se obtienen en la institución o también para admitir el funcionar eficaz por parte de la institución que vienen a ser los servicios y bienes. Por tal razón, la variable resguarda el acatamiento de las exigencias que van a formar parte de los contratos realizados entre el empleado y el empleador.

Asimismo, el rendimiento de la tarea debe describirse como una edificación de múltiples dimensiones. Alles (2012) propuso un modelo graduado de ocho elementos de rendimiento. Existen ocho elementos, los cuales cinco están referidos a la variable desempeño de la tarea:

- (1) Manejo de labores concretas del trabajo;
- (2) dominio de tareas no concretas del trabajo;
- (3) comunicación oral y escrita buen dominio;
- (4) fiscalización, cuando tiene condición mediante el liderazgo; y parcialmente;
- (5) acción / administración.

Desempeño contextual

Alles (2012) explica que a menudo no es suficiente cumplir con los requisitos formales de las labores, uno siempre debe ir explayándose un poco más de lo que se necesita adecuadamente. Dicho desempeño se fundamenta en una conducta no estaría ayudando seguidamente al desempeño institucional, sino que ayuda al entorno institucional, social y psicológico. Este desempeño viene a ser distinto a la variable desempeño de la tarea debido a que comprende tareas que formalmente no lo son y estas forman parte de las labores. Ayuda de manera indirecta a simplificar el desempeño de la tarea.

El desempeño contextual enumera cinco clases:

- (1) voluntariado para la realización de las tareas que van más allá de los requisitos solicitados para un trabajo realizado por un individuo;
- (2) continuidad de satisfacción y práctica siempre que sea oportuno para complementar los requisitos de tareas significativas;
- (3) ayuda siempre a los demás;
- (4) practicando las normas y disposiciones prescritos inclusive cuando es inconveniente; y
- (5) proteger claramente los objetivos de la institución.

Algunas muestras de desempeño contextual vienen a ser la demostración de un empeño agregado, continuar las reglas y políticas de la institución, apoyar y colaborar con los demás, o alertar a los compañeros acerca de problemas vinculados con el empleo (Alles, 2012).

Anteriormente, dicho rendimiento contextual fue conceptualizado, además medido de diferentes formas. En general, se logran reconocer las distintas conceptualizaciones que

señalan al funcionamiento eficaz de una institución como lo realizan en momentos determinados, además de las conductas proactivas cuya intención es de implementar procedimientos y procedimientos nuevos e innovadores. Procesos en una organización, cambiando así la organización (Alles, 2012).

Rendimiento adaptativo

Alles (2012) menciona que hace algunos años, el desempeño laboral no contenía originalmente el rendimiento adaptativo. A pesar de ello, debido a los ambientes laborales variantes y dinámicos, la necesidad de trabajadores adaptativos cada vez se ha vuelto más primordial. El rendimiento adaptativo es la habilidad de incluir nuevas experiencias de enseñanza. El rendimiento adaptativo, hace referencia a las cualidades que presentan los colaboradores para acoplarse a los cambios, deben presentar la competencia de gestión del cambio. Entre las principales características del desempeño adaptativo se tiene:

- (1) dirección de emergencias o circunstancias de crisis;
- (2) conducción del estrés en el trabajo;
- (3) solucionar dificultades creativamente; modernas;
- (4) luchar con el trabajo incierto e impredecible situaciones;
- (5) conocer funciones de trabajo, tecnologías y procesos duros;
- (6) mostrar adaptación interpersonal;
- (7) mostrar adaptación cultural; y
- (8) mostrar adaptación encaminada físicamente.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el perfil de puestos y el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Actualmente, todas las organizaciones buscan ser más productivos y eficaces motivando a crear técnicas que les otorguen brindar un buen servicio, desde todo punto de vista mejorando empeños y los recursos, por consiguiente, fijando la atención en cada uno

de sus colaboradores, quienes son, el recurso más importante que toda institución tiene ya que contribuyen para el buen funcionamiento y proporcionan valor a la organización.

Cuando los colaboradores tienen un nivel de productividad elevada, se podrá cumplir con los objetivos y llegar al éxito deseado tanto en el ámbito personal, laboral e institucional, para que se lleve a cabo, se necesita establecer ciertas condiciones que sean las más apropiadas en la situación y de esta manera las personas logren perfeccionarse y orientar todos los esfuerzos.

Uno de los problemas que aqueja a las instituciones públicas como en este caso son las municipalidades es que al momento de la realizar todo el procedimiento para la contratación de trabajadores, predomina el grado de influencia o los favores políticos que tiene el postulante con alguien de jefatura de departamento otorgue la asignación a un respectivo puesto de trabajo, indicando que existe equidad al momento de realizar la selección y llevar a cabo la posterior contratación de personal.

Para conseguir un alto desempeño de cada trabajador referente a sus funciones, la evaluación del perfil de puestos es necesaria porque ayudará a proporcionar información sobre los requisitos de cada puesto y sobre todo facilitará las actividades de reclutamiento, selección e contratación del puesto requerido.

Si ponemos como fundamento el Manual de la Institución en estudio para examinar dichos perfiles para los colaboradores, obtendremos como conclusión de que muchos de estos servidores no llegan a cumplir con todos los requisitos establecidos en el documento, lo que indicaría que no están capacitados para obtener un buen desempeño de sus labores afectando obtener los propósitos institucionales.

Se busca que la Entidad, tome conciencia de las aptitudes, conocimientos y destrezas de sus trabajadores asumiendo compromisos normativos y sociales.

1.6. Hipótesis

H1: El perfil de puestos tiene relación con el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.

H0: El perfil de puestos no tiene relación con el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.

1.7. Objetivos

General

Determinar si el perfil de puestos tiene relación con el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.

Específicos

Determinar la relación entre las competencias cognitivas y el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.

Determinar la relación entre competencias procedimentales y el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.

Determinar la relación entre competencias interpersonales con el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.

Determinar las relaciones para las dimensiones de los puestos de trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.

CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Este trabajo realizado tiene carácter descriptivo, porque abarca la descripción de las tareas, funciones y competencias que componen los puestos de trabajo de los cargos ocupados en el Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023. Además, la investigación también abarco describir las particularidades del desempeño laboral que muestran los trabajadores de esta institución.

Hernández et al. (2010) establecen que dichos estudios descriptivos realizados detallan las cualidades, las particularidades y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procedimientos, objetos, así como también otros acontecimientos que sea sometido a un análisis. Vale decir, solamente desean que al realizar la medición de dicha información sea autónomo, o en conjunto acerca de las nociones o de a las que están referidas las variables.

La investigación también fue de carácter correlacional, ya que, a través de la estadística correlacional, se establecieron las correlaciones que existen en dichas variables en el estudio.

Hernández et al. (2010) establecen que dichos estudios correlacionales poseen como finalidad comprender si está relacionado o que grado de asociación existe en las dos o más definiciones, jerarquías o variables en una descripción en específico. En oportunidades se analizará qué relación existe entre estas dos variables, a menudo frecuentemente se sitúan estudios que guarden relaciones para tres, cuatro o más variables. Estos estudios que son relacionadas, se evaluará cuanto es la asociación para dos o más variables, se medirán individualmente las variables (presuntamente asociadas).

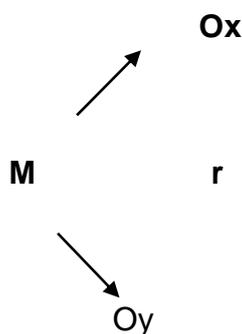
Diseño de la investigación

Realizar el levantamiento y procesamiento de los datos se creyó conveniente utilizar un diseño correlacional, pues, es una técnica de diseño no experimental que ayudara a la investigadora a establecer un vínculo entre dos variables estrictamente relacionadas.

Fernández (2004) determina que el diseño no experimental observa la realidad tal como es y cómo se presenta en su contexto natural, obteniendo los datos necesarios y posteriormente analizándolo y proponiendo alternativas de solución.

El diseño no experimental, transversal se mostró en el estudio, esto es porque no existirá manipulación de las variables de estudio y el empleo del cuestionario fue realizado en período de tiempo único.

Diseño de la investigación



Donde:

M = Muestra

Ox = VI: Perfil de puestos

Oy = VD: desempeño laboral

r = coeficiente de correlación entre Ox y Oy.

2.2. Variables, Operacionalización

Variable independiente: Perfil de puesto

Para Alles (2012) un perfil de puesto identifica tareas esenciales y no esenciales que se asignan a un puesto específico. También identifica las relaciones de informes y también puede describir las asignaciones solicitadas, requerimientos detallados, las situaciones de trabajo y las puntuaciones deseables. Son responsables para desarrollar y mantener perfiles de puestos precisos y actuales para todo el personal los supervisores. Mencionar que los deberes deberán ser indicados para su respectiva clasificación y coherentes con la especificación de clase. No es raro que las declaraciones de obligaciones varíen dentro de

la misma clasificación debido a los diversos entornos departamentales y estructuras organizativas.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Para resaltar Chiavenato (2004) menciona que es de gran relevancia para instituciones y personas que realicen equitativamente el desempeño laboral. Presentar un grado alto de rendimiento siempre que hacen labores que terminan en satisfacción, afectividades de autoeficacia y dominio. Además, los individuos de alto desempeño son promovidos, premiados y honrados. Las oportunidades de carrera para el personal que se desenvuelvan bien son mucho mejor que el personal de desempeño moderado o bajo.

Tabla 1: Operacionalización de la variable independiente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Técnica / Instrumento
Perfil de puestos (Variable Independiente) Alles (2012)	Competencias cognitivas	Nivel de conocimientos	<p>El perfil de puestos que utiliza el Programa Juntos especifica los conocimientos esenciales que debe poseer la persona para adueñarse un puesto</p> <p>El perfil de puestos aborda requisitos de análisis de información que debe cumplir las personas</p> <p>El perfil de puestos detalla las actividades de pensamiento analítico que deben tener las personas</p> <p>El perfil de puestos aborda requisitos de síntesis de información que deben cumplir las personas</p> <p>El perfil de puestos detalla actividades relacionadas con las destrezas y habilidades que han de tener los individuos</p>	Likert	Encuesta / Cuestionario
	Competencias procedimentales	Nivel de habilidades	<p>El perfil de puestos especifica las actividades y procedimientos que deben seguir las personas</p> <p>El perfil de puestos detalla requisitos relacionados al manejo de tecnologías de información por parte de las personas</p> <p>El perfil de puestos detalla requisitos relacionados a una escala de valores que deben tener las personas</p>		
	Competencias interpersonales	Nivel de actitudes	<p>El perfil de puestos especifica las competencias blandas que deben tener las personas</p> <p>El perfil de puestos abarca la cuestiones éticas que deben encaminar el comportamiento de las personas</p>		

Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Técnica / Instrumento
Desempeño laboral (Variable Dependiente) Chiavenato (2004)	Desempeño de la tarea	Nivel de cumplimiento de tareas	Cuenta con los suficientes conocimientos para realizar las labores exigidas en su puesto de empleo	Likert	Encuesta / Cuestionario
			Cuenta con los conocimientos necesarios para comunicar ideas de manera escrita		
			Cuenta con los conocimientos necesarios para comunicar ideas de manera oral		
			Cuenta con los conocimientos necesarios para gestionar los recursos de la institución.		
	Desempeño contextual	Nivel de compromiso	Usted participa de manera voluntaria en actividades de apoyo que no corresponden a su puesto de trabajo		
			Usted ejecuta sus tareas con entusiasmo y persistencia para conseguir los objetivos de la entidad		
			Usted defiende los procedimientos que garantizan el alcanzar los objetivos de la institución		
	Desempeño adaptativo	Nivel de adaptación	Usted de manera rápida se adapta a las variaciones que suceden en la organizacional		
			Usted integra nuevos aprendizajes en el desarrollo de sus tareas laborales		
			Usted tiende a resolver problemas laborales de manera creativa		

2.3. Población y muestra

Ñaupas et al. (2013) Definen a la población como el conjunto de sujetos o personas que son principio de indagación, porque guardan relación con la realidad problemática, o tienen vínculos con el problema en estudio.

Seguidamente para la presente investigación acerca de los perfiles de puestos, pudo trabajarse con una población de 34 trabajadores que se responsabilizan de las funciones de gestión de los departamentos de gestión de personas, y oficina administrativa.

Finalmente para el desempeño laboral, se contempló para su población todos los trabajadores que prestan servicios a través de contrato fijo en la institución del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023. El total de trabajadores son 34.

Muestra

Ñaupas et al. (2013) precisan a la muestra como parte de los elementos del universo o población, los cuales guardan características suficientes para representar una población.

Como el universo de investigación de la variable independiente es poco significativa, se tomó la muestra a los 34 trabajadores encargados de las funciones de gestión de los departamentos de gestión de personas, y oficina administrativa.

Para la muestra del estudio de las variables, se creyó conveniente tomar como población a 34 trabajadores.

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

Técnicas de recolección de datos:

El presente estudio será efectuado utilizando la encuesta como técnica para llevar a cabo el análisis de dicha variable dependiente. Fernández (2004) declara que la encuesta viene a ser una técnica cuantitativa, realizada mediante un cuestionario, facultando obtener información primaria actual, precisa y detallada del tema, asimismo se puede agregar en el menor tiempo la mayor información, mencionando las actitudes, opiniones, comportamiento, reacciones ante habilidades comerciables.

Instrumentos de recolección de datos:

Este estudio será efectuado por medio del cuestionario para el estudio de la variable dependiente. Guerra (2007) mantiene que estos cuestionarios se utilizan para obtener datos sobre las respuestas, impresiones o realidad propia de las personas fueron encuestadas, en el que los resultados deberán interpretarse y presentarse en el entorno apropiado.

Para el clima organizacional, se utilizará un instrumento como es el cuestionario agrupado con 16 reactivos de tipo cerrado, utilizando la escala de respuesta tipo Likert.

Para el estudio del desempeño laboral, se utilizará un instrumento tal como el cuestionario estructurado con 16 reactivos de tipo cerrado, de respuesta tipo Likert.

2.5. Método de análisis de datos

Los datos se analizarán mediante el SPSS en su versión 24, se elaborarán tablas de las frecuencias con sus porcentajes después de haberse realizado el empleo del instrumento del cuestionario. El análisis de la información, contendrá una ordenación claramente cuantitativa y el promedio ponderado será utilizado para de esta manera mostrar el desempeño laboral en su nivel. Así mismo, la relación que guardan ambas variables en el presente estudio.

2.6. Validación y confiabilidad de instrumentos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	34	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	34	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	20

Para poder realizar la fiabilidad del instrumento, la técnica estadística a utilizar es la del Alfa de Cronbach, logrando comprobar que el instrumento si es fiable, porque se obtuvo un coeficiente de 0.973. La prueba piloto fue conformada por 20 preguntas.

2.7. Aspectos éticos

Consentimiento informado

La información que se obtendrá, mencionar que el investigador garantiza la participación de todos los participantes y de esta forma permitirá su ascenso y mejoramiento por el presente estudio.

Confidencialidad

Lo que se obtuvo de información en esta investigación, permanecerá en total e íntegra discreción, lo cual no deberá ser repetida o trasladada hacia ninguna institución o trabajo que resulte excluida del estudio.

Observación participante

Para esta ejecución de los instrumentos, contará con la intervención en todo instante del investigador.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Presentación de tablas y figuras

3.1.1. Presentación de las respuestas para la variable Independiente y dependiente

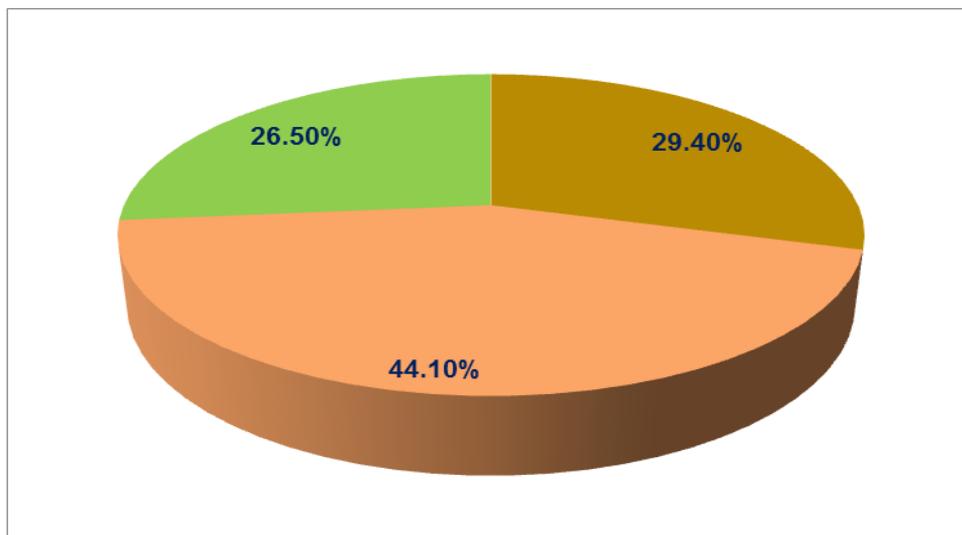
Tabla 3

Nivel de la variable perfil de puestos de los trabajadores del Programa Juntos.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	10	29,4%
MEDIO	15	44,1%
ALTO	9	26,5%
Total	34	100,0%

Figura 1

Nivel de la variable perfil de puestos de los trabajadores del Programa Juntos



Nota: Según los resultados alcanzados se encontró que, el 44,1% de los trabajadores encuestados muestra un nivel medio, mientras que el 29,4% muestra un nivel bajo en cuanto al cumplimiento del perfil de puestos del Programa Juntos.

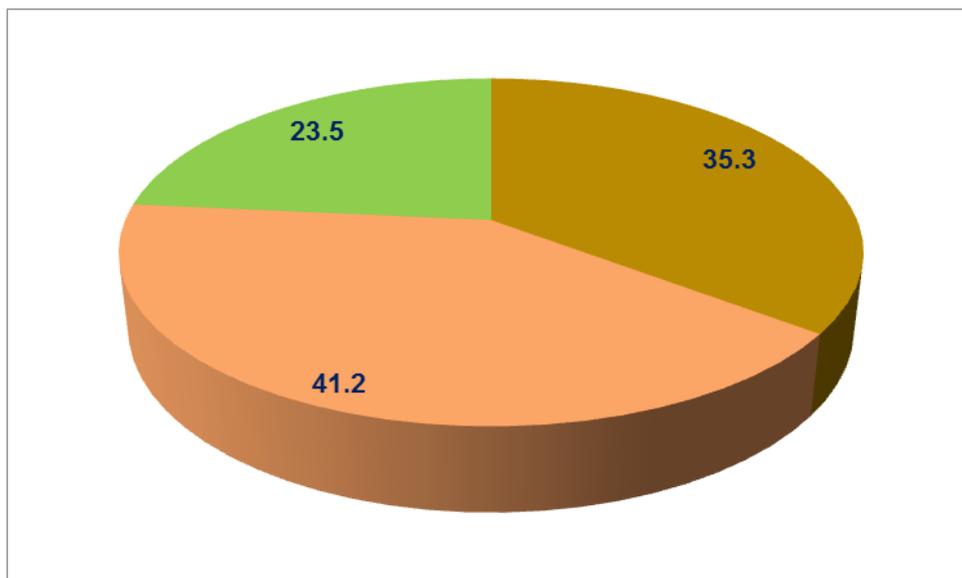
Tabla 4

Nivel de la variable desempeño laboral de los trabajadores del Programa Juntos

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	12	35,3%
MEDIO	14	41,2%
ALTO	8	23,5%
Total	34	100,0%

Figura 2

Nivel de la variable desempeño laboral de los trabajadores del Programa Juntos.



Nota: Según los resultados alcanzados se encontró que, el 41,2% de los trabajadores encuestados muestran un nivel medio, mientras que un 35,3% muestra un nivel bajo para el desarrollo de su desempeño laboral del Programa Juntos.

3.1.2. Presentación de las dimensiones por ítems agrupados de la variable independiente

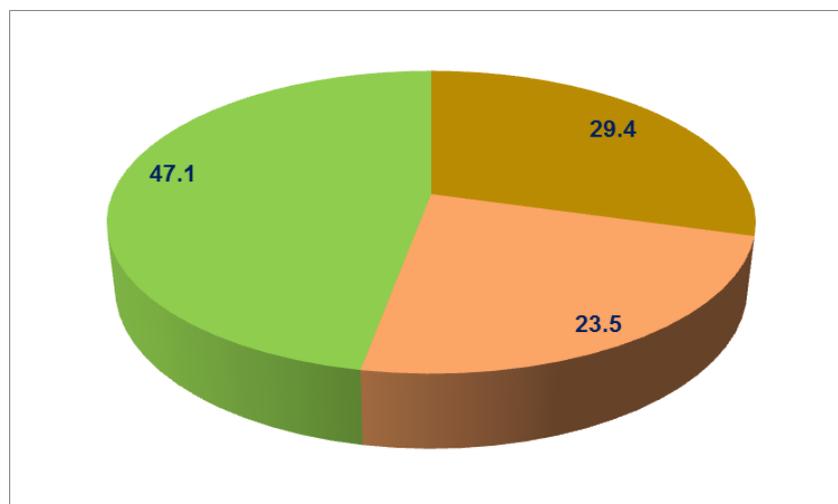
Tabla 5

Nivel de la dimensión competencias cognitivas

Ítem	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto	10	29,4%	29,4%
Medio	8	23,5%	52,9%
Bajo	16	47,1%	100,0%
Total	34	100,0	

Figura 3

Nivel de la dimensión competencias cognitivas



Nota Según los resultados alcanzados se encontraron que, los trabajadores encuestados el 47,1% muestran un nivel bajo, mientras que un 29,4% tienen un nivel alto para el nivel de conocimientos de la dimensión competencias cognitivas para el perfil de puestos.

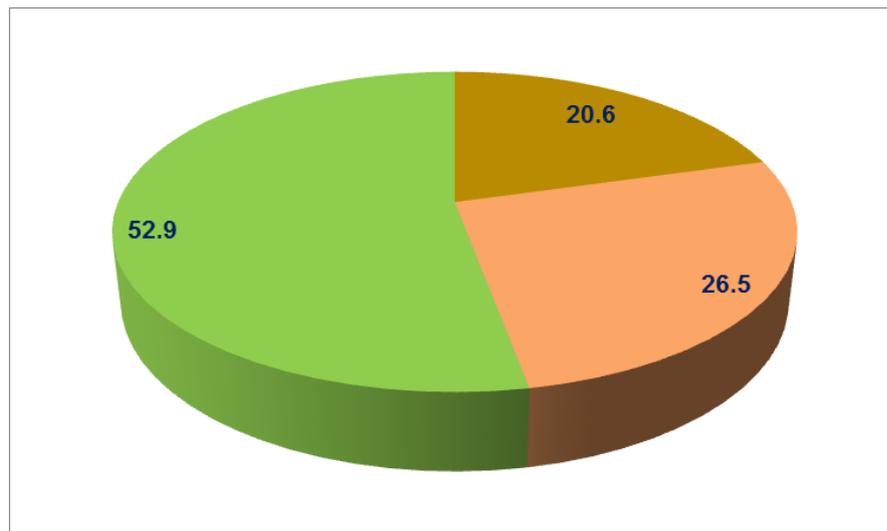
Tabla 6

Nivel de la dimensión competencias procedimentales

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	20,6%
Medio	9	26,5%
Bajo	18	52,9%
Total	34	100,0%

Figura 4

Nivel de la dimensión competencias procedimentales



Nota: Según los resultados alcanzados se encontró que, los trabajadores encuestados un 52,9% muestra un nivel bajo, mientras que un 26,5% muestra un nivel medio en cuanto a nivel de habilidades de la dimensión competencias procedimentales para la variable perfil de puestos.

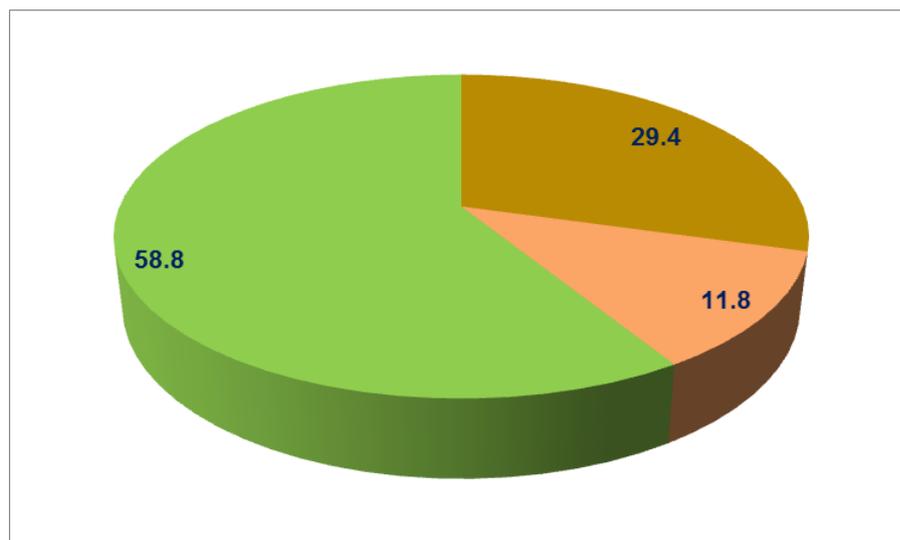
Tabla 7

Nivel de la dimensión competencias interpersonales.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	29,4%
Medio	4	11,8%
Bajo	20	58,8%
Total	34	100,0%

Figura 5

Nivel de la dimensión competencias interpersonales



Nota: Según los resultados alcanzados se encontró que, los trabajadores encuestados un 58,8% muestra un nivel medio, mientras que un 29,4% muestra un nivel alto en cuanto a nivel de actitudes en la dimensión competencias interpersonales para la variable perfil de puestos.

3.1.2. Presentación de las dimensiones por ítems agrupados de la variable dependiente

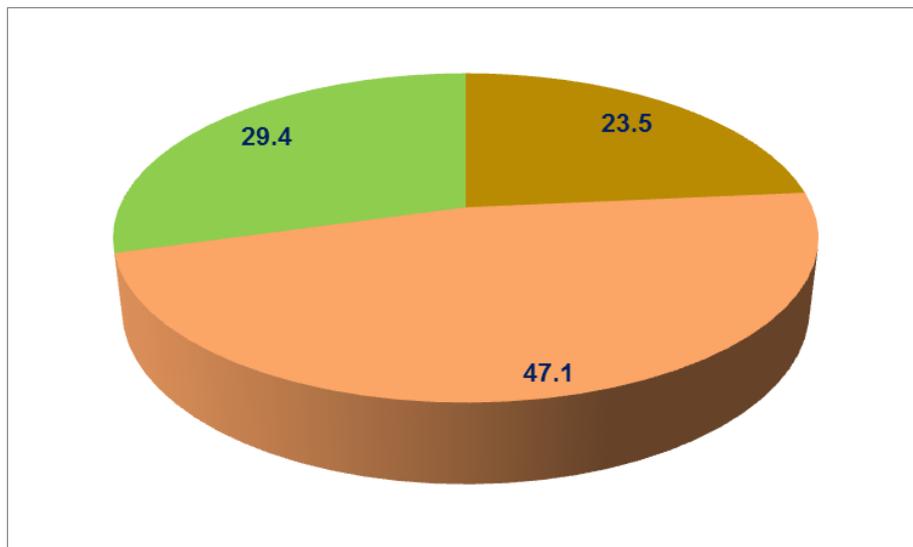
Tabla 8

Nivel de la dimensión desempeño de la tarea.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Alto	8	23,5%
Medio	16	47,1%
Bajo	10	29,4%
Total	34	100,0%

Figura 6

Nivel de la dimensión desempeño de la tarea.



Nota: Según los resultados alcanzados se encontró que, los trabajadores encuestados un 47,1% muestra un nivel medio, mientras que un 29,4% muestra un nivel bajo en cuanto al nivel de cumplimiento de tarea de la dimensión desempeño de la tarea para el desempeño laboral.

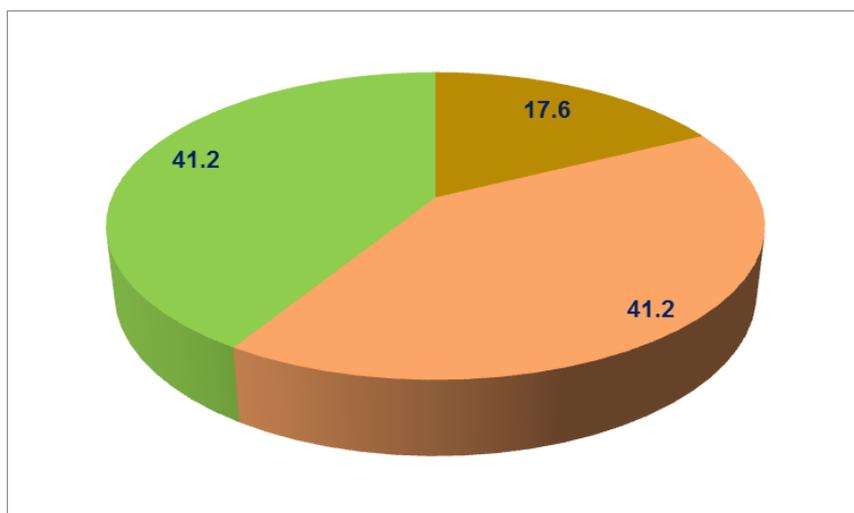
Tabla 9:

Nivel de la dimensión desempeño contextual.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Alto	6	17,6%
Medio	14	41,2%
Bajo	14	41,2%
Total	34	100,0%

Figura 7

Nivel de la dimensión desempeño contextual.



Nota: Según los resultados alcanzados se encontró que, los trabajadores encuestados un 41,2% muestra un nivel bajo y nivel medio, mientras que el 17,6% encuentra un nivel alto en cuanto al nivel de compromiso en la dimensión desempeño contextual para el desempeño laboral.

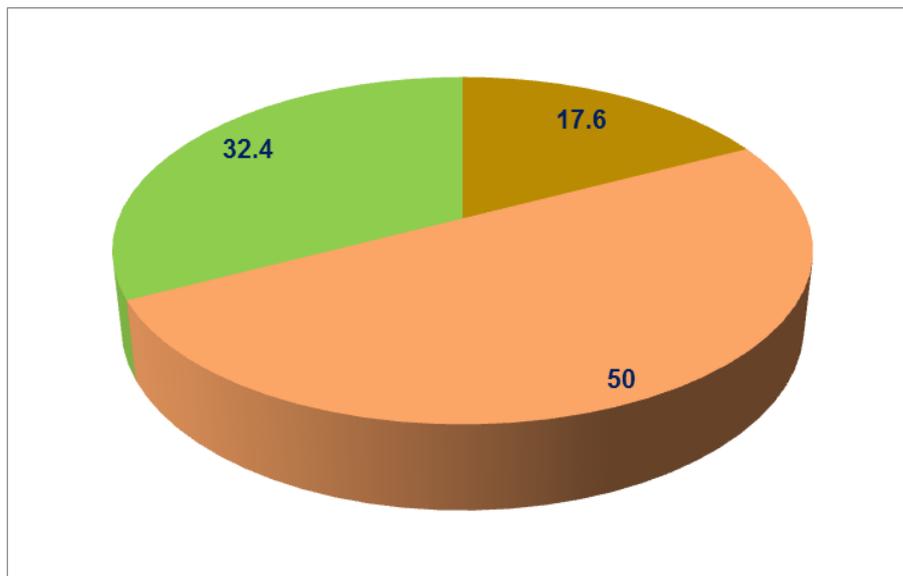
Tabla 10

Nivel de la dimensión desempeño adaptativo.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Alto	6	17,6%
Medio	17	50,0%
Bajo	11	32,4%
Total	34	100,0%

Figura 8

Nivel de la dimensión desempeño adaptativo.



Nota: Según los resultados alcanzados se encontró que, los trabajadores encuestados un 50% muestra nivel medio, mientras que el 32,4% muestra un nivel bajo en cuanto al nivel de adaptación para la dimensión desempeño adaptativo del desempeño laboral.

Para el análisis estadístico se empleó la prueba de normalidad para el perfil de puestos y desempeño laboral, y para las dimensiones de la primera variable de igual forma, se obtuvieron resultados que permitieron seleccionar la prueba de correlación el estadístico Shapiro-Wilk.

Las pruebas de correlación que se aplicaron, emplearon valores referenciados para el 95% (0.95) de significancia, posteriormente ejecutar Rho de Spearman, lo que conlleva a conocer la relación.

El objetivo general ejecutado, llevó a buscar determinar si el perfil de puestos se relaciona con el desempeño laboral de cargos ocupados por los trabajadores del programa juntos, para ello inicia con la prueba de normalidad.

La prueba de normalidad de la variable “Perfil de Puestos” y la variable “Desempeño Laboral” muestra los resultados mediante las siguientes hipótesis

- Hipótesis nula H_0 : Los datos tienen una distribución normal.
- Hipótesis alterna H_1 : Los datos no tienen una distribución normal.

Se aplicó un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% para la prueba de normalidad, donde el p -valor referencial es 0.05. Se acepta la hipótesis nula cuando el p-valor > 0.05 y rechaza la nula cuando el p-valor < 0.05 según el criterio de decisión; en la tabla 11 se aprecia un valor de significancia de 0.000 para el perfil de puestos y el desempeño laboral.

Tabla 11

Normalidad de las variables Perfil de Puestos y Desempeño Laboral

Variables	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Perfil de Puestos	,850	34	,000
Desempeño Laboral	,714	34	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Nota: La prueba de Shapiro-Wilk pudo trabajarse, debido a que contempló para el presente estudio una muestra menor a 50, para cuando la muestra es pequeña el estadístico recomendable es la de Shapiro - Wilk. Como observamos el p-valor o significancia es $0.000 < 0.05$ lo cual decimos que la distribución de los datos no tiene una distribución normal, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman a ser utilizado y está fundamenta en la estadística no paramétrica.

El planteamiento de las siguientes hipótesis se realizó de acuerdo a la prueba de correlación:

H1: Si hay relación entre el perfil de puestos y el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.

H0: No hay relación entre el perfil de puestos y el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.

Se acepta la hipótesis nula cuando el p-valor > 0.05 y rechaza la nula cuando el p-valor < 0.05 de acuerdo al criterio de decisión.

El resultado de la prueba de relación entre el “Perfil de Puestos” y el “Desempeño Laboral” muestra la significancia = 0.000, esto es menor a 0.05, lo que demuestra que si hay relación para las dos variables (ver tabla 12).

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman entre el Perfil de Puestos y Desempeño Laboral

Prueba			Total de la variable perfil de puestos	Total de la variable desempeño laboral
Spearman's rho	Total, de la variable perfil de puestos	Coeficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Total, de la variable desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

Nota: El coeficiente de correlación Rho de Spearman dio un resultado de 0.695, vale decir que se relacionan en un 69,5% lo que indica que las variables tienen un nivel positivo alto; lo que indica que el Perfil de Puestos es directamente proporcional al Desempeño Laboral; esto es que a medida que mejora el perfil de puestos mejor será el desempeño laboral.

Al analizar la ejecución del objetivo específico 1 sobre las competencias cognitivas si se relación con el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui 2023, iniciamos con la prueba de normalidad; los resultados mostrados de la prueba de normalidad del “Desempeño Laboral” y la dimensión “Competencias Cognitivas” definimos las siguientes hipótesis.

- Hipótesis nula H0: Los datos siguen una distribución normal.
- Hipótesis alterna H1: Los datos no siguen una distribución normal.

Se empleó un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% para la prueba de normalidad, dio un valor de 0.000 de significancia para la variable y dimensión, mostrando un menor de 0.05 al valor de significancia, como se muestra en la tabla 13.

Tabla 13:

Prueba de Rho de Spearman entre la dimensión Competencias Cognitivas y Desempeño Laboral

Prueba			Perfil de Puestos-D1 Competencias Cognitivas	Desempeño Laboral
Spearman's rho	Perfil de Puestos-D1 Competencias Cognitivas	Coeficiente de correlación	1,000	,730
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,730	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

Nota: El coeficiente de correlación Rho de Spearman dio un resultado de 0,730, se relacionan en un 73,0% es decir la variable desempeño laboral y la dimensión competencias cognitivas en un nivel positivo alto; recalcar que las competencias cognitivas son directamente proporcionales al desempeño laboral; quiere decir que a medida que mejora las competencias cognitivas mejor será el desempeño laboral.

Al analizar la ejecución del objetivo específico 2, acerca de las competencias procedimentales si se relaciona con el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui 2023, se comienza con la prueba de normalidad de la variable “Desempeño Laboral” y la dimensión “Competencias procedimentales” para ello se plantean las siguientes hipótesis.

- Hipótesis nula H0: Los datos siguen una distribución normal.
- Hipótesis alterna H1: Los datos no siguen una distribución normal.

Se empleó un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% para la prueba de normalidad, dio un valor de significancia de 0.000 para la variable y dimensión el resultado, siendo el valor de significancia de 0.05, es decir menor, como se muestra en la tabla 14.

Tabla 14

Prueba de Rho de Spearman entre la dimensión Competencias procedimentales y Desempeño Laboral

Prueba			Perfil de Puestos-D2 Competencias Procedimentales	Desempeño Laboral
Spearman's rho	Perfil de Puestos-D2 Competencias Procedimentales	Coeficiente de correlación	1,000	,624
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	N	34	34
		Coeficiente de correlación	,624	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	34	34	

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

Nota: El coeficiente de correlación Rho de Spearman dio un resultado de 0,624, lo que quiere decir que se relacionan en un 62,4% en un nivel positivo alto una variable y la dimensión; en otras palabras, las competencias procedimentales son directamente proporcionales al desempeño laboral; quiere decir que a medida que mejora las competencias procedimentales mejor será el desempeño laboral.

Al analizar la ejecución del objetivo específico 3, sobre las competencias interpersonales si se relaciona con el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui 2023, iniciamos con la prueba de normalidad; para la variable “Desempeño Laboral” y la dimensión “Competencias interpersonales”, para dichos resultados de la prueba de normalidad se plantean las siguientes hipótesis.

- Hipótesis nula H0: Los datos siguen una distribución normal.
- Hipótesis alterna H1: Los datos no siguen una distribución normal.

Se empleó un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% para la prueba de normalidad, dio un valor de significancia de 0.000 para la variable y dimensión el resultado, es decir menor al valor de significancia de 0.05, como se muestra en la tabla 15.

Tabla 15

Prueba de Rho de Spearman entre la dimensión Competencias procedimentales y Desempeño Laboral

Prueba			Perfil de Puestos-D3 Competencias Interpersonales	Desempeño Laboral
Spearman's rho	Perfil de Puestos-D3 Competencias Interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,651
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,651	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

Nota: El coeficiente de correlación Rho de Spearman dio un resultado de 0,651, se relacionan en un 65,1% en un nivel positivo alto lo que quiere decir que una variable y la dimensión; en otras palabras, las competencias interpersonales son directamente proporcional al desempeño laboral; quiere decir que a medida que mejora las competencias interpersonales será mucho mejor el desempeño laboral.

Al analizar la ejecución del objetivo específico 4, sobre las dimensiones del perfil de puestos si se relaciona con las dimensiones con el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui 2023, parte de la prueba de normalidad de las dimensiones de la variable “Perfil de Puestos” y la dimensión de la variable de la “Desempeño Laboral”; para los resultados de la prueba de normalidad se plantean las siguientes hipótesis.

- Hipótesis nula H0: Los datos siguen una distribución normal.
- Hipótesis alterna H1: Los datos no siguen una distribución normal.

Se empleó un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% para la prueba de normalidad, dio un valor de significancia de 0.000 para la variable y dimensión el resultado, es decir menor al valor de significancia de 0.05, como se muestra en la tabla 16.

Tabla 16

Prueba de Rho de Spearman entre las dimensiones del perfil de puestos y las dimensiones del Desempeño Laboral

Prueba			Perfil de Puestos-D1 Competencias Cognitivas	Perfil de Puestos-D2 Competencias Procedimentales	Perfil de Puestos-D3 Competencias Interpersonales	Desempeño Laboral-D1 Desempeño de La Tarea	Desempeño Laboral-D2 Desempeño Contextual	Desempeño Laboral-D3 Desempeño Adaptativo
Rho de Spearman	Perfil de Puestos-D1 Competencias Cognitivas	Coeficiente de correlación	1,000	,842**	,869**	,650**	,612**	,747**
		Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	34	34	34	34	34	34
	Perfil de Puestos-D2 Competencias Procedimentales	Coeficiente de correlación	,842**	1,000	,740**	,499**	,600**	,737**
		Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,003	0,000	0,000
		N	34	34	34	34	34	34
	Perfil de Puestos-D3 Competencias Interpersonales	Coeficiente de correlación	,869**	,740**	1,000	,655**	,475**	,604**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,000	0,005	0,000
		N	34	34	34	34	34	34
Desempeño Laboral-D1 Desempeño de La Tarea	Coeficiente de correlación	,650**	,499**	,655**	1,000	,539**	,619**	
	Sig. (bilateral)	0,000	0,003	0,000		0,001	0,000	
	N	34	34	34	34	34	34	
Desempeño Laboral-D2 Desempeño Contextual	Coeficiente de correlación	,612**	,600**	,475**	,539**	1,000	,763**	
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,005	0,001		0,000	
	N	34	34	34	34	34	34	
Desempeño Laboral-D3 Desempeño Adaptativo	Coeficiente de correlación	,747**	,737**	,604**	,619**	,763**	1,000	
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
	N	34	34	34	34	34	34	

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

Nota: El coeficiente de correlación Rho de Spearman en la dimensión de las competencias cognitivas del perfil de puestos y la dimensión desempeño adaptativo del desempeño laboral dio un resultado de 0,747, lo que quiere decir que la dimensión 1 del perfil de puestos y la dimensión 3 del desempeño laboral están relacionadas en un 74,7% en un nivel positivo alto; en otras palabras, las Competencias cognitivas es directamente proporcional al desempeño adaptativo; lo que quiere decir que a medida que mejora las competencias cognitivas mejor será el desempeño adaptativo.

A su vez, el coeficiente de correlación Rho de Spearman en la dimensión de las competencias procedimentales del perfil de puestos y la dimensión desempeño adaptativo

del desempeño laboral da un resultado de 0,737, lo que quiere decir que la dimensión 2 del perfil de puestos y la dimensión 3 del desempeño laboral están relacionadas en un 73,7% en un nivel positivo alto; las Competencias procedimentales es directamente proporcional al desempeño adaptativo; quiere decir que a medida que mejora las competencias procedimentales mejor será el desempeño adaptativo.

Finalmente, el coeficiente de correlación Rho de Spearman en la dimensión de las competencias interpersonales del perfil de puestos y la dimensión desempeño de la tarea del desempeño laboral dio como resultado 0,655, lo que quiere decir que la dimensión 3 del perfil de puestos y la dimensión 1 del desempeño de la tarea están relacionadas en un 66,5% en un nivel positivo alto; las Competencias interpersonales es directamente proporcional al desempeño de la tarea; quiere decir que a medida que mejora las competencias interpersonales mejor será el desempeño de la tarea.

3.2. Discusión de resultados

Determinar la relación entre el perfil de puestos y el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.

Según los resultados alcanzados de la Tabla 13, se alcanzó un coeficiente de correlación de 0.695 aplicando la prueba estadística Rho de Spearman, el cual indica que existe relación significativa para el perfil de puesto y el desempeño laboral, donde se acepta la hipótesis H1 y se rechaza la hipótesis H0.

Por lo tanto, se puede deducir que si el perfil de puesto mejora el desempeño laboral tendrá una mejora significativa, los resultados de la presente investigación cuestionan con los descubrimientos de la investigación del autor García (2017) quien mediante la aplicación de la prueba de chi cuadrado concluye que no existe relación entre el perfil de puesto y el desempeño laboral en una institución pública y también del autor Boulanger (2015) encuentra en su investigación que los perfiles de puestos, con poco análisis de puestos no permiten un desempeño laboral adecuado.

Determinar si las competencias cognitivas se relacionan con el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.

Según los resultados alcanzados de la Tabla 14, de la dimensión de las competencias cognitivas del perfil de puestos, la dimensión competencias procedimentales, muestra la relación que tiene con la variable desempeño laboral en un 0,730 ante la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman. Es decir, si cuentan con el conocimiento del perfil de puesto los trabajadores del Programa Juntos para poder desarrollar un buen desempeño laboral, un perfil de puesto ayuda a garantizar un rendimiento efectivo y proporciona una guía clara de todo lo que implica la posición, sus requisitos y resultados esperados. Las descripciones de puestos están sujetas a cambios y cambios constantes debido a la naturaleza del entorno en las organizaciones y empresas. Los cambios organizacionales como la reestructuración, el crecimiento, los recortes y las reasignaciones tienen un impacto directo en las descripciones de los puestos. Es importante saber cómo los cambios afectan las relaciones entre los puestos y ayudan a identificar posibles superposiciones o brechas entre los trabajos. La evaluación periódica del nivel del trabajo es importante al decidir sobre el nivel de pago. Los autores Guanilo y Morales (2017) encuentran en su investigación que los perfiles de puestos se ajustan a los requerimientos de los colaboradores de una institución financiera.

Determinar si las competencias procedimentales se relacionan con el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023

Según los resultados alcanzados de la Tabla 15 la dimensión de las competencias procedimentales de la variable perfil de puestos con la variable desempeño laboral en un 0,624 muestran una relación al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, para Helleriegel (2013) un perfil de puesto es una declaración escrita que explica el propósito, alcance, deberes y responsabilidades de un trabajo específico. Se prepara en base al análisis de trabajo para uso interno dentro de la empresa y uso externo para atraer la

atención de personas externas a la empresa. Los perfiles de puestos pueden usarse como una hoja de ruta para el reclutamiento, selección y orientación. También son los componentes básicos utilizados en la evaluación del desempeño, la planificación de la sucesión, el entrenamiento, la capacitación y la compensación. La dimensión competencias procedimentales de acuerdo a Robbins y Coulter (2013) permiten conocer un contexto determinado; permite construir una estructura determinada de los proyectos, ejecutar para establecidos sistemas tecnológicos, alistar un control, creando nuevas estrategias de protección judicial para un determinado usuario, etc. Los trabajadores del programa juntos cumplen con las habilidades abarcados por el perfil de puestos por lo que pueden realizar un buen desempeño laboral.

Determinar si las competencias interpersonales se relacionan con el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.

Según los resultados alcanzados de la Tabla 16, la relación de la dimensión competencias interpersonales y el desempeño laboral es de 0,651 según la Prueba de Rho de Spearman. Reúnen un nivel de actitudes de acorde al perfil de puestos de la institución los trabajadores del programa juntos. De acuerdo con Alles (2012) el desempeño laboral debe considerarse como un concepto multidimensional. Se puede distinguir entre una perspectiva del proceso (actitudes y comportamiento) y una perspectiva de resultado del rendimiento laboral en un nivel más básico. El aspecto conductual está referido a que las personas hacen en el trabajo, la acción en sí misma. Abarca un comportamiento específico el desempeño laboral (mencionar, conversaciones para realizar ventas a los clientes, enseñanza de estadística a estudiantes para pregrado, programación de programas, ensambladura de fragmentos de un producto). Estos conceptos envuelven que solo las gestiones pueden escalarse (contar) son consideradas en el desempeño laboral. Este concepto de desempeño laboral escribe abiertamente el comportamiento para obtener los objetivos, quiere decir que, que la organización contrata al empleado para que tenga un

buen desempeño y un buen comportamiento. Los autores Quijano y Silva (2016) encontraron que el nivel de desempeño laboral es adecuado, esto es porque las competencias de los perfiles de puestos están ajustadas a las competencias que presentan los colaboradores.

Determinar las relaciones existentes para las dimensiones de los puestos de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.

Al visualizar la Tabla 17, se puede apreciar una fuerte relación entre la dimensión competencias cognitivas y desempeño adaptativo, quiere decir en cuanto más conocimiento tenga el trabajador sobre el perfil de puestos mejor se adaptará a su puesto de trabajo. Otra relación fuerte se da entre la dimensión competencias procedimentales y la dimensión desempeño adaptativo, esto equivale a cuantas más habilidades demuestre el trabajador se adaptará mejor a su centro laboral. Finalmente puede observarse una fuerte relación entre la dimensión competencias interpersonales y la dimensión desempeño de la tarea, detallando que las actitudes de cada trabajador conllevaran a que cumplan la tarea encomendada por la institución. Al respecto Alles (2012) explica que a menudo no puede ser suficiente para lograr el cumplimiento de los requisitos formales del trabajo, uno debe ir más allá de lo que se requiere formalmente. El autor Ardiles (2019) evidencia que las competencias blandas permiten encontrar un mejor desempeño laboral.

3.3. Aporte científico

PROPUESTA DE PERFIL DE PUESTOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CARGOS OCUPADOS POR LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS - CONDORCANQUI, 2023

3.3.1. Introducción

La presente propuesta está basada para mejorar los perfiles de puestos, y estos puedan contemplar una estructura coherente con respecto a las competencias de gestión moderna, las mismas que se encuentran orientadas a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en todos los niveles. Los perfiles de puestos basados en competencias, se orientan a garantizar, antes de la contratación de los trabajadores, se encuentran pasando un proceso de selección acredite con las competencias necesarias que conlleve a realizar un trabajo de mayor virtud dentro de la organización.

El aporte de la propuesta está basado en una sucesión de formatos, y documentos que se enfocan en normar los requisitos, requerimientos, conocimientos y competencias que deben tener los perfiles de puestos. La propuesta está en gestionar un proceso de selección adecuado a través de un formato de perfil de puestos, que se oriente a encontrar personas ideales para la organización, además la propuesta también muestra indicadores necesarios de los trabajadores para poder evaluar el desempeño a través de competencias.

3.3.2. Objetivo general de la propuesta de investigación

Diseñar y mejorar los perfiles de puestos para lograr un buen desempeño laboral de los cargos ocupados por cada trabajador del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.

3.3.3. Objetivos específicos

Elaborar y estandarizar el perfil de puestos.

Elaborar perfiles de puestos basados en competencias que permitan conocer de los trabajadores el desempeño laboral.

Implementar indicadores para medir el desempeño de los trabajadores.

3.3.4. Estrategias

Objetivo específico 1: Elaborar y estandarizar un modelo de perfil de puestos.

Actividades

- Propuesta de elaboración de Perfil de Puestos para el Programa Juntos de la Unidad Territorial Amazonas-Condorcanqui de acuerdo a su estructura orgánica.
- Generalizar los requerimientos y atraer al mejor talento de acorde a la realidad del Programa Juntos de la Unidad Territorial Amazonas-Condorcanqui y a su estructura orgánica
- Captar y mantener a los mejores perfiles seleccionados, donde los objetivos con las labores realizadas deben estar relacionadas y evitar problemas por falta de conocimiento en responsabilidades.

PROPUESTA DE PERFIL DE PUESTOS

1. Nombre del Puesto: Nombre de la Oficina u área de la Entidad.
2. Dependencia jerárquica: Nombre de la Oficina a la que pertenece.
3. Ubicación: Departamento donde está ubicado.
4. Objetivo del Puesto: Detalla brevemente y clara el propósito del puesto dentro de la institución.
5. Responsabilidades y Funciones: Detallar las tareas
 - ✓ Coordinación
 - ✓ Desarrollo
 - ✓ Gestionar las relaciones con otras oficinas
 - ✓ Monitorear
 - ✓ Analizar
6. Requisitos del perfil de postulante: Se describe
 - ✓ Educación
 - ✓ Experiencia
 - ✓ Conocimientos Técnicos
 - ✓ Habilidades

- ✓ Comunicación
- ✓ Capacidad de gestión
- ✓ Idiomas (si es aplicable)

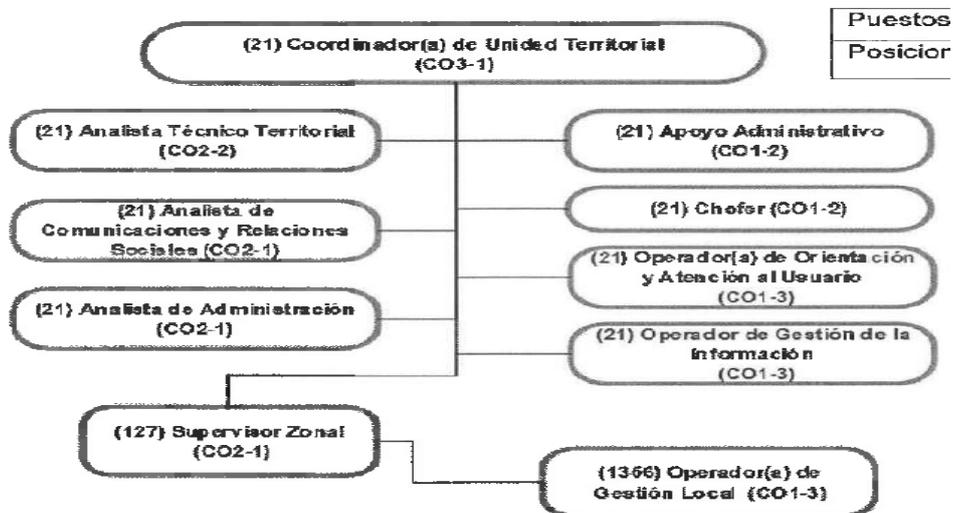
7. Competencias clave: Se describe

- ✓ Liderazgo
- ✓ Negociación
- ✓ Capacidades
- ✓ Orientar

8. Condiciones Laborales: Se especifica las condiciones en las que se llevará a cabo el trabajo.

9. Posibilidades de Desarrollo: Descripción de las oportunidades de crecimiento profesional dentro de la entidad.

ORGANIGRAMA DEL PROGRAMA JUNTOS UTT AMAZONAS - CONDORCANQUI



Nota: Información extraída del Manual de Perfil de Puestos de la entidad.

Perfil de Puesto: Coordinador del Programa Juntos.

FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Órgano	No Aplica
Unidad Orgánica	No Aplica
Unidad Funcional	Unidades Territoriales
Nivel organizacional	Programa / Proyecto
Grupo de servidores civiles	Servidor de Actividades Complementarias
Familia de puestos	Administración interna e Implementación de Programas y Proyectos
Rol	Implementación de programas y proyectos especiales
Nivel / categoría	CO3 Coordinador
Puesto Tipo	CO3030207 -Coordinador/Especialista de Desarrollo social - Prestación en programas y proyectos especiales
Subnivel/ subcategoría	CO3-1
Nombre del puesto	Coordinador(a) de Unidad Territorial
Código del puesto	CO0302128
N° de posiciones del puesto	21
Código de posiciones	CO0302128 - 0001 AL 0021
Dependencia jerárquica lineal	Director(a) Ejecutivo(a)
Dependencia funcional	No aplica
Grupo de servidores al que reporta	Directivo Público
N° de posiciones a su cargo	1630

COORDINACIONES PRINCIPALES

Coordinaciones Internas:

Todas la Unidades del Programa y dependencias del programa

Grupo de servidores civiles con quien coordina (marcar con un aspa)

Funcionarios públicos Directivos públicos Servidores de Carrera Servidores de actividades complementarias

Coordinaciones Externas:

Gobiernos Regionales, Locales, empresas privadas y Organismos No Gubernamentales

FORMACIÓN ACADÉMICA

A) Nivel Educativo	B) Grado(s)/situación académica y carrera/especialidad requeridos	C) ¿Colegiatura?																		
<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Incompleta</td> <td>Completa</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Primaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Secundaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Universitaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>		Incompleta	Completa	<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Egresado(a) <input checked="" type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Título/Licenciatura Administración, ingeniería industrial, Ciencias Sociales o Humanas o afines por la formación. <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado No aplica <input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado No aplica	Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> D) ¿Habilitación profesional? Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>
	Incompleta	Completa																		
<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input checked="" type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																		

CONOCIMIENTOS

A) Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No se requiere sustentar con documentos):

Gestión Pública Políticas Públicas o sistemas administrativos o afines a la función y/o materia.

B) Cursos y programas de especialización requeridos y sustentados con documentos:

Curso en Gestión Pública o Gestión Social o Sistemas Administrativos de Sector Público o afines a la función y/o materia. (20 horas acumuladas)

C) Conocimientos de Ofimática e Idiomas/Dialectos

OFIMÁTICA	Nivel de dominio				IDIOMAS / DIALECTO	Nivel de dominio			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesador de textos		X			Inglés	X			
Hojas de cálculo		X			Quechua	X			
Programa de presentaciones		X			Otros (Especificar)	X			
Otros (Especificar)	X				Otros (Especificar)	X			
Otros (Especificar)	X				Observaciones.-				
Otros (Especificar)	X								

Nota: Información extraída del Manual de Perfil de Puestos de la entidad.

Propuesta: En el caso para Coordinador de La Unidad Territorial del Programa Juntos en la Formación Académica de la Sección B por la naturaleza del Puesto, debería considerarse la obligatoriedad de la colegiatura y la habilitación para ejercer la profesión formalmente por la existencia de los colegios profesionales en el Perú.

Asimismo, debe incluirse Diplomado, especialización o curso acerca de la Ley de Contrataciones del Estado y en Recursos Humanos. Además, la zona donde se encuentra ubicado la institución, debe tomarse en cuenta el idioma ya que existen dos lenguas nativas como el awajun y el wampis por lo que el postulante debería poseer como mínimo el nivel básico del idioma.

Perfil de Puesto: Analista Territorial del Programa Juntos

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Órgano	No Aplica
Unidad Orgánica	No Aplica
Unidad Funcional	Unidades Territoriales
Nivel organizacional	Programa / Proyecto
Grupo de servidores civiles	Servidor de Actividades Complementarias
Familia de puestos	Administración interna e implementación de Programas y Proyectos
Rol	Implementación de programas y proyectos especiales
Nivel / categoría	CO2 Analista
Puesto Tipo	CO2030206 -Analista de Desarrollo social - Prestación en programas y proyectos especiales
Subnivel/ subcategoría	CO2-2
Nombre del puesto	Analista Técnico Territorial
Código del puesto	CO0302129
N° de posiciones del puesto	21
Código de posiciones	CO0302129 - 0001 AL 0021
Dependencia jerárquica lineal	Coordinador[a] de Unidad Territorial
Dependencia funcional	No aplica
Grupo de servidores al que reporta	Servidor de Actividades Complementarias
N° de posiciones a su cargo	No Aplica

FORMACIÓN ACADÉMICA

A) Nivel Educativo	B) Grado(s)/situación académica y carrera/especialidad requeridos	C) ¿Colegiatura?																		
<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Incompleta</td> <td>Completa</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Primaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Secundaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Universitaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>		Incompleta	Completa	<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Egresado(a) <input checked="" type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Título/Licenciatura Administración, ingeniería industrial, Ciencias Sociales o Humanas o afines por la formación. <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado No aplica <input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado No aplica	Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> D) ¿Habilitación profesional? Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>
	Incompleta	Completa																		
<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input checked="" type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																		

CONOCIMIENTOS

A) Conocimientos técnicos principales requeridos para el puesto (No se requiere sustentar con documentos):
 Gestión Pública Políticas Públicas o sistemas administrativos o afines a la función y/o materia.

B) Cursos y programas de especialización requeridos y sustentados con documentos:
 Curso en Gestión Pública o Gestión Social o Sistemas Administrativos de Sector Público o afines a la función y/o materia. (20 horas acumuladas)

C) Conocimientos de Ofimática e Idiomas/Dialectos

OFIMÁTICA	Nivel de dominio				IDIOMAS / DIALECTO	Nivel de dominio			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesador de textos		X			Inglés	X			
Hojas de cálculo		X			Quechua	X			
Programa de presentaciones		X			Otros (Especificar)	X			
Otros (Especificar)	X				Otros (Especificar)	X			
Otros (Especificar)	X				Observaciones:-				
Otros (Especificar)	X								

Nota: Información extraída del Manual de Perfil de Puestos de la entidad.

Propuesta: En el caso para Analista Territorial de La Unidad Territorial del Programa Juntos en la Formación Académica de la Sección B, debería considerarse como requisito mínimo licenciatura por la misma responsabilidad del puesto, la obligatoriedad de la colegiatura y la habilitación debería ser parte del perfil por la existencia de los diferentes colegios profesionales en el Perú.

Debería incluirse por la zona donde está la institución, debe tomarse en cuenta el idioma ya que existen dos lenguas nativas como el awajun y el wampis por lo que el postulante debería tener nivel básico del idioma.

Perfil de Puesto: Asistencia Administrativa y Secretarial del Programa Juntos

FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Órgano	No Aplica
Unidad Orgánica	No Aplica
Unidad Funcional	Unidades Territoriales
Nivel organizacional	Programa / Proyecto
Grupo de servidores civiles	Servidor de Actividades Complementarias
Familia de puestos	Asistencia y apoyo
Rol	Asistencia administrativa y secretarial
Nivel / categoría	CO1 Funciones de apoyo administrativo
Puesto Tipo	CO1020103 - Apoyo Administrativo
Subnivel/ subcategoría	CO1-2
Nombre del puesto	Apoyo Administrativo de las Unidades Territoriales
Código del puesto	CO0201130
N° de posiciones del puesto	21
Código de posiciones	CO0201130 - 0001 AL 0021
Dependencia jerárquica lineal	Coordinador(a) de Unidad Territorial
Dependencia funcional	No aplica
Grupo de servidores al que reporta	Servidor de Actividades Complementarias
N° de posiciones a su cargo	No Aplica

FORMACIÓN ACADÉMICA

A) Nivel Educativo	B) Grado(s)/situación académica y carrera/especialidad requeridos	C) ¿Colegiatura?																		
<table border="0"> <tr> <td></td> <td>Incompleta</td> <td>Completa</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Primaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Secundaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Universitaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>		Incompleta	Completa	<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Egresado(a) <input type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Título/Licenciatura Técnica básica o secundaria con certificado de formación en secretariado, asistencia de gerencia, asistencia administrativa, asistencia de oficina o afines por la formación. <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado No aplica <input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado No aplica	Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> D) ¿Habilitación profesional? Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>
	Incompleta	Completa																		
<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input checked="" type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																		
<input checked="" type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																		
<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		

CONOCIMIENTOS

A) Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No se requiere sustentar con documentos):

Asistencia administrativa o secretariado

B) Cursos y programas de especialización requeridos y sustentados con documentos:

No aplica

C) Conocimientos de Ofimática e Idiomas/Dialectos

OFIMÁTICA	Nivel de dominio				IDIOMAS / DIALECTO	Nivel de dominio			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesador de textos		<input checked="" type="checkbox"/>			Inglés	<input checked="" type="checkbox"/>			
Hojas de cálculo		<input checked="" type="checkbox"/>			Quechua	<input checked="" type="checkbox"/>			
Programa de presentaciones		<input checked="" type="checkbox"/>			Otros (Especificar)	<input checked="" type="checkbox"/>			
Otros (Especificar)	<input checked="" type="checkbox"/>				Otros (Especificar)	<input checked="" type="checkbox"/>			
Otros (Especificar)	<input checked="" type="checkbox"/>				Observaciones.-				
Otros (Especificar)	<input checked="" type="checkbox"/>								

EXPERIENCIA

Experiencia general

Indique el tiempo total de experiencia laboral; ya sea en el sector público o privado.

1 año

Nota: Información extraída del Manual de Perfil de Puestos de la entidad.

Propuesta: En el caso para Asistencia Administrativa y Secretarial del Programa Juntos de La Unidad Territorial del Programa Juntos en la Formación Académica de la Sección B, debería considerarse como requisito mínimo Titulada Superior Técnica por la misma responsabilidad del puesto en redacción de los documentos y otros.

Debería incluirse por la zona donde está la institución el idioma ya sea awajun o wampis por lo que él (la) postulante debería tener nivel básico del idioma o residente de la misma zona.

Perfil de Puesto: Chofer del Programa Juntos.

FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Órgano	No Aplica
Unidad Orgánica	No Aplica
Unidad Funcional	Unidades Territoriales
Nivel organizacional	Programa / Proyecto
Grupo de servidores civiles	Servidor de Actividades Complementarias
Familia de puestos	Operadores de prestación y entrega de bienes y servicios, operadores de servicios para la gestión institucional, mantenimiento y soporte, y choferes
Rol	Operadores de servicios para la gestión institucional
Nivel / categoría	CO1 Operador de gestión institucional
Puesto Tipo	CO1010212 - Operador de conducción vehicular o chofer
Subnivel/ subcategoría	CO1-2
Nombre del puesto	Chofer de las Unidades Territoriales
Código del puesto	CO0102131
N° de posiciones del puesto	21
Código de posiciones	CO0102131 - 0001 AL 0021
Dependencia jerárquica lineal	Coordinador(a) de Unidad Territorial
Dependencia funcional	No aplica
Grupo de servidores al que reporta	Servidor de Actividades Complementarias
N° de posiciones a su cargo	No Aplica

FORMACIÓN ACADÉMICA

A) Nivel Educativo	B) Grado(s)/situación académica y carrera/especialidad requeridos	C) ¿Colegiatura?																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Incompleta</th> <th>Completa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> Primaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Secundaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Universitaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		Incompleta	Completa	<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Egresado(a) <input type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Título/Licenciatura No aplica <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado No aplica <input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado No aplica	Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> D) ¿Habilitación profesional? Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>
	Incompleta	Completa																		
<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input checked="" type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																		
<input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		

CONOCIMIENTOS

A) Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No se requiere sustentar con documentos):

Mecánica automotriz básica; Primeros auxilios

B) Cursos y programas de especialización requeridos y sustentados con documentos:

No aplica

C) Conocimientos de Ofimática e Idiomas/Dialectos

OFIMÁTICA	Nivel de dominio				IDIOMAS / DIALECTO	Nivel de dominio			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesador de textos		X			Inglés	X			
Hojas de cálculo		X			Quechua	X			
Programa de presentaciones		X			Otros (Especificar)	X			
Otros (Especificar)	X				Otros (Especificar)	X			
Otros (Especificar)	X				Observaciones.-				
Otros (Especificar)	X								

EXPERIENCIA

Experiencia general

Indique el tiempo total de experiencia laboral; ya sea en el sector público o privado.

1 año

Experiencia específica

A. Indique el tiempo de experiencia requerida para el puesto en la función o la materia:

1 año

Nota: Información extraída del Manual de Perfil de Puestos de la entidad.

Propuesta: En el caso para chofer del Programa Juntos de La Unidad Territorial del Programa Juntos debe tomarse en cuenta el idioma ya sea awajun o wampis por lo que el postulante debería tener nivel básico del idioma o residente de la misma zona ya que de esta manera estaría brindándose oportunidad para algún otro postulante. Asimismo, la experiencia debe considerarse 02 años debido a la responsabilidad de conducir la unidad móvil de la entidad y el conocimiento en normas de conducción.

Perfil de Puesto: Analista de Comunicaciones del Programa Juntos

FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Órgano	No Aplica
Unidad Orgánica	No Aplica
Unidad Funcional	Unidades Territoriales
Nivel organizacional	Programa / Proyecto
Grupo de servidores civiles	Servidor de Actividades Complementarias
Familia de puestos	Administración interna e Implementación de Programas y Proyectos
Rol	Administración interna de programas y proyectos especiales
Nivel / categoría	CO2 Analista
Puesto Tipo	CO2030146 -Analista de Comunicaciones de programas y proyectos especiales
Subnivel/ subcategoría	CO2-1
Nombre del puesto	Analista de Comunicaciones y Relaciones Sociales
Código del puesto	CO030132
N° de posiciones del puesto	21
Código de posiciones	CO030132 – 0001 AL 0021
Dependencia jerárquica lineal	Coordinador(a) de Unidad Territorial
Dependencia funcional	No aplica
Grupo de servidores al que reporta	Servidor de Actividades Complementarias
N° de posiciones a su cargo	No Aplica

FORMACIÓN ACADÉMICA

A) Nivel Educativo		B) Grado(s)/situación académica y carrera/especialidad requeridos		C) ¿Colegiatura?																			
<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Incompleta</td> <td>Completa</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Primaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Secundaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Universitaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>			Incompleta	Completa	<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Egresado(a) <input checked="" type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Titulo/Licenciatura Ciencias de la comunicación, publicidad, periodismo, relaciones públicas, o afines por la formación		SI <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>	
	Incompleta	Completa																					
<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																					
<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																					
<input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																					
<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																					
<input checked="" type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																					
		<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado No aplica		D) ¿Habilitación profesional? SI <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>																			
		<input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado No aplica																					

CONOCIMIENTOS

A) Conocimientos técnicos principales requeridos para el puesto (No se requiere sustentar con documentos):
 Comunicación, Manejo de redes sociales, relaciones públicas y comunicación organizacional.

B) Cursos y programas de especialización requeridos y sustentados con documentos:
 Curso en imagen institucional, relaciones institucionales, marketing o afines. (20 horas acumuladas)

C) Conocimientos de Ofimática e Idiomas/Dialectos

OFIMÁTICA	Nivel de dominio				IDIOMAS / DIALECTO	Nivel de dominio			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesador de textos		X			Inglés	X			
Hojas de cálculo		X			Quechua	X			
Programa de presentaciones		X			Otros (Especificar)	X			
Otros (Especificar)	X				Otros (Especificar)	X			
Otros (Especificar)	X				Observaciones:-				
Otros (Especificar)	X								

EXPERIENCIA

Experiencia general
 Indique el tiempo total de experiencia laboral, ya sea en el sector público o privado.
 2 años

Experiencia específica

A. Indique el tiempo de experiencia requerida para el puesto en la función o la materia:
 1 año

Nota: Información extraída del Manual de Perfil de Puestos de la entidad.

Propuesta: En el caso para Analista de Comunicaciones de La Unidad Territorial del Programa Juntos en la Formación Académica de la Sección B, debería considerarse como requisito mínimo licenciatura por la misma responsabilidad del puesto, obligatorio la colegiatura y la habilitación debería ser parte del perfil por la existencia de los diferentes colegios profesionales en el Perú.

Debería incluirse por la zona donde está la institución, debe tomarse en cuenta el idioma ya que existen dos lenguas nativas como el awajun y el wampis por lo que el postulante debería tener nivel básico del idioma.

Perfil de Puesto: Analista de Administración del Programa Juntos

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Órgano	No Aplica
Unidad Orgánica	No Aplica
Unidad Funcional	Unidades Territoriales
Nivel organizacional	Programa / Proyecto
Grupo de servidores civiles	Servidor de Actividades Complementarias
Familia de puestos	Administración Interna e Implementación de Programas y Proyectos
Rol	Administración interna de programas y proyectos especiales
Nivel / categoría	CO2 Analista
Puesto Tipo	CO2030139 -Analista de Administración de programas y proyectos especiales
Subnivel/ subcategoría	CO2-1
Nombre del puesto	Analista de Administración de las Unidades Territoriales
Código del puesto	CO0301133
N° de posiciones del puesto	21
Código de posiciones	CO0301133 - 0001 AL 0021
Dependencia Jerárquica lineal	Coordinador(a) de Unidad Territorial
Dependencia funcional	No aplica
Grupo de servidores al que reporta	Servidor de Actividades Complementarias
N° de posiciones a su cargo	No Aplica

FORMACIÓN ACADÉMICA																			
A) Nivel Educativo																			
<table border="1"> <tr> <th></th> <th>Incompleta</th> <th>Completa</th> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Primaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Secundaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Básica (2 ó 2 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Universitaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>		Incompleta	Completa	<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica Básica (2 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	B) Grado(s)/situación académica y carrera/especialidad requeridos: <input type="checkbox"/> Egresado(a) <input checked="" type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Título/Licenciatura Administración, economía, ingeniería industrial, investigación operativa, Contabilidad, bibliotecología y ciencias de la información o afines por la formación. <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado No aplica <input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado No aplica
	Incompleta	Completa																	
<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/> Técnica Básica (2 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																	
<input checked="" type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																	
C) ¿Colegiatura?																			
Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>																			
D) ¿Habilitación profesional?																			
Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>																			

CONOCIMIENTOS																																																																							
A) Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No se requiere sustentar con documentos): Gestión Pública; Sistemas Administrativos del Estado																																																																							
B) Cursos y programas de especialización requeridos y sustentados con documentos: Curso en administración o sistemas administrativos o afines a la función y/o materia. (20 horas acumuladas)																																																																							
C) Conocimientos de Ofimática e Idiomas/Dialectos																																																																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">OFIMÁTICA</th> <th colspan="3">Nivel de dominio</th> <th rowspan="2">IDIOMAS / DIALECTO</th> <th colspan="3">Nivel de dominio</th> </tr> <tr> <th>No Aplica</th> <th>Básico</th> <th>Intermedio</th> <th>Avanzado</th> <th>No Aplica</th> <th>Básico</th> <th>Intermedio</th> <th>Avanzado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Procesador de textos</td> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td>Inglés</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Hojas de cálculo</td> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td>Quechua</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Programa de presentaciones</td> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td>Otros (Especificar)</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Otros (Especificar)</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td>Otros (Especificar)</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Otros (Especificar)</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td>Observaciones:-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Otros (Especificar)</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	OFIMÁTICA	Nivel de dominio			IDIOMAS / DIALECTO	Nivel de dominio			No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado	Procesador de textos		X		Inglés	X				Hojas de cálculo		X		Quechua	X				Programa de presentaciones		X		Otros (Especificar)	X				Otros (Especificar)	X			Otros (Especificar)	X				Otros (Especificar)	X			Observaciones:-					Otros (Especificar)	X								
OFIMÁTICA		Nivel de dominio				IDIOMAS / DIALECTO	Nivel de dominio																																																																
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado	No Aplica		Básico	Intermedio	Avanzado																																																														
Procesador de textos		X		Inglés	X																																																																		
Hojas de cálculo		X		Quechua	X																																																																		
Programa de presentaciones		X		Otros (Especificar)	X																																																																		
Otros (Especificar)	X			Otros (Especificar)	X																																																																		
Otros (Especificar)	X			Observaciones:-																																																																			
Otros (Especificar)	X																																																																						
EXPERIENCIA																																																																							
Experiencia general Indique el tiempo total de experiencia laboral; ya sea en el sector público o privado. 2 años																																																																							
Experiencia específica																																																																							

Nota: Información extraída del Manual de Perfil de Puestos de la entidad.

Propuesta: En el caso para Analista de Administración de La Unidad Territorial del Programa Juntos en la Formación Académica de la Sección B, debería considerarse como requisito mínimo licenciatura por el puesto, debería proponerse obligatorio la colegiatura y la habilitación debería ser parte del perfil debido al colegio profesional en el Perú.

Debería incluirse por la zona donde está ubicado la entidad, debe tomarse en cuenta el idioma ya que existen dos lenguas nativas como el awajun y el wampis por lo que el postulante debería tener nivel básico del idioma.

Perfil de Puesto: Operador(a) de Orientación y Atención al Usuario del Programa Juntos

FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO																			
IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO																			
Órgano	No Aplica																		
Unidad Orgánica	No Aplica																		
Unidad Funcional	Unidades Territoriales																		
Nivel organizacional	Programa / Proyecto																		
Grupo de servidores civiles	Servidor de Actividades Complementarias																		
Familia de puestos	Operadores de prestación y entrega de bienes y servicios, operadores de servicios para la gestión institucional, mantenimiento y soporte, y choferes.																		
Rol	Operadores de prestación y entrega de bienes y servicios																		
Nivel / categoría	CO1 Operador de prestación y entrega de bienes y servicios																		
Puesto Tipo	CO1010108 - Operador de prestación de servicios de Atención al ciudadano																		
Subnivel/ subcategoría	CO1-3																		
Nombre del puesto	Operador(a) de Orientación y Atención al Usuario																		
Código del puesto	CO0101134																		
N° de posiciones del puesto	21																		
Código de posiciones	CO0101134 - 0001 AL 0023																		
Dependencia jerárquica lineal	Coordinador(a) de Unidad Territorial																		
Dependencia funcional	No aplica																		
Grupo de servidores al que reporta	Servidor de Actividades Complementarias																		
N° de posiciones a su cargo	No Aplica																		
FORMACIÓN ACADÉMICA																			
A) Nivel Educativo	B) Grado(s)/situación académica y carrera/especialidad requeridos																		
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Incompleta</th> <th>Complete</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> Primaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Secundaria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Universitario</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		Incompleta	Complete	<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Universitario	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Egresado(a) <input type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Título/Licenciatura Todas las carreras. <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado No aplica <input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado No aplica
	Incompleta	Complete																	
<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																	
<input checked="" type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																	
<input checked="" type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																	
<input checked="" type="checkbox"/> Universitario	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																	
	C) ¿Colegiatura? SI <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>																		
	D) ¿Habilitación profesional? SI <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>																		
CONOCIMIENTOS																			
A) Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No se requiere sustentar con documentos):																			
Atención al usuario; conocimientos afines a la función y/o materia																			
B) Cursos y programas de especialización requeridos y sustentados con documentos:																			
Curso en atención a usuario e calidad de atención o afines por la función o materia (8 horas acumuladas)																			
C) Conocimientos de Ofimática e Idiomas/Dialectos																			
OFIMÁTICA	IDIOMAS / DIALECTO																		
Procesador de textos	Inglés																		
Hojas de cálculo	Quechua																		
Programa de presentaciones	Otros (Especificar)																		
Otros (Especificar)	Otros (Especificar)																		
Otros (Especificar)	Observaciones-																		
Otros (Especificar)																			
EXPERIENCIA																			
Experiencia general Indique el tiempo total de experiencia laboral; ya sea en el sector público o privado.																			
1 año																			
Experiencia específica																			

Nota: Información extraída del Manual de Perfil de Puestos de la entidad

Propuesta: En el caso para Operador(a) de Orientación y Atención al Usuario de La Unidad Territorial del Programa Juntos en la Formación Académica de la Sección B, debería considerarse como requisito mínimo licenciatura.

Debería incluirse por la zona donde está ubicado la entidad el idioma ya que existen dos lenguas nativas como el awajun y el wampis por lo que el postulante debería contar con nivel básico del idioma y de esta forma la competencia sea más equitativa y promover mejores oportunidades a los demás postulantes.

Perfil de Puesto: Operador de Gestión de Información del Programa Juntos

FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO		ARAZGO Edwens Waringar FAL CDS 11286041 303 Mochis Bay V° B° Puntaje: 000000 12/2007-05/00																		
IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO																				
Órgano	No Aplica																			
Unidad Orgánica	No Aplica																			
Unidad Funcional	Unidades Territoriales																			
Nivel organizacional	Programa / Proyecto																			
Grupo de servidores civiles	Servidor de Actividades Complementarias																			
Familia de puestos	Operadores de prestación y entrega de bienes y servicios, operadores de servicios para la gestión institucional, mantenimiento y soporte, y choferes																			
Rol	Operadores de mantenimiento y soporte																			
Nivel / categoría	CO1 Operador de mantenimiento y soporte																			
Puesto Tipo	Operador de soporte técnico																			
Subnivel/ subcategoría	CO1-3																			
Nombre del puesto	Operador de gestión de la información																			
Código del puesto	CO0103135																			
N° de posiciones del puesto	21																			
Código de posiciones	CO0103135 - 0001 AL 0021																			
Dependencia jerárquica lineal	Coordinador(a) de Unidad Territorial																			
Dependencia funcional	No aplica																			
Grupo de servidores al que reporta	Servidor de Actividades Complementarias																			
N° de posiciones a su cargo	No Aplica																			
FORMACIÓN ACADÉMICA																				
A) Nivel Educativo <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Incompleta</td> <td style="text-align: center;">Completa</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Primaria</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Secundaria</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Universitaria</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>		Incompleta	Completa	<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B) Grado(s)/situación académica y carrera/especialidad requeridos <input checked="" type="checkbox"/> Egresado(a) <input type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Título/Licenciatura Ensamblaje y reparación de computadoras, soporte técnico informático o afines por la formación. <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado No aplica <input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado No aplica	<input type="checkbox"/> ¿Colegiatura? Si <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> D) ¿Habilitación profesional? Si <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>
	Incompleta	Completa																		
<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input checked="" type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																		
<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
CONOCIMIENTOS																				
A) Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No se requiere sustentar con documentos):																				
Gestión de recursos de TI o afines.																				
B) Cursos y programas de especialización requeridos y sustentados con documentos:																				
Curso en Redes, o mantenimiento o ensamblaje de equipos informáticos o de comunicaciones o afines por la función o materia (8 horas acumuladas)																				
C) Conocimientos de Ofimática e Idiomas/Dialectos																				
OFIMÁTICA	Nivel de dominio			IDIOMAS / DIALECTO	Nivel de dominio															
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado												
Procesador de textos		X			Inglés	X														
Hojas de cálculo		X			Quechua	X														
Programa de presentaciones		X			Otros (Especificar)	X														
Otros (Especificar)	X				Otros (Especificar)	X														
Otros (Especificar)	X				Observaciones:--															
Otros (Especificar)	X																			
EXPERIENCIA																				
Experiencia general																				
Indique el tiempo total de experiencia laboral, ya sea en el sector público o privado.																				
2 años																				

Nota: Información extraída del Manual de Perfil de Puestos de la entidad.

Propuesta: En el caso para Operador de Gestión de Información de La Unidad Territorial del Programa Juntos en la Formación Académica de la Sección B, debería considerarse como requisito mínimo Ingeniería de Sistemas por la responsabilidad del manejo de sistemas del mismo programa.

Debería incluirse por la zona donde está ubicado la entidad debería contar con nivel básico del idioma de la zona y de esta forma la generar la competencia equitativa y promover mejores oportunidades entre los postulantes.

Perfil de Puesto: Supervisor Zonal del Programa Juntos

FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO	
IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Órgano	No Aplica
Unidad Orgánica	No Aplica
Unidad Funcional	Unidades Territoriales
Nivel organizacional	Programa / Proyecto
Grupo de servidores civiles	Servidor de Actividades Complementarias
Familia de puestos	Operadores de prestación y entrega de bienes y servicios, operadores de servicios para la gestión institucional, mantenimiento y soporte, y choferes.
Rol	Operadores de prestación y entrega de bienes y servicios
Nivel / categoría	CO2 Supervisor de operadoras de prestación y entrega de bienes y servicios
Puesto Tipo	CO2010201 - Supervisor de operadores de servicios para la gestión institucional
Subnivel/ subcategoría	CO2-1
Nombre del puesto	Supervisor Zonal
Código del puesto	CO0101136
N° de posiciones del puesto	127
Código de posiciones	CO0101136 - 0001 AL 0127
Dependencia jerárquica lineal	Coordinador(a) de Unidad Territorial
Dependencia funcional	No aplica
Grupo de servidores al que reporta	Servidor de Actividades Complementarias
N° de posiciones a su cargo	1356

FORMACIÓN ACADÉMICA

A) Nivel Educativo	B) Grado(s)/situación académica y carrera/especialidad requeridos	C) ¿Colegiatura?																		
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Incompleta</td> <td style="text-align: center;">Completa</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Primaria</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Secundaria</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Universitaria</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>		Incompleta	Completa	<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Egresado(a) <input checked="" type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Título/Licenciatura <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-top: 5px;"> Todas las carreras afines por la formación </div> <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado No aplica <input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado No aplica	SI <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> D) ¿Habilitación profesional? SI <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>
	Incompleta	Completa																		
<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
<input checked="" type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																		

CONOCIMIENTOS

A) Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No se requiere sustentar con documentos):
 Gestión social

B) Cursos y programas de especialización requeridos y sustentados con documentos:
 No aplica

C) Conocimientos de Ofimática e Idiomas/Dialectos

OFIMÁTICA	Nivel de dominio				IDIOMAS / DIALECTO	Nivel de dominio			
	No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado		No Aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Procesador de textos		X			Inglés	X			
Hojas de cálculo		X			Quechua	X			
Programa de presentaciones		X			Otros (Especificar)	X			
Otros (Especificar)	X				Otros (Especificar)	X			
Otros (Especificar)	X				Observaciones:-				
Otros (Especificar)	X								

EXPERIENCIA

Experiencia general
 Indique el tiempo total de experiencia laboral, ya sea en el sector público o privado.
 2 años

Experiencia específica

Nota: Información extraída del Manual de Perfil de Puestos de la entidad.

Propuesta: En el caso para Supervisor Zonal de La Unidad Territorial del Programa Juntos en la Formación Académica de la Sección B, debería considerarse como requisito mínimo licenciatura por la responsabilidad que representa el puesto, la colegiatura y la habilitación debería ser parte del perfil y obligatoria por la existencia de los colegios profesionales en el Perú.

Por la zona donde está la institución, debe tomarse en cuenta el idioma ya que existen las lenguas nativas como el awajun y el wampis por lo que el postulante debería tener conocimiento por las mismas funciones del puesto nivel básico del idioma.

Perfil de Puesto: Operador(a) en Gestión Local del Programa Juntos

FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO	
IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Órgano	No Aplica
Unidad Orgánica	No Aplica
Unidad Funcional	Unidades Territoriales
Nivel organizacional	Programa / Proyecto
Grupo de servidores civiles	Servidor de Actividades Complementarias
Familia de puestos	Operadores de prestación y entrega de bienes y servicios, operadores de servicios para la gestión institucional; mantenimiento y soporte, y choferes
Rol	Operadores de prestación y entrega de bienes y servicios
Nivel / categoría	CO1 Operador de prestación y entrega de bienes y servicios
Puesto Tipo	Operador de prestación de servicios de Desarrollo social
Subnivel/ subcategoría	CO1-3
Nombre del puesto	Operador(a) de Gestión Local
Código del puesto	CO0101137
N° de posiciones del puesto	1356
Código de posiciones	CO0101137 - CO01 AL 1356
Dependencia jerárquica lineal	Supervisor Zonal
Dependencia funcional	No aplica
Grupo de servidores al que reporta	Servidor de Actividades Complementarias
N° de posiciones a su cargo	No Aplica
FORMACIÓN ACADÉMICA	
A) Nivel Educativo	
Incompleta	Completa
<input type="checkbox"/> Primaria	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 ó 2 años)	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Técnica Superior (3 ó 4 años)	<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Universitaria	<input type="checkbox"/>
B) Grado(s)/situación académica y carrera/especialidad requeridos	
<input type="checkbox"/> Egresado(a) <input type="checkbox"/> Bachiller <input checked="" type="checkbox"/> Título/Licenciatura	
Todas las carreras	
<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado	
No aplica	
<input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/> Egresado <input type="checkbox"/> Grado	
No aplica	
C) ¿Colegiatura?	
Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>	
D) ¿Habilitación profesional?	
Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>	
CONOCIMIENTOS	
A) Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto (No se requiere sustentar con documentos):	
Atención al Ciudadano o afines a la función o materia	
B) Cursos y programas de especialización requeridos y sustentados con documentos:	
Curso en Gestión Pública o desarrollo comunitario o Resolución de Conflictos o Proyectos o afines por la función o materia (8 horas acumuladas)	
C) Conocimientos de Ofimática e Idiomas/Dialectos	
OFIMÁTICA	Nivel de dominio
	No Aplica Básico Intermedio Avanzado
Procesador de textos	<input checked="" type="checkbox"/>
Hojas de cálculo	<input checked="" type="checkbox"/>
Programas de presentaciones	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros (Especificar)	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros (Especificar)	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros (Especificar)	<input checked="" type="checkbox"/>
IDIOMAS / DIALECTO	Nivel de dominio
	No Aplica Básico Intermedio Avanzado
Inglés	<input checked="" type="checkbox"/>
Quechua	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros (Especificar)	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros (Especificar)	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros (Especificar)	<input checked="" type="checkbox"/>
EXPERIENCIA	
Experiencia general	
Indique el tiempo total de experiencia laboral; ya sea en el sector público o privado.	
1 año	
Experiencia específica	

Nota: Información extraída del Manual de Perfil de Puestos de la entidad

Propuesta: En el caso para Operador(a) en Gestión Local de La Unidad Territorial del Programa Juntos por la zona donde está la institución, debe tomarse en cuenta los idiomas existentes de las lenguas nativas como el awajun y el wampis por lo que debería tener conocimiento el postulante por las funciones del puesto el nivel básico del idioma.

Objetivo específico 2: Elaborar perfiles de puestos basados en competencias que permitan conocer de los trabajadores el desempeño laboral.

Actividades

- Identificar los valores que persiguen la institución.
- Identificar el tipo de cultura de la institución.
- Elaborar un listado de competencias que permiten orientar el desempeño laboral de los colaboradores.

Elaboración del Manual de Perfil de Puestos-MPP

- Se propone la actualización del manual de perfil de puestos para el Programa Juntos de la Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui, para ello coordinará La Oficina de Recursos Humanos con las diferentes Oficinas de la entidad, con la finalidad de llevar la selección del personal de manera eficiente y eficaz.
- El actualizar el Manual de Perfil de Puestos debería incluirse la oficina de archivo ya que en el organigrama no está considerado un asistente de archivo. La Propuesta para dicho perfil sería:

PERFIL DEL PUESTO

REQUISITOS	DETALLE
Experiencia General y específica ¹	- Experiencia general de dos (02) años en el Sector Público y/o Privado. - Experiencia específica mínima de un (01) año a partir del nivel mínimo de Practicante Profesional en el Sector Público y/o Privado.
Competencias	- Organización de la información - Orden - Orientación al usuario - Iniciativa - Trabajo en equipo
Formación académica, grado académico y/o nivel de estudios	Título técnico básico en Administración, Secretariado, Archivística, Computación, Gestión Documental, Historia, Bibliotecología o Ingeniería de Sistemas.
Cursos y/o estudios de especialización ²	- Curso en Archivística o Gestión de Documentos de Archivo.
Conocimiento para el puesto y/o cargo: mínimos o indispensables y deseables ³	- Técnicas y procedimientos de archivo - Manejo de Ofimática: Word y Power Point nivel básico y Excel nivel intermedio
Otros requisitos ³	- No aplica.

Nota: Información extraída del Manual de Perfil de Puestos de la entidad

Desempeño	
Responsabilidad	Para el cumplimiento de las metas conocer el nivel de obligación que alcanzan y el nivel de tranquilidad creado a su jefe
Exactitud y calidad de trabajo	. Grado de perfeccionismo que demuestra en el trabajo, Coherencia entre el trabajo solicitado y el efectivamente realizado. El trabajo que se realiza cumple con lo solicitado y además es de buena excelente calidad.
Cumplimiento de fechas estimadas/pautadas	Confianza en cada evaluación que se realiza. Se adhiere a los trabajos de análisis, desarrollo, documentación, reporting, etc. Acata las fechas para realizar las entregas.
Productividad	Capacidad de trabajo que se ejecuta por cada unidad de tiempo. Proporción de tiempo que se dedica al trabajo solamente.
Orden y claridad del trabajo	Disposición para lograr mantener una metodología pertinente. Las intenciones deben ser abarcadas con sencillez por otras personas. Debe ser criterioso con priorizar las labores. Demuestra una comunicación apropiada con todos los demás que forman parte del equipo.
Planificación del trabajo	Planificación de sus labores. Conocimiento exacto del estado en que se encuentra sus labores. Analiza sus labores pensando en el tiempo que demanda para emplearla más adelante. Muestra cronogramas de trabajo, prevee desvíos, en caso sea necesario modifica siempre la planificación.
Documentación que genera	Documentación del símbolo, minutas y alcances. Emplea métodos razonables de documentos. Validez y calidad de la documentación.
Reporta avances de labores	Frecuencia, constancia y calidad en cada uno de los reportes (por email, orales, informes escritos, etc.). Facultad de sacar la información importante al elevar un informe.
Capacidad de facultar labores	Facultad de encargar en otro y no absolver/ abarcar tareas. Esmero que invierte en el crecimiento y desarrollo de sus sometidos.
Capacidad de realización	Practicidad, autonomía, pragmatismo. Probabilidad de poder llegar a la definitiva instancia de una labor superando los inconvenientes. Facultad de interactuar con los demás sectores en busca de conseguir objetivos y metas.
Entendimiento de realidades	Facultad de comprender nociones y escenarios ligeramente. Facultad para ir modelando componentes complicados, sean de forma técnica, funcional o conceptual.
Sentido Común	Nivel para lograr cumplir las normas, procedimientos y políticas existentes.
Cumplimiento de los procedimientos existentes	Grado de cumplimiento de las normas, procedimientos y políticas existentes.
Grado de Conocimiento funcional	Entendimiento de la organización institucional. Entendimiento de las condiciones para los negocios implicadas más allá de los Sistemas.
Grado de Conocimiento Técnico	Conocimiento de los diferentes instrumentos fundamentales para desarrollar sus labores. Conocimiento de la vanguardia que es la tecnología en general.

Actitud	
Actitud hacia la empresa	Facultad de proteger los haberes de la Institución y aceptar sus lineamientos. Fidelidad para con la Empresa. Disponibilidad para ampliar las horas de labores cuando existe alguna carencia precisa.
Actitud hacia jefe /es	Comunicación con sus dirigentes próximos y no próximos. Agradecimiento y respetabilidad. Honestidad, veracidad y cooperación.
Actitud hacia los Compañeros	Manera en la que se desenvuelve con sus compañeros inmediatos. Camaradería. Está considerado por la relación que va más allá de lo rigurosamente laboral.
Actitud hacia el cliente/usuario	Claridad en la comunicación con el cliente/usuario. Respeto, cooperación y cordialidad. Conducción de ambientes conflictivos con el cliente/usuario, que suelen darse en reuniones como por mail o telefónicamente.
Cooperación con el equipo	Cooperación en el proceso de labores de integrantes de otros grupos. Trabajo en equipo. Facultad de enseñar y brindar sus enseñanzas y destrezas.
Capacidad de aceptar críticas	Facultad de admitir críticas constructivas de forma abierta. Nivel de adaptarse a las críticas. Facultad de no sentirse ofendido y sacar provecho a las críticas para mejorar.
Capacidad de generar sugerencias constructivas	Cantidad de sugerencias realizadas con la finalidad para mejorar el trabajo. Calidad de las mismas. Facultad para poder llevar las propuestas adecuadamente a cada quien concierne.
Presentación de manera personal	Modo de poder vestirse. Cuidado.
Predisposición	Siempre está puesto para poder realizar las tareas. Muestra siempre una forma objetiva ante los diferentes requerimientos. Entusiasmo y Motivación.
Puntualidad	Demuestra siempre puntualidad en sus horarios de trabajo y reuniones.

Habilidades	
Iniciativa	Nerviosismo para poder avanzar y mejorar. Destreza para comprometerse como promotor de todo lo que se propone. Demuestra coraje.
Creatividad	Brinda múltiples oportunidades en solucionar a los problemas. Facultad para relacionar diferentes conocimientos para una nueva utilidad propios de la creatividad.
Adaptabilidad (temas, grupos, funciones)	Facultad para desenvolverse con habilidad ante circunstancias que no resultan usuales. Adaptación a múltiples condiciones contrarias.
Respuesta bajo tensión	Facultad de conservar la calma y poder transferirla a su grupo. Facultad de tomar acuerdos indicados bajo presión. Facultad de obtener beneficio de condiciones adversas. Facultad de producción que resulten de esta condición. Facultad para filtrar las presiones de su entorno ante el resto de su equipo.
Capacidad de manejar múltiples tareas	Mantiene en orden sus tareas incluso cuando maneja múltiples temas. Tiempo que le insume la conmutación entre un tema y el otro.
Coordinación y Liderazgo	Carisma, liderazgo natural, capacidad de mediar en los conflictos internos y capacidad de mediar en los conflictos con los clientes/usuarios. Capacidad para organizar las tareas de un grupo de personas a su cargo. Su equipo, reconoce, acepta su rol de líder.

Potencialidad - Capacidad de Aprendizaje	Capacidad de Aprendizaje Tiene perfil funcional. Inquietud y capacidad para conocer las distintas herramientas necesarias para el trabajo.
Carisma	Liderazgo por naturaleza, por comprensión y por temple, no por autoridad. Nivel de reconocimiento ofrecida a los integrantes del equipo. Sencillez para expresar los daños a un integrante sin generar conflictos
Compromiso con el equipo	Mantiene una relación de armonía y unión entre su gente. Logra bienestar para su gente. Da la cara por el grupo, grado de confianza que genera. Grado de apoyo que obtiene por parte de su grupo. Evita favoritismos.
Manejo de conflictos	Capacidad para interceder en los conflictos que existen dentro de su equipo de trabajo. Capacidad de mediar en los conflictos con el cliente/usuario u otros conflictos que puedan surgir en el entorno.
Manejo y optimización del grupo	Capacidad de hacer buen uso del equipo de trabajo. Capacidad de realización inclusive con recursos escasos o con poca preparación.
Relación con el cliente/usuario	Logra atracción con los clientes. Magnitud de acuerdo. Abarca las necesidades planteadas por el cliente/usuario. Brinda soluciones conformes. Se utiliza con autonomía.
Coordinación	Capacidad de coordinar el trabajo del equipo. Administración del grupo (recursos) a lo largo de un proyecto. Capacidad de sortear los desvíos. Mantiene buena comunicación con el equipo.
Toma de decisiones	Capacidad para tomar decisiones críticas en los momentos oportunos. Grado de confiabilidad y criterio en las mismas. Grado de adhesión con el superior en las decisiones que toma
Habilidad comercial	Si la situación lo requiere adopta el rol de asesor, utiliza lenguaje acorde, maneja correctamente una reunión con clientes/usuarios. Tiene visión para ofrecer nuevos servicios independientemente de los ya contratados

Objetivo específico 3: Implementar indicadores para medir el desempeño de los trabajadores.

Actividades

- Elaborar un formato de asignación de puntajes para medir el desempeño laboral.

Guía de evaluación de desempeño

Apellido y Nombre:	
Puesto:	
Fecha de la Evaluación:	
Evaluador (Nombre y puesto):	

Evalúe de 0 (malo) a 10 (excelente) los siguientes conceptos:

Desempeño		
Concepto	Calificación	Comentarios
Responsabilidad		
Exactitud y calidad de trabajo		
Cumplimiento de fechas estimadas/pautadas		
Productividad		
Orden y claridad del trabajo		
Planificación del trabajo		
Documentación que genera		
Reporta avances de tareas		
Capacidad de delegar tareas		
Capacidad de realización		
Comprensión de situaciones		
Sentido Común		
Cumplimiento de los procedimientos existentes		
Grado de Conocimiento funcional		
Grado de Conocimiento Técnico		

Actitud		
Concepto	Calificación	Comentarios
Actitud hacia la empresa		
Actitud hacia superior/es		
Actitud hacia los Compañeros		
Actitud hacia el cliente/usuario		
Cooperación con el equipo		
Capacidad de aceptar críticas		
Capacidad de generar sugerencias constructivas		
Presentación personal		
Predisposición		
Puntualidad		
Habilidades		
Concepto	Calificación	Comentarios
Iniciativa		
Creatividad		
Adaptabilidad (temas, grupos, funciones)		

Respuesta bajo presión		
Capacidad de manejar múltiples tareas		
Coordinación y Liderazgo		
Potencialidad - Capacidad de Aprendizaje		
Carisma		
Compromiso hacia el equipo		
Manejo de conflictos		
Manejo y optimización del grupo		
Relación con el cliente/usuario		
Coordinación		
Toma de decisiones		
Habilidad comercial		

Resumen de la Evaluación

Concepto	Calificación
Desempeño	
Actitud	
Habilidades	

Cronograma de actividades

N.º	Actividades	MES											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Estandarizar un modelo de perfil de puestos												
2	Identificar los requerimientos de los diferentes puestos de la institución												
3	Estandarizar requerimientos												
4	Elaborar un modelo de perfil de puestos												
5	Proponer competencias que permitan conocer el desempeño laboral de los colaboradores												
7	Identificar los valores que persiguen la institución												
8	Elaborar un listado de competencias que orientarán a lograr un mejor desempeño de cada trabajador												
9	Medir el desempeño de labores de los trabajadores												
10	Elaborar un formato de asignación de puntajes para medir el desempeño laboral												
13	Aplicación de formatos												
14	Elaboración de base de datos												
15	Resultados												
16	Entrega de resultados												

Presupuesto

DETALLES				COSTO UNITARIO	MONTO TOTAL
RECURSOS	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD		
<i>MATERIALES</i>	<i>LAPICEROS</i>	<i>UNIDAD</i>	<i>34</i>	<i>2</i>	<i>68</i>
	<i>PAPEL BOND</i>	<i>PAQUETE</i>	<i>2</i>	<i>35</i>	<i>70</i>
	<i>LÁPIZ</i>	<i>UNIDAD</i>	<i>34</i>	<i>2</i>	<i>68</i>
<i>SUMINISTROS</i>	<i>USB</i>	<i>UNIDAD</i>	<i>1</i>	<i>30</i>	<i>30</i>
	<i>COPIAS</i>	<i>SERVICIO</i>	<i>110</i>	<i>0,2</i>	<i>22</i>
	<i>INTERNET</i>	<i>SERVICIO</i>		<i>200</i>	<i>200</i>
<i>MOVILIDAD</i>	<i>MOTOTAXI</i>	<i>SERVICIO</i>	<i>3</i>	<i>20</i>	<i>60</i>
				TOTAL	518

Nota: El presupuesto del presente proyecto será solventado por la tesista.

Costos estimados para perfil

Descripción	Detalle
Consultor en RR.HH	S/ 4,000.00
Sistemas especializados	S/ 6,000.00 anual
Talleres para el equipo de RR.HH	S/ 2,000.00
TOTAL	S/12,000.00

Beneficios estimados

Descripción	Detalle
Reducción de la rotación laboral	S/28,000.00
Costos estimados para perfil	S/ 18,000.00 anual
Optimización de capacitaciones	S/ 6,000.00
TOTAL	S/52,000.00

Relación Costo Beneficio

Descripción	Detalle
Beneficio Total	S/52,000.00
Aumento de productividad debido a claridad en funciones y competencias	S/ 12,000.00 anual
C/B	(S/52,000.00 / S/ 12,000.00)
Relación B/C	4.33

Nota: El presupuesto del Costo Beneficio será solventado por la entidad.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se determinó en conclusión que entre el perfil de puestos y el desempeño laboral de cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023 si hay relación significativa, arrojó un valor de 0.695** aplicando Rho el valor Sig. (Bilateral) de 0.000 respalda estos hallazgos, mostrando una compensación positiva y altamente significativa.

Los Perfiles de Puestos analizados, presenta un nivel Medio con el 44,1%, evidenciando que el nivel de conocimiento adecuado no es muy alto para los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui acerca del perfil de puestos, además el nivel de habilidades y actitudes a cumplir no es muy suficiente en su centro de labores para la ejecución de los trabajos cotidianos.

Se describió que el 41,2% de los trabajadores muestran un nivel Medio en cuanto a su desempeño laboral, esto muestra que cumplen o desarrollan su trabajo no muy adecuadamente, el grado de compromiso no está aún muy acorde a su capacidad profesional, además, el desempeño adaptativo no es el esperado, en las relaciones con las tareas asignadas y sus compañeros aún no son solucionadas de forma eficiente.

Mediante Rho de Spearman se demostró, que las dimensiones Competencias Cognitivas, Competencias Procedimentales y Competencias Interpersonales muestran que si hay relación con el desempeño laboral, alcanzando un $r=0.730^{**}$, $r=0.624^{**}$ y $r=0.651^{**}$, lo que expresa que, si la entidad potencia las dimensiones del perfil de puestos, tendrá a sus trabajadores desempeñándose en un nivel alto en su centro laboral.

Mediante Rho de Spearman se comprobó, que las dimensiones Competencias Cognitivas, Competencias Procedimentales y Competencias Interpersonales de la variable perfil de puestos muestran relación con las dimensiones Desempeño Adaptativo y Desempeño de la variable Desempeño Laboral, obteniendo un $r=0.7477^{**}$, $r=0.737^{**}$ y $r=0.655^{**}$, lo que

significa que, los trabajadores tendrán un mejor desempeño laboral, si la institución potencia su perfil de puestos.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda a la entidad del Programa Juntos, lleve a cabo supervisiones a los responsables de Recursos Humanos, revisando los procedimientos de incorporación, elección y contratación de los trabajadores, cumplan los requisitos de forma eficaz.

Recomendación para brindar capacitaciones y/o monitorear a los trabajadores para elevar el nivel de experiencias, cualidades y de conocimientos, a su perfil para cada posición laboral; igualmente la gestión de equipos, delegación y desempeño de tareas. Además de elevar el nivel de compromiso para mejorar su desempeño; lograr que se adapten de manera rápida a su centro de labores y sepan cómo llevar a cabo la resolución de conflictos que surjan dentro de la institución; con el propósito de que el personal contratado cumpla de forma eficiente el perfil en cada puesto de trabajo y el desempeño mejore en su centro de trabajo. Buscar incrementar la eficiencia y la productividad de la entidad donde trabajan es un gran reto, para de esta forma poder ayudar a la comunidad en general en su bienestar.

Actualice el perfil de puesto se le recomienda al Oficina de Recursos Humanos, para que cuando se efectúe convocatorias tenga en consideración los manuales, así como, evaluar las políticas de remuneración y beneficios de manera exhaustiva, agregadas las indemnizaciones de horas extras si el personal lo realizara, de esta forma asegurar que estas sean competitivas y justas en comprobación con las demás entidades afines y lograr contratar personal que cumpla con el perfil de puesto y cumplan con todos sus privilegios para que sea alto su desempeño. Exhortar al área de RR.HH, establezca un programa de agradecimiento o incentivos, enaltecer de los trabajadores los resultados, el inicio de acciones de integración y trabajo en equipo, además diseñar que garantice el crecimiento continuo de conocimientos y habilidades del personal, un plan de desarrollo profesional por medio de capacitaciones. Igualmente, puede realizarse encuestas de clima laboral para llevar a cabo la valoración de la satisfacción de los trabajadores y descubrir posibles

mejoras en todo sentido. Establecer un situación de trabajo positivo y productivo se puede, en el cual los trabajadores se consideren comprometidos, motivados y valorados, a ayudar con el éxito y logro de los objetivos de la institución.

Se recomienda al área de RR.HH, perfeccionar las prácticas de incorporación para poder contratar el mejor talento cualificado, implementar programas de capacitación continua (abarcando temas como gestión del estrés, equilibrio trabajo-vida, inteligencia emocional y desarrollo de habilidades blandas como la resiliencia y la empatía) y desarrollo profesional, para mejorar las competencias y habilidades del personal; para aumentar la productividad, la eficiencia y la calidad de los servicios entregados desde el Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui. A la vez, el área de RR.HH, brinde recursos suficientes y las herramientas; e implemente para medir objetivamente el rendimiento de los empleados sistemas de evaluación del desempeño, centrándose en aspectos como el desarrollo y aplicación de competencias y habilidades relevantes para el puesto, el cumplimiento de objetivos específicos, la productividad y eficiencia en la realización de tareas, calidad y precisión del trabajo realizado, hacer que sus tareas asignadas sean eficientemente resueltas, capacidad para colaborar con otros miembros del equipo y mantener relaciones profesionales positivas; cumpliendo con eficacia su trabajo y su nivel de producción sea el esperado por las políticas dispuestas por la institución del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Condorcanqui.

El área de recursos humanos debe encaminar acciones orientadas a estandarizar las actividades, requerimientos y especificaciones de los cargos. Y de esta forma procederá a elaborar un modelo de perfil de puestos que permita identificar las principales competencias que orientan el desempeño laboral de todos los trabajadores.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2012). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. (3ed.). Buenos Aires. Recuperado de <http://data.unad.edu.co/Competencias.pdf> el 13 de Octubre del 2016.
- Ardiles, N. (2019). *Gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral del personal administrativo en la empresa Hochschild Minig del distrito de Santiago de Surco en el año 2017*. Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21281>
- Armijos, B., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 163-170. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Bedriñana, J., & Saavedra, M. (2023). ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN MÉDICOS DEL HOSPITAL VITARTE – LIMA 2018. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23(3), págs. 92–99, 8.
- Blas, M. (2017). *Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8814/Blas_JMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boulanger, J. (2015). *Job analysis and job satisfaction*. Turku University. Recuperado de: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/65583/Students_Julien%20Boulanger.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá. Mc. Graw Hill. 2da. Edición.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. México D.F, México.: Internacional Thomson Editores.
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del desempeño*. *Administración de Recursos Humanos* (8va ed.). México D.F., México: Mc Graw – Hill Interamericana.

- Centro latinoamericano de administración para el desarrollo-CLAD. (2018). Profesionalización del servicio civil - reflexiones y propuestas desde el Perú y América Latina. PCM y Autoridad nacional del Registro Civil. Jesús María, 15072, Perú.
- Cobeñas, S. (2018). Gestión De Calidad En La Selección De Personal, En Las Micro Y Pequeñas Empresas Del Sector Servicio, Rubro Pollerías, Casco Urbano (Tesis de pregrado). Universidad Católica de los ángeles de Chimbote, Perú. Chimbote
- Dessler, G., & Verela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos un enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación. Recuperado de <http://recursosbiblio/Sum-Monica.pdf> el 25 de noviembre del 2016.
- García, L. (2017). *Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del centro médico universitario de la Universidad Nacional de San Martín*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16519/Garc%C3%ADa_SLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, J. (2023). Gestión de talento humano y desempeño laboral: un estudio no experimental en una clínica interregional. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 12.
- Gavilano, J. (2018). Implementación Del Proceso De Reclutamiento Y Selección Del Personal Administrativo De La Universidad Nacional De Piura De Acuerdo A La Ley De Servicio Civil (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura, Perú. Piura
- Gómez, L. (1996). Gestión de recursos humanos. Editorial Pretince- Hall. México. Recuperado de <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/Tesis-AlmeidaEglys.pdf>
- Guanilo, G., & Morales, B. (2017). Perfil del personal y su desempeño laboral en la gerencia de créditos de la asociación de mujeres en Acción. Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3001/1/RE_ADMI_GRECIA.GUANILO_BRYAN.MORALES_PERIL.DEL.PERSONAL_DATOS.PDF

- Helleriegel, D. (2013). *Administración un enfoque basado en competencias*, 11a Edición ENAGE Learning, México. Recuperado de <http://datateca.unad.edu.co/Competencias.pdf>
- Hernández, R., Fernández C., & Baptista, P. (2010) *Metodología de La Investigación* 5ta Edición. McGraw Hill. México
- Herrera, J., Naranjo, F., Ortiz, I., & Naranjo, V. (2023). Perfil de puesto y satisfacción laboral de los Gobiernos parroquiales rurales de Tungurahua, Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17.
- Huaripuma, H. (2021). Instrumentos de Gestión en Municipalidades.
- Jarriot, M. (2020). El perfil competencial laboral de personas con discapacidad intelectual en centros ocupacionales. *Revista de Investigación Educativa*, 38(2), 475-493, 1.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2010). *Administración: una perspectiva global*. McGraw- Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México. Recuperado de <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream.pdf>
- Medina, N., Enriquez, N., Tenorio, G., & Quispe, M. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa "José Carlos Mariátegui" del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2020. *Salud, Ciencia y Tecnología – Serie de Conferencias*. 2023; 2:401, 17.
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice Hall. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx//Tesis.pdf> el 25 de noviembre del 2016.
- More, L. (2017). *Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino*. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4151/More%20Mayanga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3° edición). Lima: Cepredim.

- Palmer, K. (2017). *Job descriptions and job analyses in practice: How research and application differ*. The Institutional Repository at DePaul University. Recuperado de: <https://via.library.depaul.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1012&context=etd>
- Peñalver, J., Salanova, M., & Martinez, I. (2023). ¿Todos los grupos felices son productivos? Interacción entre el afecto positivo grupal y el desempeño laboral grupal: estudio exploratorio. *Revista CES PSICOLOGIA*, 12.
- Pérez, N. (2017). *Diseño del perfil de competencia para el puesto de técnicos docentes*. Las Villas, Santa Clara, Cuba.
- Benjamín, P., Hinojosa, C., Carranza, R., & Aldea, C. (2023). Tecnologías de información y comunicación y desempeño laboral de trabajadores de programas sociales en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 21.
- Quijano, A., & Silva, K. (2016). *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de Transportes Civa*. Universidad Señor de Sipán. Recuperado
- Quispe, E., Tino, Y., & Gonzales, R. (2020). *Gestión de recursos humanos y calidad del servicio en la municipalidad distrital de manantay - ucayali, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. Ucayali.
- Ravello, A., & Llaque, A. (2023). Moderación de la cultura nacional entre el empoderamiento y la resiliencia en el desempeño laboral. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 20.
- Rakel, Ö. (2021). Perfil laboral y formativo del profesorado de español como lengua extranjera o segunda (ELE/EL2) en Suecia. *JOURNAL OF SPANISH LANGUAGE TEACHING*, 16.
- Raju, K., & Banerjee, S. (2017). *A Study on Job Description and its Effect on Employee Performance: Case of Some Selected Manufacturing Organizations in the City of Pune, India*. *International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science*. Recuperado de: <https://www.ijltemas.in/DigitalLibrary/Vol.6Issue2/01-10.pdf>

- Robbins, S., & Coulter, M. (2013). *Administración*. (10° Edición), México. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/definitiva.pdf> el 25 de noviembre del 2016.
- Saldaña, M. (2017). Evaluación de puestos en la Municipalidad Provincial del Santa para un buen servicio a la comunidad. Año – 2017. Chimbote.
- Sanabria, N., Silveria, Y., & Niebles, W. (2023). Correlación de la actividad física con desempeño laboral: una visión desde Sincelejo, Sucre. *Retos*, 9.
- SERVIR. (Julio de 2017). Estudio de los Gobiernos Locales 2016. Principales hallazgos sobre los puestos con los que cuentan y las personas que lo ocupan. Lima.
- Soares, T. (2020). Diseño de los perfiles de cargo por competencias de los puestos de trabajo fundamentales de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas. *Uniandes EPISTEME*, 13.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Tipo y Nivel de Investigación	
¿Determinar el grado de relación que existe entre el perfil de puestos y el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023?	Objetivo general: Determinar la relación entre el perfil de puestos y el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023	H1: Si existe relación entre el perfil de puestos y el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.	Variable de investigación: -Variable independiente: Perfil de puesto	Perfil de puesto: - Nivel de conocimientos - Nivel de habilidades - Nivel de actitudes	Tipo de investigación Descriptiva Diseño de la Investigación Correlacional	
	Objetivos específicos - Determinar si las competencias cognitivas se relacionan con el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.	H0: No existe relación entre el perfil de puestos y el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.	-Variable dependiente: Desempeño laboral	Desempeño laboral: - Nivel de cumplimiento de tareas - Nivel de compromiso - Nivel de adaptación	Población 34 trabajadores contratados del Programa Juntos Muestra 34 trabajadores contratados	
	- Determinar si las competencias procedimentales se relacionan con el desempeño laboral de los	Amazonas - Condorcanqui, 2023	-			

cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.

- Determinar si las competencias interpersonales se relacionan con el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.

- Describir las relaciones existentes para las dimensiones de los puestos de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.

Anexo 02: Cuestionario para medir los componentes de los perfiles de puestos

Estimado colaborador:

Lea las siguientes cuestiones que se presentan a continuación y responda con absoluta imparcialidad de acuerdo a su criterio y percepción. La información es confidencial.

Muy de acuerdo (MA)

De acuerdo (A)

Indiferente (I)

En desacuerdo (D)

Muy en desacuerdo (MD)

	MA	A	I	D	MD
El perfil de puestos que utiliza el Programa Juntos especifica los conocimientos necesarios que debe tener la persona para ocupar un puesto					
El perfil de puestos abordar requisitos de análisis de información que debe cumplir las personas					
El perfil de puestos detalla las actividades de pensamiento analítico que debe tener las personas					
El perfil de puestos abordar requisitos de síntesis de información que deben cumplir las personas					
El perfil de puestos detalla actividades relacionadas con las habilidades y destrezas que deben tener las personas					
El perfil de puestos especifica las actividades y procedimientos que deben seguir las personas					
El perfil de puestos detalla requisitos relacionados al manejo de tecnologías de información por parte de las personas					
El perfil de puestos detalla requisitos relacionados a una escala de valores que deben tener las personas					
El perfil de puestos especifica las competencias blandas que deben tener las personas					
El perfil de puestos abarca la cuestiones éticas que deben encaminar el comportamiento de las personas					

Anexo 03: Cuestionario para medir el desempeño laboral

Estimado colaborador:

Lea las siguientes cuestiones que se presentan a continuación y responda con absoluta imparcialidad de acuerdo a su criterio y percepción. La información es confidencial.

- Muy de acuerdo (MA)
- De acuerdo (A)
- Indiferente (I)
- En desacuerdo (D)
- Muy en desacuerdo (MD)

	MA	A	I	D	MD
Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las tareas de su puesto de trabajo					
Cuenta con los conocimientos necesarios para comunicar ideas de manera escrita					
Cuenta con los conocimientos necesarios para comunicar ideas de manera oral					
Cuenta con los conocimientos necesarios para gestionar los recursos de la institución.					
Usted participa de manera voluntaria en actividades de apoyo que no corresponden a su puesto de trabajo					
Usted ejecuta sus tareas con entusiasmo y persistencia para el logro de los objetivos de la institución					
Usted defiende los procedimientos que garantizan el logro de los objetivos de la organización					
Usted se adapta de manera rápida a los cambios que suceden en la organizacional					
Usted integra nuevos aprendizajes en el desarrollo de sus tareas laborales					
Usted tiende a resolver problemas laborales de manera creativa					

Anexo 04: Validación de cuestionario por juicio de expertos

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Marco Antonio Lluncor Tello
	PROFESIÓN	Lic. en Administración
	ESPECIALIDAD	Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	36 años
	CARGO	Jefe Oficina de Presupuesto - GORE Lambayeque
<p>PERFIL DE PUESTOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE CARGOS OCUPADOS POR LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS - CONDORCANQUI, 2023</p>		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Esmir Perez Vasquez	
ESPECIALIDAD	Escuela De Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	<p>Determinar la relación existente entre el perfil de puestos y el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.</p>	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	<ul style="list-style-type: none"> - Caracterizar el perfil de puestos de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023. - Determinar el grado de desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023. - Identificar los factores que afectan el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023. - Describir las relaciones existentes para las dimensiones de los puestos de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023. 	

<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “A” SI ESTA DE ACUERDO O “D” SI ESTÁ EN DESACUERDO</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS COMPONENTES DE LOS PERFILES DE PUESTOS</p>	
<p>1. El perfil de puestos que utiliza la municipalidad especifica los conocimientos necesarios que debe tener la persona para ocupar un puesto</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>2. El perfil de puestos abordar requisitos de análisis de información que debe cumplir las personas</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. El perfil de puestos detalla las actividades de pensamiento analítico que debe tener las personas</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. El perfil de puestos abordar requisitos de síntesis de información que deben cumplir las personas</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>5. El perfil de puestos detalla actividades relacionadas con las habilidades y destrezas que deben tener las personas</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. El perfil de puestos especifica las actividades y procedimientos que deben seguir las personas</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

7. El perfil de puestos detalla requisitos relacionados al manejo de tecnologías de información por parte de las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
8. El perfil de puestos detalla requisitos relacionados a una escala de valores que deben tener las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
9. El perfil de puestos especifica las competencias blandas que deben tener las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
10. El perfil de puestos abarca las cuestiones éticas que deben encaminar el comportamiento de las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL	
1. Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las tareas de su puesto de trabajo	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
2. Cuenta con los conocimientos necesarios para comunicar ideas de manera escrita	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
3. Cuenta con los conocimientos necesarios para comunicar ideas de manera oral	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
4. Cuenta con los conocimientos necesarios para gestionar los recursos de la institución.	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
5. Usted participa de manera voluntaria en actividades de apoyo que no corresponden a su puesto de trabajo	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____

6. Usted ejecuta sus tareas con entusiasmo y persistencia para el logro de los objetivos de la institución	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
7. Usted defiende los procedimientos que garantizan el logro de los objetivos de la organización	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
8. Usted se adapta de manera rápida a los cambios que suceden en la organizacional	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
9. Usted integra nuevos aprendizajes en el desarrollo de sus tareas laborales	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
10. Usted tiende a resolver problemas laborales de manera creativa	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
PROMEDIO OBTENIDO:	N° A <u> 100% </u> N° D <u> </u>
COMENTARIO GENERALES: Ninguno	
OBSERVACIONES: Ninguno	



Dr. Marco Antonio Lluncor Tello
 Gestión Pública y Gobernabilidad
 Lic. Administración Pública
 CLAD: 17126

JUEZ – EXPERTO

Dr. Marco Antonio Lluncor Tello
CLAD:17126

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Mg. Erick Alfredo Gamarra Vera
	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	MBA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	7 años docente y 10 años consumo masivo
	CARGO	Docente Tiempo Parcial
PERFIL DE PUESTOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE CARGOS OCUPADOS POR LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS - CONDORCANQUI, 2023		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Esmir Perez Vasquez	
ESPECIALIDAD	Escuela De Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Determinar la relación existente entre el perfil de puestos y el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	<ul style="list-style-type: none"> - Caracterizar el perfil de puestos de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023. - Determinar el grado de desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023. - Identificar los factores que afectan el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023. - Describir las relaciones existentes para las dimensiones de los puestos de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023. 	

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “A” SI ESTA DE ACUERDO O “D” SI ESTÁ EN DESACUERDO	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS COMPONENTES DE LOS PERFILES DE PUESTOS	
1. El perfil de puestos que utiliza la municipalidad especifica los conocimientos necesarios que debe tener la persona para ocupar un puesto	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
2. El perfil de puestos abordar requisitos de análisis de información que debe cumplir las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
3. El perfil de puestos detalla las actividades de pensamiento analítico que debe tener las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
4. El perfil de puestos abordar requisitos de síntesis de información que deben cumplir las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
5. El perfil de puestos detalla actividades relacionadas con las habilidades y destrezas que deben tener las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
6. El perfil de puestos especifica las actividades y procedimientos que deben seguir las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____

7. El perfil de puestos detalla requisitos relacionados al manejo de tecnologías de información por parte de las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
8. El perfil de puestos detalla requisitos relacionados a una escala de valores que deben tener las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
9. El perfil de puestos especifica las competencias blandas que deben tener las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
10. El perfil de puestos abarca las cuestiones éticas que deben encaminar el comportamiento de las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL	
1. Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las tareas de su puesto de trabajo	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
2. Cuenta con los conocimientos necesarios para comunicar ideas de manera escrita	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
3. Cuenta con los conocimientos necesarios para comunicar ideas de manera oral	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
4. Cuenta con los conocimientos necesarios para gestionar los recursos de la institución.	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
5. Usted participa de manera voluntaria en actividades de apoyo que no corresponden a su puesto de trabajo	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____

6. Usted ejecuta sus tareas con entusiasmo y persistencia para el logro de los objetivos de la institución	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
7. Usted defiende los procedimientos que garantizan el logro de los objetivos de la organización	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
8. Usted se adapta de manera rápida a los cambios que suceden en la organizacional	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
9. Usted integra nuevos aprendizajes en el desarrollo de sus tareas laborales	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
10. Usted tiende a resolver problemas laborales de manera creativa	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
PROMEDIO OBTENIDO:	N° A <u> 100% </u> N° D <u> </u>
COMENTARIO GENERALES El instrumento y los ítems planteados en cada dimensión son adecuados para analizar los objetivos de la investigación.	
OBSERVACIONES	



Mg. Erick Gamarra Vera
DNI: 42533900

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Robert William Niquen Lumbre
	PROFESIÓN	Lic. en Administración
	ESPECIALIDAD	Magister en Gestión Publica
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	17 años
	CARGO	Gerente Municipal De Eten Puerto
PERFIL DE PUESTOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE CARGOS OCUPADOS POR LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS - CONDORCANQUI, 2023		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Esmir Perez Vasquez	
ESPECIALIDAD	Escuela De Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Determinar la relación existente entre el perfil de puestos y el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023.	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	<ul style="list-style-type: none"> - Caracterizar el perfil de puestos de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023. - Determinar el grado de desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023. - Identificar los factores que afectan el desempeño laboral de los cargos ocupados por los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023. - Describir las relaciones existentes para las dimensiones de los puestos de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas - Condorcanqui, 2023. 	

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “A” SI ESTA DE ACUERDO O “D” SI ESTÁ EN DESACUERDO	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS COMPONENTES DE LOS PERFILES DE PUESTOS	
1. El perfil de puestos que utiliza la municipalidad especifica los conocimientos necesarios que debe tener la persona para ocupar un puesto	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
2. El perfil de puestos abordar requisitos de análisis de información que debe cumplir las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
3. El perfil de puestos detalla las actividades de pensamiento analítico que debe tener las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
4. El perfil de puestos abordar requisitos de síntesis de información que deben cumplir las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
5. El perfil de puestos detalla actividades relacionadas con las habilidades y destrezas que deben tener las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
6. El perfil de puestos especifica las actividades y procedimientos que deben seguir las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____

7. El perfil de puestos detalla requisitos relacionados al manejo de tecnologías de información por parte de las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
8. El perfil de puestos detalla requisitos relacionados a una escala de valores que deben tener las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
9. El perfil de puestos especifica las competencias blandas que deben tener las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
10. El perfil de puestos abarca las cuestiones éticas que deben encaminar el comportamiento de las personas	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL	
1. Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las tareas de su puesto de trabajo	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
2. Cuenta con los conocimientos necesarios para comunicar ideas de manera escrita	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
3. Cuenta con los conocimientos necesarios para comunicar ideas de manera oral	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
4. Cuenta con los conocimientos necesarios para gestionar los recursos de la institución.	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
5. Usted participa de manera voluntaria en actividades de apoyo que no corresponden a su puesto de trabajo	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____

6. Usted ejecuta sus tareas con entusiasmo y persistencia para el logro de los objetivos de la institución	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
7. Usted defiende los procedimientos que garantizan el logro de los objetivos de la organización	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
8. Usted se adapta de manera rápida a los cambios que suceden en la organizacional	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
9. Usted integra nuevos aprendizajes en el desarrollo de sus tareas laborales	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
10. Usted tiende a resolver problemas laborales de manera creativa	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
PROMEDIO OBTENIDO:	N° A <u> 100 </u> % N° D <u> </u>
COMENTARIO GENERALES: Ninguno	
OBSERVACIONES: Ninguno	


 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ETEN PUERTO

 Lic. Robert William Ñiquen Lumbre
 GERENTE MUNICIPAL

JUEZ – EXPERTO

Mg. Robert William Ñiquen Lumbre

Anexo 05: Carta de autorización para investigación

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Nieva, 06 de febrero del 2023

Sres.

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración

Atención:

Director (a) de Escuela Profesional de Administración

Pte.

Asunto: Autorización de investigación académica

Por medio de la presente, hacemos constar que la Srta. Esmir Pérez Vasquez, perteneciente a la Escuela Profesional de Administración de su prestigiosa casa de estudios, tiene la autorización correspondiente para realizar la investigación titulada:

“PERFIL DE PUESTOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE CARGOS OCUPADOS POR LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS CONDORCANQUI, 2023”

Se expide el presente documento para los fines que el usuario crea pertinente.



Lic. Javier R. Roldán Nuñez
Jefe de la Unidad Territorial
Amazonas - Condorcanqui
PROGRAMA NACIONAL DE APOYO
DIRECTO A LOS MAS POBRES - JUNTOS

Anexo 06: Resolución de Proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0222-2024-FACEM-USS

Chiclayo, 24 de mayo de 2024.

VISTO:

El Oficio N°0117-2024/FACEM-DA-USS, de fecha 23 de mayo de 2024, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, de fecha 23/05/2024, donde solicita la aprobación de Proyecto de Tesis, en vías de regularización, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 64° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS de fecha 02 de marzo de 2022, indica que "La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional".

Que, el Art. 71° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional da el visto bueno al tema del proyecto de investigación de acuerdo a la matriz de consistencia lógica y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, en vías de regularización, el Proyecto de Tesis, de la bachiller de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

N°	AUTOR	TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	PEREZ VASQUEZ ESMIT	PERFIL DE PUESTOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE CARGOS OCUPADOS POR LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS CONDORCANQUI, 2023	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Cc: Escuela, Interesado, Archivo

**CAMPUS
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel
T. (051) 074 481610

**CENTROS
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004
T. (051) 074 481621

**ESCUELA
DE POSGRADO**

Calle Elías Aguirre 933
T. (051) 074 481625

www.uss.edu.pe

Anexo 07: Formato T1

	AUTORIZACION DEL AUTOR (ES) LICENCIA DE USO	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, 27 de mayo del 2024

Señores

Vicerrectorado de Investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente.-

El suscrito:

Perez Vasquez Esmit con DNI 76826875.

En mí calidad de autor exclusivo del trabajo de investigación/tesis titulada:

“PERFIL DE PUESTOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE CARGOS OCUPADOS POR LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS - CONDORCANQUI, 2023”. Presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el grado de Licenciado en Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la EAP de Administración, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Perez Vasquez Esmit	76826875	

Anexo 08: Aplicación de cuestionario

a) Formulario de aplicación de cuestionario

CUESTIONARIO:

B *I* U ↻ ✕

Estimado colaborador:

Lea las siguientes cuestiones que se presentan a continuación y responda con absoluta imparcialidad de acuerdo a su criterio y percepción. La información es confidencial.

Muy de acuerdo (MA)
De acuerdo (A)
Indiferente (I)
En desacuerdo (D)
Muy en desacuerdo (MD)

⋮

Cuestionario para medir los componentes de los perfiles de puestos: *

	MA	A	I	D	MD
El perfil de pue...	<input type="radio"/>				
El perfil de pue...	<input type="radio"/>				
El perfil de pue...	<input type="radio"/>				
El perfil de pue...	<input type="radio"/>				
El perfil de pue...	<input type="radio"/>				
El perfil de pue...	<input type="radio"/>				
El perfil de pue...	<input type="radio"/>				
El perfil de pue...	<input type="radio"/>				
El perfil de pue...	<input type="radio"/>				
El perfil de pue...	<input type="radio"/>				



Cuestionario para medir el desempeño laboral: *

	MA	A	I	D	MD
Cuenta con los...	<input type="radio"/>				
Cuenta con los...	<input type="radio"/>				
Cuenta con los...	<input type="radio"/>				
Cuenta con los...	<input type="radio"/>				
Usted participa...	<input type="radio"/>				
Usted ejecuta s...	<input type="radio"/>				
Usted defiende...	<input type="radio"/>				
Usted se adapt...	<input type="radio"/>				
Usted integra n...	<input type="radio"/>				
Usted tiende a ...	<input type="radio"/>				

b) Aplicación de cuestionario, evidencias fotográficas



Anexo 09: Acta de originalidad

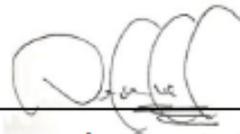
	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **PERFIL DE PUESTOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE CARGOS OCUPADOS POR LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS - CONDORCANQUI, 2023** elaborado por la Bachiller Esmir Pérez Vasquez

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 23%, 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, 27 de octubre de 2024



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538