

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**INCIDENCIA DEL PERFIL DE PUESTOS EN EL  
CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DE LOS  
TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA  
PÚBLICA DE JAUJA, EN EL AÑO 2016**

**Para optar** : **Título Profesional de Licenciado en Administración**

**Autor** : **Bach. July Maribel Huaytalla Cañari**

**Asesor** : **Lic. Walter Rubén Santana Camargo**

**Línea de Investigación** : **Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos**

**Línea de Investigación Por**

**Programa de Estudios** : **Talento Humano**

**Fecha de Inicio y Culminación:** **25 de Abril de 2017 - 24 de Abril de 2018**

**Huancayo – Perú**  
**2019**

**HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS**  
**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**TESIS**

Incidencia del Perfil de Puestos en el Cumplimiento de Funciones de los Trabajadores de  
la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016

**PRESENTADO POR:**

Bach. July Maribel Huaytalla Cañari

**PARA OPTAR EL TITULO DE:**

Licenciado en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE : \_\_\_\_\_

DR. FREDY GUTIERREZ MARTÍNEZ

PRIMER MIEMBRO : \_\_\_\_\_

DR. PEDRO LUIS GUTIERREZ OSEJO

SEGUNDO MIEMBRO : \_\_\_\_\_

DR. GUMERCINDO ALBINO NUÑEZ SOLIS

TERCER MIEMBRO : \_\_\_\_\_

MG. MARÍA LUZ MAYOR PALACIOS

Huancayo, .... de..... 2019.

**DOCENTE ASESOR:**

**LIC. WALTER RUBEN SANTANA CAMARGO**

## **DEDICATORIA**

A mis padres, Juana y Alejandro por su inmenso amor y ejemplo de trabajo.

A mis hijos Gean Paul y Naomi por su comprensión y apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecimiento a los profesionales de la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) por asesorarme técnicamente en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja por permitirme aplicar mis conocimientos profesionales en el desarrollo de la presente investigación.

July Maribel Huaytalla Cañari

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>DEDICATORIA</b>	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b>	v
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b>	vi
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	x
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	xii
<b>RESUMEN</b>	xiii
<b>ABSTRACT</b>	xiv
<b>INTRODUCCIÓN</b>	xv
<b>CAPÍTULO I</b>	17
<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	17
<b>I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	17
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.2.1. Problema General	20
1.2.2. Problemas Específicos	20
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.3.1. Objetivo General	20

1.3.2. Objetivos Específicos	21
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.4.1. Justificación Teórica	21
1.4.2. Justificación Práctica	22
1.4.3. Justificación Metodológica	22
1.4.4. Justificación Social	22
1.4.5. Justificación de Conveniencia	22
1.5. Delimitación de Investigación	23
1.5.1. Delimitación Espacial	23
1.5.2. Delimitación Temporal	24
1.5.3. Delimitación Conceptual	24
<b>II MARCO TEÓRICO</b>	<b>25</b>
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	25
2.2. BASES TEÓRICAS	39
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	66
2.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES	69
2.4.1. Hipótesis General	69
2.4.2. Hipótesis Específicas	69

2.5. Variables de la Investigación	70
<b>III METODOLOGÍA</b>	
3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	72
3.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	72
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	73
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	73
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	74
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	76
3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos	76
3.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos	76
3.7. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	77
3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	80
<b>IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
4.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS	81
4.2. Presentación de resultados	81
4.2.1. Contrastación de Hipótesis	97
4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	116



<b>CONCLUSIONES</b>	119
<b>RECOMENDACIONES</b>	121
<b>REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA</b>	123
<b>ANEXOS</b>	128
Matriz de Consistencia	129
Matriz de Operacionalización de Variables	135
Instrumentos de Recolección de Datos	139
Aspectos Éticos	143
Autorización de la Institución	144
Instrumento de Opinión de Expertos	146
Validez de Instrumento	161
Formatos del Perfil de Puesto	163
Modelo de Perfil de Puesto del Trabajador	167
Fotos	171

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Requisitos del Puesto	48
Tabla 2	Muestra de la investigación	75
Tabla 3	Técnicas e instrumentos utilizados en la investigación	76
Tabla 4	Confiabilidad del instrumento	77
Tabla 5	Puntaje de Confiabilidad	78
Tabla 6	Puntaje de Validez	79
Tabla 7	Descripción de la Condición Laboral	81
Tabla 8	Descripción del Género de los trabajadores	82
Tabla 9	Descripción de la Variable Perfil de Puesto	83
Tabla 10	Dimensión 1. Formación Académica	85
Tabla 11	Dimensión 2: Formación Personal	87
Tabla 12	Dimensión 3: Formación Profesional	88
Tabla 13	Dimensión 4: Formación Ocupacional	89
Tabla 14	Descripción de la Variable Cumplimiento de Funciones	91
Tabla 15	Dimensión 1. Cualidades del sujeto	93
Tabla 16	Dimensión 2. Cualidades al logro del objetivo	94
Tabla 17	Dimensión 3. Potencial de Desarrollo	95
Tabla 18	Tabla Cruzada Perfil del Puesto * Cumplimiento de Funciones	98
Tabla 19	Chi cuadrado de Perfil de Puesto y Cumplimiento de Funciones	99
Tabla 20	Tabla Cruzada Formación Académica * Cumplimiento de Funciones.	102

Tabla 21	Chi Cuadrado de Formación Académica y Cumplimiento de Funciones	103
Tabla 22	Tabla Cruzada Formación Personal * Cumplimiento de Funciones	105
Tabla 23	Chi Cuadrado Formación Personal y Cumplimiento de Funciones	107
Tabla 24	Tabla Cruzada Formación Profesional * Cumplimiento de Funciones	109
Tabla 25	Chi Cuadrado Formación Profesional y Cumplimiento de Funciones	110
Tabla 26	Tabla Cruzada Formación Ocupacional * Cumplimiento de Funciones	113
Tabla 27	Chi Cuadrado Formación Ocupacional y Cumplimiento de Funciones	114

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Responsabilidades en la Gestión del Perfil de Puesto	49
Figura 2	Proceso del Perfil de Puesto	50
Figura 3	Condición Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja en el año 2016.	82
Figura 4	Género de los trabajadores de la Sociedad Beneficencia Pública de Jauja en el año 2016.	83
Figura 5	Variable Perfil de Puestos	85
Figura 6	Dimensión 1. Formación Académica	86
Figura 7	Dimensión 2. Formación Personal	87
Figura 8	Dimensión 3. Formación Profesional	89
Figura 9	Dimensión 4: Formación Ocupacional	90
Figura 10	Variable: Cumplimiento de Funciones	92
Figura 11	Dimensión 1. Cualidades del sujeto	93
Figura 12	Dimensión 2. Contribución al logro del objetivo	95
Figura 13	Dimensión 3. Potencial de desarrollo	96
Figura 14	Diagrama de Distribución de Hipótesis General	99
Figura 15	Diagrama de Distribución Hipótesis Específica uno.	102
Figura 16	Diagrama de Distribución de Hipótesis Específica Dos.	106
Figura 17	Diagrama de Distribución de Hipótesis Especifica tres	110
Figura 18	Diagrama de Distribución de Hipótesis Especifica cuatro	114

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar Cuál es la incidencia del Perfil de Puestos en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016. Los métodos usados para el desarrollo de toda la investigación fueron, como método general se utilizó el método científico empleados para cada uno de los procesos a seguir, utilizándose como métodos específicos al método explicativo, descriptivo y estadístico, el cual nos permitió conocer las variables de investigación.

Conocer la función que cumple cada trabajador es vital para lograr objetivos propuestos como equipo de trabajo, por ello se elabora un buen perfil de acuerdo a las exigencias que exige el Puesto.

El resultado que se obtuvo de la investigación fue que el Perfil de Puesto, consta de dimensiones: Formación Académica, Formación Personal, Formación Profesional y Formación Ocupacional

Ante todo, lo mencionado se concluye que existe incidencia significativa del Perfil de Puestos en el Cumplimiento de Funciones ( $X^2 = 16.163 > 5,991$  y  $p=0,001 < 0,05$ ) en el personal de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja en el año 2016.

Palabras claves: Perfil de Puesto – Cumplimiento de Funciones.

## ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine what is the incidence of the Job Profile in the fulfillment of the functions of the workers of the Sociedad de Beneficencia Pública of Jauja, in the year 2016.

The methods used for the development of the entire investigation were, as general method, the scientific method used for each of the processes to be followed was used, using the explanatory, descriptive and statistical method as specific methods, which allowed us to know the research variables.

The result obtained from the research was that the Job Profile, consists of dimensions: Academic Training, Personal Training, Vocational Training and Occupational Training.

First of all, it is concluded that there is a significant incidence of job profiles in the fulfillment of functions ( $\chi^2 = 16.163 > 5,991$  and  $p = 0.001 < 0.05$ ) in the workers of the Sociedad de Beneficencia Publica of Jauja, in the year 2016.

Keywords: Job Profile - Functions Compliance.

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la investigación se direccionó en base a una de las principales funciones de las Instituciones Públicas que es la investigación científica. Hoy en día el Perfil de Puestos en el Cumplimiento de Funciones dentro de las organizaciones Públicas, ocupan el principal interés de estudios dentro de la materia y servicio eficaz al usuario, por la vinculación con estudios académicos y profesionales desarrollado por el personal directivo, Jefes de Unidades Orgánicas, Jefes de Áreas y trabajadores por ser la clave para el desarrollo de la Institución Pública.

Por todo lo expresado anteriormente el objetivo que pretende alcanzar la investigación es: Determinar cuál es la incidencia del Perfil de Puestos en el Cumplimiento de unciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016 .

La Hipótesis que se planteó en la investigación fue: Existe incidencia significativa del Perfil de Puestos en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016 , trabajando con dos variables:

Variable Independiente: Perfil de Puesto y Variable Dependiente: Cumplimiento de Funciones.

La investigación fue desarrollada en cuatro capítulos, los cuales contienen la siguiente información:

En el Capítulo I: Se desarrolló el planteamiento de la investigación , en donde se mencionó la fundamentación del problema de investigación, la formulación del problema , los objetivos , la justificación , la importancia y la delimitación que orienta al desarrollo de la presente investigación.

En el Capítulo II: Se desarrolló el marco teórico de la investigación, en la cual se inició con el desarrollo de los antecedentes de la investigación a nivel Internacional y

Nacional, así mismo de desarrollo las bases teóricas científicas, seguido por las bases conceptuales que orientaron el desarrollo de la investigación. Y se plantearon las hipótesis que orientaron el desarrollo de la investigación seguido por la ejecución de la Operacionalización de las variables.

En el capítulo III: Se desarrolló lo concerniente a la Metodología de la investigación, definiendo el método de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población de estudio y las técnicas e instrumentos de recolección de datos. En el Capítulo IV: Este apartado comprende los resultados de la investigación, como las técnicas de procesamiento y análisis de datos, seguido por la presentación de resultados de la aplicación del instrumento por variable y por último el contraste de hipótesis y discusión de Resultados.

Finalmente se detallaron las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y Anexos que evidenciaron la investigación.

La Autora.



## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

##### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

El servicio que brindan los servidores públicos en el Perú a los ciudadanos, en su mayoría se ha caracterizado por una atención burocrática y deficiente, cuando en realidad se debería brindar servicios eficaces al usuario y que esté a la altura de los fines y desafíos de las Administraciones Públicas contemporáneas.

En el sector público peruano existe complejidad de gestión porque coexisten distintos regímenes laborales, como el Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo 1057 y Locación de Servicios; existiendo desigualdad en los trabajadores, porque en mucho de los casos realizan las mismas funciones pero sus remuneraciones y niveles son diferentes afectando el clima laboral de los mismos. Asimismo el Estado no ha podido construir un servicio civil eficaz porque en su mayoría los trabajadores que ingresan al sector público es por el copamiento político, el padrinazgo y el favoritismo; dejándose de

lado la profesionalidad del capital humano calificado al servicio de la Administración Pública que brindaría mejor servicio de calidad y eficiente a la ciudadanía.

Es por ello que el Estado Peruano, siendo parte de la Comunidad Iberoamericana aprueba la Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003), donde se establece como Objeto: “a) Definir las bases que configuran un sistema profesional y eficaz de función pública, entendiendo a éste como una pieza clave para la gobernabilidad democrática de las sociedades contemporáneas, y para la buena gestión pública. b) Configurar un marco genérico de principios rectores, políticas y mecanismos de gestión llamado a constituir un lenguaje común sobre la función pública en los países de la comunidad iberoamericana. c) Servir como fuente de inspiración para las aplicaciones concretas, regulaciones, desarrollos y reformas que en cada caso resulten adecuadas para la mejora y modernización de los sistemas nacionales de función pública en dicho ámbito”. (p.5).

En consecuencia, el Estado peruano crea en el año 2008 la Autoridad Nacional de Servicios Civil (SERVIR) para mejorar la administración de los servidores en el Estado, para brindar un servicio de calidad o profesionalizado a favor de los ciudadanos; y para lograr que el servidor público ingrese al servicio civil por mérito, con capacidad, con vocación de servicio y brinde servicios eficaces, porque si no se brinda servicio de calidad no se puede avanzar; es por ello que SERVIR establece Normativas y Lineamientos como la Metodología para Perfiles de Puestos para lograr el objetivo.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), en el marco de la descentralización, ha transferido a los gobiernos locales provinciales las funciones respecto de las Sociedades de Beneficencia Pública y Junta de Participación Social; sin embargo no monitorea el cumplimiento efectivo de las funciones de los gobiernos locales respecto a la Beneficencia.

Los Gobiernos Locales ente rector de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, desconoce a plenitud sus funciones y demuestra desinterés en el cumplimiento de sus funciones respecto a la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja.

El caso de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, los trabajadores se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, el régimen de Contrato Administrativo de Servicio (C.A.S.) y Locación de Servicios, y con la finalidad de dar cumplimiento a las disposiciones dadas por SERVIR, que a partir del mes de Enero 2014, bajo responsabilidad, toda Convocatoria y Proceso de Selección se tenía que realizar bajos los requisitos establecidos en la Metodología para Elaborar Perfiles de Puestos en las Entidades Públicas; según la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/PE, de fecha 27 de setiembre de 2013, que aprueba la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH “Formulación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP)”.

El Problema identificado es: “Incidencia del Perfil de Puestos en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016”, que se manifiestan de la siguiente manera: Desinterés de los servidores porque continúan realizando trabajos rutinarios, son conformistas, demuestran su malestar con los nuevos cambios, no brindan buen trato al usuario, demoran en la atención documentaria; posiblemente sus causas son: Porque no están capacitados profesionalmente, desconocimiento pleno de las normas vigentes, porque no hay estímulos en capacitarse, porque no hay buena remuneración según su capacidad o mérito que puedan lograr o alcanzar; consideramos de seguir el problema del incumplimiento de la Metodología para elaborar Perfiles de Puestos según exige SERVIR, la Institución corre el riesgo de ser sancionado por las Autoridades competentes; asimismo tendrá personal mediocre, no podrá cumplir con los objetivos institucionales. Frente a esta situación, se elaborará un estudio en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, a fin de determinar si incide el Perfil de

Puestos en el Cumplimiento de Funciones en los trabajadores y de esta manera identificar cuáles son los resultados a obtener, planteándose lo siguiente.

## **1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es la incidencia del Perfil de Puestos en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

1. ¿Cuál es la incidencia de la Formación Académica en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016?
2. ¿Cuál es la incidencia de la Formación Personal en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016?
3. ¿Cuál es la incidencia de la Formación Profesional en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016?
4. ¿Cuál es la incidencia de la Formación Ocupacional en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016?

## **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar cuál es la incidencia del Perfil de Puestos en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

1. Indicar cuál es la incidencia de la Formación Académica en el cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.
2. Precisar cuál es la incidencia de la Formación Personal en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.
3. Establecer cuál es la incidencia de la Formación Profesional en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.
4. Demostrar cuál es la incidencia de la Formación Ocupacional en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Justificación Teórica**

Las razones por las cuales se realizó esta investigación, fue para conocer la relación de ambas variables, la cual fue una referencia del estado actual de la incidencia del Perfil de Puestos en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja; de este modo se obtuvo resultados de la muestra; la misma que fue utilizada para demostrar teorías existentes al respecto; así como también podrá ser tomada como referencia en la construcción de teorías.

Estimular la iniciativa de futuras implementaciones que se desglosen del presente trabajo de investigación y como aporte para las entidades del sector público a nivel local y regional.

#### **1.4.2. Justificación Práctica**

La presente investigación describió las variables de estudio y en función a ello se evaluó la situación actual. De acuerdo con los objetivos del estudio, ayudo a entender la relación del Perfil de Puesto con el Cumplimiento de Funciones, facilitando información para que la Alta Dirección de la Institución, puedan más adelante realizar el mapeo de puestos y lograr que su personal encuentre soluciones concretas a problemas de rutina de trabajo, deficiente servicio al usuario, clima organizacional y estructura interna, que inciden en los resultados de la Institución. Con tales resultados se tendrá también la posibilidad de proponer cambios en los reglamentos de gestión de la Institución.

#### **1.4.3. Justificación Metodológica**

Para lograr los objetivos del estudio, se acudió al empleo de técnicas de investigación como la Guía Metodológica del Perfil de Puestos, diseñado por la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR). Asimismo se obtuvo nuevos instrumentos de recolección de datos, los cuales fueron validados y contaron con un índice aceptable de confiabilidad; Así, los resultados de la investigación se apoyaron en técnicas de investigación válidas en el medio; por lo tanto la información obtenida de esta investigación sirvió como un antecedente de estudio para la realización de investigaciones posteriores.

#### **1.4.4. Justificación Social**

La relevancia al ejecutar el presente estudio, fue orientar a los trabajadores a la concientización y crecimiento profesional para mejorar la calidad de atención a los usuarios de la Institución y por ende a la sociedad; quienes necesitan atención oportuna y eficaz.

#### **1.4.5. Justificación de Conveniencia**

Fue fundamental la gestión del conocimiento que de éste se obtuvo, para ser aprovechado en su máxima expresión y evitar que por cuestiones administrativas o por conflictos de interés, se desconozcan el proceso de transferencia a la nueva Ley de Servicio Civil. Por ello, fue de suma importancia que de los resultados obtenidos de la presente investigación, se desarrollaron en condiciones óptimas, por lo que se juzgó oportuno generar espacios de investigación y análisis sobre la gestión del conocimiento a efecto de propiciar la estructuración de un proceso organizacional que parta de la transformación sucesiva de los datos y de la información hasta acceder al último puesto de la Institución en donde se genera, un proceso de aprendizaje organizacional.

Por tanto, la incidencia del perfil de puestos en los trabajadores, se vuelve prioritaria en estos tiempos para garantizar que el servicio a la ciudadanía sean óptimas, de calidad y evitar el trabajo tradicional que viene realizando la Institución; con el presente estudio se pretendió reinventar las funciones y buscar más resultados, que ya son realizadas por personas que se encuentran en un proceso de profesionalización y que están contribuyendo a generar un aprendizaje organizacional que habrá de estructurarse y consolidarse, en beneficio de una institución como el de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, que tiene un enorme compromiso con la sociedad benéfica que, forma parte de la estructura gubernamental para la consolidación social del país.

## **1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Delimitación Espacial**

Esta investigación fue válida para la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, provincia de Jauja, departamento de Junín – Perú.

### **1.5.2. Delimitación Temporal**

El periodo de análisis de la investigación fue tomado fundamentalmente a los hechos suscitados en el ejercicio del año 2016 a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja.

### **1.5.3. Delimitación Conceptual**

La investigación se basó en el estudio del Perfil de Puesto y el cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

Se presenta investigaciones, que se relacionan con las variables de investigación.

##### **2.1.1. Antecedentes a nivel Internacional**

**Pérez, R. (2006).** Trabajo de investigación de sobre “*Modelo del Perfil de los cargos por competencias laborales*”, Tesis de postgrado. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona” del Ministerio de Educación de la República de Cuba. El autor siguiendo el diseño cuasi-experimental de un grupo con una muestra de 90 técnicos; demuestra que las tendencias actuales del modelo de gestión por competencias parte del propósito fundamental de la organización.

Este estudio nos hace comprender que las tendencias y exigencias actuales del modelo de gestión por competencias parten del propósito fundamental de la organización. Por

ello se evidencia que hay relación con la presente investigación, por el hecho que se investiga el cumplimiento de funciones con resultados, con la finalidad de cumplir los objetivos institucionales. El método utilizado es estadístico, las conclusiones más importantes de la investigación son las siguientes:

En los fundamentos teóricos del sistema de gestión por competencias el término de competencia laboral es de valor importante en la determinación de problemas y la disponibilidad de la capacidad potencial de los recursos humanos para su solución, según las necesidades de la organización. Como parte de las transformaciones actuales y futuras que en Cuba se llevan a cabo en la educación, es necesario la formación de un técnico competente, con el proceso de integración docente laboral, según los perfiles por competencias laborales que demanda el desarrollo científico técnico para cada puesto de trabajo.

Las tendencias actuales del modelo de gestión por competencias en el mundo contemporáneo parten de las funciones de la organización, de las áreas de trabajo y de cada uno de los puestos, subdivididas por unidades, tareas o elementos de competencias laborales que son evaluados por una norma o estándares que permiten medir la calidad de los valores producidos o servicios prestados (productividad), según los requisitos de calidad establecidos en un tiempo determinado. Lo anterior demuestra la relación entre desempeño profesional y eficiencia del trabajo que con diferentes dimensiones e indicadores se miden a ambos paralelamente como proceso y resultados, en el ejercicio de las competencias laborales manifiestas del técnico medio en construcción civil, mediante su evaluación.

La elaboración del modelo del perfil de los cargos por competencias laborales del técnico medio en construcción civil permite un mejor control de las competencias

laborales manifiestas en el desempeño profesional y la eficiencia del recurso humano en un período determinado, mediante su evaluación para prever lo que él necesita en un futuro inmediato.

**Hernández y Lezama (2008)**, Tesis “*Diseño de un Manual de Descripción y Análisis de cargos para la Empresa Licorería La Florida C.A. (LIFLORCA)*”. Tesis de pregrado. Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. En la investigación se concluyó: “En la organización existen un gran número de cargos con tareas rutinarias que no requieren de un alto nivel intelectual y experiencia”. La población está representada por todos los trabajadores de la empresa de Licorería La Florida C.A (LIFLORCA), la cual consta de quince (15) empleados, treinta y nueve (39) obreros. Debido a que la población fue manejable por los investigadores no se requirió tomar muestra. La investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental.

Las conclusiones más importantes de la investigación son las siguientes: La empresa Licorería La Florida (LIFLORCA), no posee un Manual de Descripción y Análisis de Cargos que le permitiera estandarizar y sistematizar la información relativa a las funciones y responsabilidades inherentes a los cargos. La mayoría de las funciones de los cargos son de carácter operario/obrero, y para desempeñarlo se requiere ser bachiller y la experiencia no es indispensable para realizar las tareas en dichos cargos. En cuanto al ambiente de trabajo la mayoría de los trabajadores (operadores y obreros), realizan sus funciones en la planta de producción, la cual tiene condiciones ambientales particulares de acuerdo a las actividades que allí se realizan.

**Munguía y Erazo (2011)**, tesis intitulado “Elaboración de un Manual de Puestos en ganaderos agricultores del Norte”. Tesis de maestría. Universidad Centroamérica UNITEC, Honduras, utilizó el estudio descriptivo. Para la recolección y

procesamiento se empleó el método descriptivo, con el uso de ambos asumiendo una investigación con enfoque mixto.

El autor concluyó: “El manual de una organización depende en mucho de la naturaleza de su actividad para que pueda determinarse la contribución de cada individuo a la organización, es necesario tener en cuenta los objetivos claramente enunciados y un manual de puestos bien diseñado para alcanzarlos los justos organizacionales”.(Munguía y Erazo, 2011, p.184).

Según el autor un manual de cargos está elaborado para captar e incluir un recurso humano apto a la institución, haciendo conocer de forma lo que se espera en base a sus funciones, y que lo empleen como herramienta para un mejor desempeño.

Munguía y Erazo (2011) mencionan “es un documento donde incluye funciones del personal para evitar la dualidad de mandos, establece mejora de responsabilidades, identifica factores críticos, evalúa, determinar necesidad de capacitación, para facilitar la conducción de entrevistas y calificar adecuadamente el desempeño, gestiona canales de capacitaciones y comunicación”.

**Gómez y Mendoza (2013)** en su investigación “Modelo de Gestión de Perfil de los cargos por competencias laborales”, Tesis de Pregrado. Universidad de Cartagena. Colombia. Las autoras siguieron el diseño descriptivo, debido a que con ella se pretende diseñar un modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S. Población y muestra, por tratarse de una muestra finita se tomó el total del personal para realizar el diseño del modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S, la empresa cuenta con un total de 6 empleados, además el diseño se proyectará a una estructura organizacional de mediano plazo. Sus principales conclusiones son las siguientes: El autor menciona que el modelo de competencias tomado de Douglas Mc McClelland 1973. Se fundamenta en una serie de

características que están vinculadas con el desempeño en los puestos laborales, así como los conocimientos habilidades y la experiencia que se requiere ya que son muy importantes, otras características que se tiene en cuenta son los rasgos, aptitudes, que son de interés por ser parte del recurso humano que se incorpora.

El modelo de competencia empleado en la investigación para el talento humano no es únicamente interés en el área administrativa, por lo contrario en toda persona ya sea en un pequeño grupo o grande organización. Por el mismo hecho de que todo grupo o equipo de trabajo, es un sistema completo, que para funciones quizá se dividen por áreas pero el resultado total es solo uno, con la colaboración de todos. Y se considera como una cadena de beneficios entre ellos.

Gómez y Mendoza (2013) menciona que “aplicar el modelo de competencias en la capacitación del talento humano , requiere analizar requerimientos de cargos y evaluar la fuerza laboral, con el propósito de saber con qué personal cuenta y estar informado sobre cuáles serán los posibles candidatos para ascensos o transferencias futuras”.

Este estudio nos hace comprender que este modelo se basa en una serie de características que están relacionadas con un desempeño superior en un puesto de trabajo.

**Alcalá, Gómez y Santana (2013)** en su investigación “Técnicas para la Elaboración de Perfiles de Puestos de Trabajo basados en Competencias para orientar el Direccionamiento del Recurso Humano”, fue presentado para optar el título de Administrador de Empresas en la Universidad de EAN Programa de Administración de Empresas a Distancia en Bogotá, D.C. Las autoras siguieron el tipo de investigación documental, que se basa en el describir los hechos encontrados en la organización y sus elementos con las que interactúa, con el objetivo de recolectar la información necesaria para poder lograr resultados. Sus principales conclusiones son las siguientes:

Es importante que las organizaciones desarrollen de manera continua estrategias administrativas , que les mantenga en la competitividad de la mano darle la importancia al recurso humano con el que cuenta , prepararlos para adquirir conocimientos, habilidades y competencias que les permita mantenerse en el mercado laboral competitivo y exigente.

En este marco, las organizaciones deben contar con un recurso humano calificado para el puesto a ocupar, de acuerdo al perfil profesional que se requiere, acorde a las necesidades de la empresa, exigencias del mercado y el relación con los objetivos, metas, normas, visión, misión de la organización, como una base para mejorar el servicio o producto que se ofrece a los clientes internos, externos e incrementar la productividad y permanecer vivos en el mercado.

Los autores aseveran que las competencias laborales incluyen conocimiento, habilidades, destrezas del sujeto, que permite desempeñar bien sus funciones de forma efectiva y eficiente.

### **2.1.2. Antecedentes a nivel Nacional**

**Aguilar, G. (2008)** sobre *“La investigación y el perfil profesional del Trabajador Social en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, según estudiantes y docentes 2006”*, fue presentado para optar el título profesional de Licenciado en Trabajo Social en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La autora empleo el diseño no experimental ya que se analizó el contenido de las perspectivas sobre las variables de los estudiantes y docentes, en las cuáles el control de las diversas variables a estudiar depende de los mismos actores. Además es transversal, en la medida que se analizarán estas perspectivas en un espacio determinado en el tiempo, demuestra:

La autora utilizó el tipo de investigación por su nivel es Correlacional y por su finalidad es básica; su población y muestra lo conforman los docentes y estudiantes de

Trabajo Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Sus principales conclusiones son las siguientes:

Entre los resultados se detalla que el contexto socioeconómico modelo es importante ya que estructura la función profesional, acorde al tiempo en el que vivimos y las exigencias avances de la globalización. Frente a ello podemos concluir que la profesión tiene un perfil aplicativo de normas, programas y proyectos sociales que en razón del cambio actual el sistema a responsabilidad del estado ha delegado funciones a los ciudadanos, por esta razón los profesionales sociales están basados en fortalecer sus capacidades acorde a las exigencias y necesidades de los usuarios, que de paso mejoraría sus problemas o preocupaciones propias de mejora profesional que implica mejoras en su calidad de vida social.

Poe ello Aguilar (2008) afirma “si bien el contexto modela el trabajo Social y, en la actualidad definir el objeto de estudio no es una limitante para poder actuar profesionalmente e investigar y generar conocimientos sobre la realidad social en la que intervenimos”.

Ante ello nos lleva a decir que no está por demás contribuir con aportes el desarrollo social, más que nada tratándose del ambiente estatal, que involucra a toda la sociedad. Generar investigaciones y proyectos que aporten a diversas problemáticas ya sea a nivel local o regional.

Se infiere que, si continuamos reproduciendo el perfil profesional aplicativo de los conocimientos de las Ciencias Sociales y continuamos sin investigar desde nuestra intervención profesional, no podremos producir conocimiento sobre nuestra práctica profesional, y no por conseguir status de científicidad , ni nada por el estilo, sino por dar a conocer las necesidades, los proceso de aprendizaje y logros de las diversas poblaciones con las que trabajamos para tratar de mejorar las políticas sociales que

permiten mejorar en la realidad las condiciones de vida del país. La emergencia por cambiar el perfil profesional aplicativo del Trabajo Social nos ofrece como alternativa la investigación, porque es la unidad forma de producir conocimiento sobre las personas con las que trabajamos y contribuir con el desarrollo social.

**Olivera, F. (2012)** en su Trabajo de investigación de sobre *“Perfil de Competencias del Administrador de Empresas peruano, desde una perspectiva de mercado laboral”*, Tesis de pregrado. Universidad de Piura. El autor siguiendo el diseño cuasi-experimental, utilizó el tipo de investigación: Descriptivo. Muestra de investigación aleatoria conformado por 25 empresas que destacan en gestión de recursos humanos. Sus principales conclusiones son las siguientes:

Las competencias laborales son importantes en toda organización ya sea pública o privada por que determinan el buen desempeño laboral y son fortalezas para generar estrategias en las organizaciones.

En base a los hallazgos Olivera (2012) asegura “la relevancia de formar administradores bajo un enfoque por competencias de modo que los egresados se destaquen por ser los mejores administradores”.

Esto nos indica que las competencias laborales deben tener un enfoque estratégico que permita alcanzar objetivos claros.

Asimismo, Mintzberg (1980) planteo las competencias que define a un administrador siendo “26 competencias, 6 habilidades, 8 áreas de conocimiento y 12 actitudes. 24 de estas competencias fueron identificadas gracias a la teoría de Mintzberg siendo esta una herramienta muy útil para establecer las funciones de un administrador, otras 2 competencias, resiliencia y compromiso”.

**Bardales, M. (2013)** en su investigación sobre *“Evaluación de puestos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca”*, Tesis de



postgrado. Universidad Privada Antenor Orrego. La investigación se desarrolló bajo la metodología científica, diseño de investigación cuasi – experimental, descriptiva, transversal. La muestra fue 39 currículos. El instrumento aplicado fue el cuestionario siendo en dos, un pre test y un post test. Sus principales conclusiones son las siguientes: Se ha demostrado que los perfiles profesionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca no se encuentran alineados al Manual Normativo de Cargos ni al Manual de Organización y Funciones. En la institución, tiene instrumentos de gestión como el Manual de organización y funciones (MOF) donde se detalla los perfiles profesionales, pero su deficiencia está en no contar con un procedimiento eficiente para el proceso de reclutamiento y selección del recurso humano. También se evidenció que la falta de compromiso y profesionalismo en la municipalidad afecta el logro de objetivos organizacionales y los servicios que se ofrece a los ciudadanos.

**Reyes, G. (2016)** en su trabajo de investigación sobre *“Elementos del currículo y perfil profesional de la escuela profesional de Ingeniería Mecánica de Fluidos de la UNMSM”*, fue presentado para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación tomó una dirección científica, tipo de investigación descriptiva- correlacional – no causal. Sus principales conclusiones son las siguientes: Reyes (2016) afirma que “los objetivos del currículo de la Escuela Académica Profesional de Ingeniería Mecánica de Fluidos de la UNMSM, se relaciona directamente con el perfil profesional”. Esto evidencia con una correlación positiva de 0,63, indicando que si mejora los objetivos del currículo mejora el perfil profesional del estudiante. La dimensión uno, contenidos del currículo se relaciona con el perfil profesional, con el estadístico de correlación valor a 0,719. Considerando alta

correlación positiva, es decir los contenidos del currículo mejora el perfil profesional. Y por último con un valor de 0,791 los elementos del currículo se relaciona con el perfil profesional de la escuela académica Profesional de Ingeniera Mecánica de fluidos 2015.

**Segura, C. (2017).** Trabajo de investigación de sobre *“Autoevaluación según modelo de acreditación para educación superior universitaria propuesta por SINEACE y el perfil profesional de la Escuela Profesional de Educación Física – Universidad Nacional Mayor de San Marcos percibida por estudiantes del X Semestre - 2016”*, Tesis de postgrado. Universidad mayor de San Marcos. Lima Perú. La investigación se desarrolló bajo en método científico, diseño de investigación no experimental – correlacional- transversal. Entre sus resultados se encontró que el perfil profesional está conformado por un 40% de rasgos personales y un 60% de sus funciones laborales. La formación integral muestra deficiencias, en gestión del recurso humano, responsabilidad social con un enfoque de currículo (gestión de competencias) que exige el perfil profesional del mercado competitivo. El indicador resultados arroja limitaciones y ausencias elementos o factores: Verificación del perfil de egreso, así como los estándares: Logro de competencias y Seguimiento a egresados y objetivos educacionales.

### **2.1.3. Antecedentes a nivel Local**

**Chucos y Pozo. (2002)** sobre *“Niveles de Logro de la dimensión personal – social del Perfil Profesional, en relación a los valores interpersonales en egresadas 2001, de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Centro del Perú.*

Tesis de pregrado. Universidad Nacional del Centro del Perú. Junín. Los autores siguiendo el Tipo de Estudio: Investigación Exploratoria, Descriptiva y Analítica de corte transversal. Tipo de investigación, la presente es una investigación psicológica

exploratoria aplicada a la Enfermería, para identificar la práctica de los valores interpersonales, de las egresadas de la promoción 2001. El método utilizado fue el descriptivo, estadístico comparativo. Con una muestra de 46 egresados Enfermeras de la Promoción 2001. FEN – UNCP. Sus conclusiones más importantes son las siguientes:

En la práctica de valores interpersonales de la categoría conformidad las egresadas enfermeras están en el nivel medio ideal positivo, quiere decir que tiene una tendencia ideal pen base a un perfil profesional

En reconocimiento, las egresadas enfermeras se ubican en el nivel medio ideal positivo, quiere decir que tienen una tendencia ideal favorable para el logro de objetivos en el perfil del egresado profesional.

En Liderazgo, las egresadas enfermeras se ubican en el nivel medio ideal negativo, quiere decir que no tienen una tendencia ideal positivo para alcanzar los objetivos propuestos en el perfil profesional.

**Orihuela, M. (2012)** *Tesis “Perfil de los docentes de la Selva Central en el Concurso Público de Nombramiento Docente”*. Tesis de maestría. Universidad Nacional del centro del Perú. La autora empleó una muestra de 25 docentes exitosos en el Concurso Público a Nombramiento Docente de la UGEL – Satipo, siguiendo el Tipo de Investigación de tipo aplicativo, debido a que esta investigación se busca describir las dos variables. Su nivel de investigación es descriptivo ya que las variables de perfil profesional y éxito en el concurso público de nombramiento docente van a describir actualmente y medir del modo más exacto valiéndose de una observación indirecta para conocer la relación existente entre ellos. Sus conclusiones más importantes son las siguientes: La correlación entre el resultado final del Concurso Público de

Nombramiento docente y la prueba nacional para el nombramiento docente da como resultado una correlación débil positiva, donde  $R=0,2642$ .

El resultado final del Concurso Público de nombramiento docente guarda una relación directa con el perfil profesional de los docentes de la Selva Central.

El resultado final del Concurso de Nombramiento docente guarda una relación directa con el criterio de formación profesional evaluada a los docentes de la Selva Central.

**Guzmán, J. (2014)** sobre *“Perfil Administrativo de los Directores de las Instituciones Educativas de la Red Educativa Carhuapata, Distrito de Lircay, Angaraes, Huancavelica -2014”*, Tesis de postgrado. Universidad Nacional del Centro del Perú.

En la investigación se aplicó el Diseño Descriptivo Simple, una investigación Básica que tiene como propósito establecer características descriptivas sobre la variable investigada. Su Población está constituida por 27 Directores, la Muestra es poblacional, es decir que la extensión de la muestra es igual a la extensión de la población. Sus conclusiones más importantes son las siguientes:

Los datos, muestran que los directores de la Red de Angaraes Carhuapata, Huancavelica muestran el Perfil Administrativo Democrático en más de 76% (76.24%) Burocrático en un 17.22%, liberal en 3,66% y son Autoritarios en apenas 2.97%.

Los directores de las instituciones educativas de Educación Secundaria muestran el Perfil Democrático en cerca del 89% de ellos (88.88%) y solo el 12,12% de los mismos se ubican como Directores con estilo burocrático, sin la presencia de directores Liberales y Autoritarios respectivamente.

La opinión de los 27 Profesores de Educación Secundaria de tres instituciones educativas arriba mencionadas sobre el Perfil de los Directores en materia de Gestión

Educativa y en sus Roles de Líder son en orden regular en 49.37% Bueno 37.52%, deficiente 11.57 y Excelente, apenas el 1.57%.

**Orrego, A. (2015)** sobre *“Evaluación del Desempeño de los Recursos Humanos para generar un Marco de Competencias con Tecnologías de Información y Comunicación en el Gobierno Regional Junín”*, fue presentado para optar el Grado Académico de Doctor en Sistemas de Ingeniería en la Universidad Nacional del Centro del Perú. El autor empleó el Tipo de Investigación: básica o aplicada por la clase de medios utilizados para obtener los datos la cual sería una investigación documental, de campo o experimental; atendiendo al nivel de conocimientos que se adquieren podrá ser exploratoria, descriptiva o explicativa; dependiendo del campo de conocimientos en que se realiza, es científica o filosófica. El Diseño utilizó la investigación experimental e investigación no experimental. Su Población y muestra comprende a todos aquellos trabajadores del Gobierno Regional ubicados en el Departamento de Junín, que en el año 2014 tuvieron una relación laboral con dicha institución, por las diferentes modalidades de prestación de servicios, que cuentan con categoría profesional y nivel remunerativo, siendo esta de un aproximado de más de 500 trabajadores los cuales se encuentran congregados en dependencias. Siendo sus principales conclusiones:

Si existe una relación significativa entre las competencias Profesionales y el Desempeño de los Recursos Humanos apoyadas en las TIC en el Gobierno Regional Junín.

Si existe una relación significativa entre la dimensión Competencias Genéricas y el Desempeño de los Recursos Humanos apoyadas en las TIC en el Gobierno Regional Junín. Si existe una relación significativa entre la dimensión Competencias Específicas y el Desempeño de los Recursos Humanos apoyadas en las TIC en el Gobierno Regional Junín.

Queda demostrado el interés y beneficios generados para las instituciones que deciden avanzar en prácticas de gestión basadas en competencias, a través de un proceso completo de evaluación tipo 360°.

**Baltazar, A. (2017)** sobre *“Marca Personal y Perfil Profesional en los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Empresa de 9° Semestre de la Universidad Continental 2016-2017”*, fue presentado para optar el grado de Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Continental. La autora siguiendo el tipo de investigación: Básica. La investigación por su diseño es Pre Experimental. La investigación por su prolongación en el tiempo es transaccional o transversal. El nivel de investigación es: Descriptivo. El Diseño de la investigación está basada en un diseño no experimental. La Población y Muestra se aplicaron la fórmula finita, para ello se contó con el apoyo de la Universidad con la base de datos, siendo un total de 103 estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Empresa 9° Semestre. Sus conclusiones más importantes son las siguientes: Dada la investigación, se afirma (autenticidad, diferenciación) que la marca personal no influye en el perfil profesional de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Empresa de 9° semestre de la Universidad Continental de la ciudad de Huancayo al año 2016-2017. Asimismo, se tiene que destacar a un nivel de significado del 5% que no existe relación entre ambas variables. Respecto a los objetivos específicos de la marca personal (autenticidad, diferenciación y notoriedad) no tienen relación con el perfil profesional. Se demostró que ambas variables son distintas. Respecto al tema metodológico, la investigación se basó en la búsqueda de la relación de ambas variables: la marca personal y perfil profesional, siendo una investigación no experimental, donde no se manipularon las variables estudiando los hechos en su entorno. Asimismo, se aplicó un cuestionario

para los estudiantes de 9° semestre quienes cuenta con los conocimientos y herramientas necesarias, y están próximos a ser egresados.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Perfil de Puestos**

#### **2.2.1.1. Perfil**

Sobre la cita textual Perfil, Barreto, J. (2009) señala: “Postura en la cual se dejan aflorar las principales características de una entidad o una persona, lo cual sirve de base para identificar sus fortalezas o debilidades a través del tiempo que resultan definitorias e individuales al momento de determinarlas o calificarlas”. (p.148).

Según Galvis, Fernández y Valdivieso (2007), “es el conjunto de competencias organizadas por unidades de competencias, requeridas para realizar una actividad profesional, de acuerdo con los criterios valorativos y parámetros de calidad, que facilitan hacer de este perfil un elemento de referencia para la institución formadora, el punto de partida para definir los niveles de logro de las competencias y los procesos de capacitación y actualización de los egresados” (p.13).

#### **2.2.1.2. Puesto**

Con respecto a puesto, Chrudden, Herbert, Sherman, & Arthur (2010) señalan:

Un puesto se define como “una unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puestos. Estas obligaciones y responsabilidades pertenecen al empleado

que desempeña el puesto y proporcionan los medios con los cuales los empleados contribuyen al logro de los objetivos de la organización”. (p.79)

En relación a la cita textual, Chiavenato, I. (2007) señala:

El concepto de puesto se basa en las nociones de tarea, obligación y función:

a) Tarea: Es toda tarea individualizada y realizada por el ocupante de un puesto.

Por lo general es la actividad que se le atribuye a los puestos simples y repetitivos (puesto por hora o de empleado), como montar una pieza, hacer la rosca de un tornillo, tallar un componente, inyectar una pieza, etcétera.

b) Obligación: es toda actividad individualizada y realizada por el ocupante de un puesto. Generalmente, es la actividad atribuida a puestos más diferenciados (puestos de asalariados o empleados), como llenar un cheque, emitir una requisición de material, elaborar una orden de servicio, etc. Una obligación es una tarea un poco más sofisticada, más mental y menos física.

c) Función: Es un conjunto de tareas (puestos por hora) o de obligaciones (puestos de asalariados) ejercidas de manera sistemática o reiterada por el ocupante de un puesto. Pueden realizarse por una persona que, sin ocupar el puesto, desempeñe provisional o definitivamente una función es necesario que haya reiteración en su desempeño.

d) Puesto: “Es un conjunto de funciones (conjunto de tareas u obligaciones con una posición definida en la estructura organizacional, es decir, en el organigrama. La posición define las relaciones entre un puesto y los demás de la organización. En el fondo son relaciones entre dos o más personas”. (Chiavenato, 2007).

Según Chiavenato (2007) “El puesto integra todas las actividades que desempeña una persona, que pueden ser contenidas en todo unificado y que



ocupa una posición formal en el organigrama de la organización y desempeñar sus actividades debe tener una posición definida en el organigrama” (2003).

Ante lo mencionado podemos entender que un puesto es una unidad de la organización que está conformado por obligaciones y responsabilidades de cada puesto en la empresa.

La posición del puesto en un organigrama determina el nivel jerárquico, subordinación, departamento y las divisiones que pueda haber y al que pertenece, incluyendo vinculaciones y condiciones.

Para Chiavenato, I. (2009) señala: “El concepto de puesto resurge de la división del trabajo impuesta por el viejo y tradicional modelo burocrático”. (p.202).

Para Arias, F. (2015), señala: “El puesto generalmente significa una estructura estable, difícil de alcanzar hoy”. (p.403).

Según el diario oficial “El Peruano”, donde publica la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (2013), señala: “Puesto, es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio. Se encuentra descrito en los instrumentos de gestión de la entidad”. (p.486).

Según el (SERVIR, 2013). “Es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio. Se encuentra descrito en los instrumentos de gestión de la entidad. Para efectos de la presente Directiva, toda referencia a cargo debe entenderse a puesto”. (p.1).

### **2.2.1.3. Perfil de Puestos**

Según Alfaro, M. (2012), Perfil de Puestos: “Es la información estructura respecto a la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto”.

Es importante porque es un componente del sub sistema de organización y distribución del trabajo, se constituyen en un instrumento de gestión de recursos humanos que sirve y enlaza otros procesos técnicos de gestión de recursos humanos tales como selección, capacitación, inducción, gestión del desempeño, progresión en la carrera, contratación, entre otros, a partir de la información técnica de su contenido.

Los Perfiles del Puesto se elaboran generalmente antes de requerir que se cubra una vacante, por ello, son previos a la requisición; sin embargo, cada vez que tenemos un puesto vacante es conveniente revisar si las funciones que se deben desempeñar en este, los resultados que debe generar, las condiciones de trabajo, la evolución del mismo a algún otro factor ha variado significativamente, de tal manera que nos lleve a esperar varias características distintas que la persona que ocupara esa posición en esta oportunidad.

Un Perfil de Puesto debe ser realista para evitar caer en tentación de esperar a hombres y mujeres dotados de habilidades y virtudes que vengan a suplir la poca eficiencia de los jefes, de la mala administración de sus superiores o del diseño inadecuado de nuestros sistemas de trabajo.

El Perfil se elabora a partir de un insumo que proporciona la función de métodos y procedimientos, y que consiste en la determinación de los procesos y procedimientos de trabajo en que interviene el puesto en cuestión. A partir de ellos, se identifican los conocimientos y habilidades, las herramientas y la información que se requiere dicha posición, las relaciones que se debe establecer con otros puestos o áreas de la organización, así como los objetivos y resultados que debe alcanzar.

Esta información que se utiliza como base para identificar las características que se esperan en los candidatos. Es recomendable que tales características sean enunciadas en términos de conducta observables, es decir, que puedan ser definidas operativamente.

El anterior es uno de los factores más importantes de la definición de un perfil. Un obstáculo que debe más que se debe sortear en el diseño de los perfiles se encuentra en la congruencia interna del mismo, por ejemplo, existen áreas dentro de toda empresa que requiere de personal creativo, pero esa característica no significa que no deba acatar las reglas y las políticas de la organización, (un diseñador debe cumplir con su trabajo en un tiempo específico, así

también debe cumplir con un horario laboral, y apegarse al presupuesto).

La mejor manera de crear los perfiles de un puesto es a partir del análisis detallado de los procesos y procedimientos de trabajo; esto es, de contar con las descripciones por escrito de que se espera que realice la persona en su actividad cotidiana, periódica, del tipo de problemas que debe enfrentar y los objetivos que se espera que se logre más como del estilo, los valores y las políticas organizacionales que le son inherentes. Una vez que se cuenta con toda esta información, se especifican las habilidades, los conocimientos y las actitudes que se requieren para el desempeño del puesto. Por último, se clasifica lo anterior de acuerdo con los rasgos que son especificados de la empresa, tanto que sería imposible encontrar a alguien fuera de ella que los poseyera, y con los que de alguna manera son comunes al perfil típico. (Pp.69-70).

De conformidad con Vásquez, E. (2004), “los perfiles de puestos de trabajo basados en competencias están conformados por diferentes criterios indispensables para desempeñar un determinado puesto de trabajo de manera efectiva y eficiente”. (p.34).

Ante lo mencionado por Vásquez (2004) podemos ver que estos criterios se relacionan con: requisitos de conocimientos y capacidades particulares de un individuo, el nivel responsabilidad del mismo, así como por los rasgos de personalidad, comportamientos y conductas que debe poseer un individuo para desempeñarse de manera integral en el puesto de trabajo.

Sobre Perfil de Puesto basado en Competencias (Chruden, Herbert, Sherman, & Arthur, 2010) señalan lo siguiente:

Un Puesto se define como “una unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puestos. Estas obligaciones y responsabilidades pertenecen al empleado que desempeña el puesto y proporcionan los medios con los cuales los empleados contribuyen al logro de los objetivos de la organización” (p.79).

El Perfil según Galvis, Fernández y Valdivieso (2007) expresa lo siguiente,

“Conjunto de competencias organizadas por unidades, requerida para el ámbito profesional, acorde a criterios valorativos y parámetros de calidad, punto de partida para definir los niveles de logro de las competencias y los procesos de capacitación y actualización de los egresados” (p.13).

Según el Diario Oficial “El Peruano”, donde publican la Directiva N° 001-SERVIR/GDSRH “Normas para la Formulación del Manual de Perfiles de Puestos –MPP” (2013), establece que, Perfil de Puesto: “Es la información estructurada respecto a la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto” (p.504).

#### **2.2.1.4. Aspectos a tener en cuenta en el Perfil de Puesto**

Según el Diario Oficial “El Peruano”, donde publican la Directiva N° 001-SERVIR/GDSRH “Normas para la Formulación del Manual de Perfiles de Puestos –MPP” (2013), señala: Para su elaboración se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

**Identificación del Puesto**, describe los datos de ubicación del puesto dentro de la estructura orgánica, su denominación, dependencia jerárquica y/o funcional; así como la supervisión ejercida directamente.

**Misión del puesto**, describe la razón de ser del puesto o su finalidad, indicando qué hace, a qué o a quienes impacta su labor, y, finalmente para qué existe el puesto.

**Funciones del puesto**, describe las funciones que se realizan en orden de importancia para cumplir la misión del puesto, indicando qué hace, a qué o a quienes afecta su labor y para que lo realiza.

**Coordinaciones principales**, indica las principales unidades orgánicas de la Entidad con quienes frecuentemente interactúa el puesto; asimismo con las principales organizaciones o entidades eternas con quienes coordina.

**Requisitos del Puesto**, contiene los requisitos de formación académica, conocimientos, y experiencia laboral.

**Habilidades o competencias**, describe las habilidades principales requeridas para el puesto. En caso la entidad trabaje con competencias podrá utilizarlas en vez de las habilidades. (p.504).

#### **2.2.1.5. Diseño de puesto**

**Para Chiavenato I. (2007) señala:** Diseñar un puesto significa establecer cuatro condiciones fundamentales:

El conjunto de tareas u obligaciones que el ocupante deberá desempeñar (contenido del puesto).

Cómo debe desempeñar ese conjunto de tareas u obligaciones (métodos y procedimientos de trabajo).

A quién le debe reportar el ocupante del puesto (responsabilidad), es decir, relación con su jefatura.

A quién debe supervisar o dirigir el ocupante del puesto (autoridad), es decir, relación con sus subordinados.

El diseño de puesto es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos, con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, así como los requisitos personales de su ocupante. En el fondo, el diseño de puestos es la forma en que los administradores protegen los puestos individuales y los combinan para formar unidades, departamentos y organizaciones. (p.204).

**Para Chiavenato, I. (2009), define:**

“El diseño de puestos es el proceso de organizar el trabajo en razón de las tareas necesarias para desempeñar un puesto específico”.

“El diseño de puestos incluye el contenido del puesto, las calificaciones del ocupante y las recompensas para cada puesto, con el propósito de satisfacer las necesidades de los empleados y de la organización”.

“El diseño de puestos es la información que se utiliza para estructurar y modificar los elementos, los deberes y las tareas de determinados puestos”.

“El diseño de puestos en la organización de las tareas y las actividades repetitivas de un puesto y las calificaciones que necesita el ocupante, así como su posición en la Organización de trabajo como un todo”. (p.285).

El diseño del puesto es la especificación del contenido de métodos de trabajo y las relaciones con los demás puestos, a efecto de satisfacer los requisitos tecnológicos organizacionales y sociales, así como los requisitos personales de su ocupante. En el fondo el diseño de puestos representa la forma en que los administradores proyectan los puestos individuales y las combinan en unidades, departamentos y organizaciones. En este sentido, el diseño de puestos define el grado de responsabilidad o de libertad que se concederá al ocupante, si el puesto ofrece compromiso personal con el negocio o con el cliente, o si el puesto amarra al individuo a condiciones humillantes o a reglas burocráticas. (p.206).

## **El Proceso de Diseño de Puestos**

Según Chiavenato (2009) “subsistema de organización del trabajo y distribución, se definen características y condiciones del ejercicio de las funciones, y requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas, conformado por los procesos de diseño de puestos y administración de puestos” (p.203).

Ante ello podemos mencionar que el proceso de diseño de puesto es un subsistema donde se detalla todo lo concerniente al cargo a ocupar, desde lo más simple hasta lo más complejo, así mismo esto permite que el trabajador conozca lo que la empresa espera de él.

### **El Diseño de Puestos**

Comprende la descripción y análisis de los puestos y la elaboración de los perfiles de puestos.

### **Guía Metodológica para el diseño de Perfiles de Puestos**

(Regímenes laborales distintos a la Ley N° 30057)

- Perfiles de puestos individuales, los cuales contienen información estructurada de los puestos.
- Se aplica a puestos de regímenes distintos a la Ley N° 30057 (régimen 276, 728, CAS, carreras especiales).
- Toma como insumo la información de documentos o instrumentos de gestión relacionados al puesto y la que brinde el interlocutor referente del puesto.
- Así mismo se aplica a las organizaciones del estado fuera del sector y por ende del régimen de ley 30057.

#### **2.2.1.6. Coherencia de los Perfiles de Puesto**

Los requisitos consignados en el perfil deben ser PERTINENTES y SUFICIENTES para cubrir las exigencias de las funciones del puesto.

**Tabla 1**

Requisitos del Puesto

<b>Funciones del Puesto</b>	<b>Requisitos</b>
Función 1	Formación Académica
Función 2	Conocimientos
Función 3	Experiencia
Función N°	Habilidades o Competencias

Fuente: SERVIR, 2013

**Evaluación del Desempeño:** facilita los factores de evaluación, ubicando a las metas y compromisos en relación a la misión y funciones del cargo a ocupar.

**Capacitación de personal:** Es fuente de información complementaria para el DNC, respecto del cierre de brechas.

**Progresión en la carrera:** nos lleva a analizar opciones de progresión y proyección de planes de desarrollo.

**Desplazamiento:** Coadyuva a analizar las alternativas de desplazamiento del personal. “El Perfil de Puesto es el componente del sub sistema de organización y distribución del trabajo, es un instrumento de gestión de recursos humanos que sirve y enlaza otros procesos técnicos de gestión del personal como selección, capacitación, inducción, entre otros a partir de la información técnica de su contenido”. (SERVIR, 2013).



### 2.2.1.9. Responsabilidades en la gestión de los perfiles de puesto:

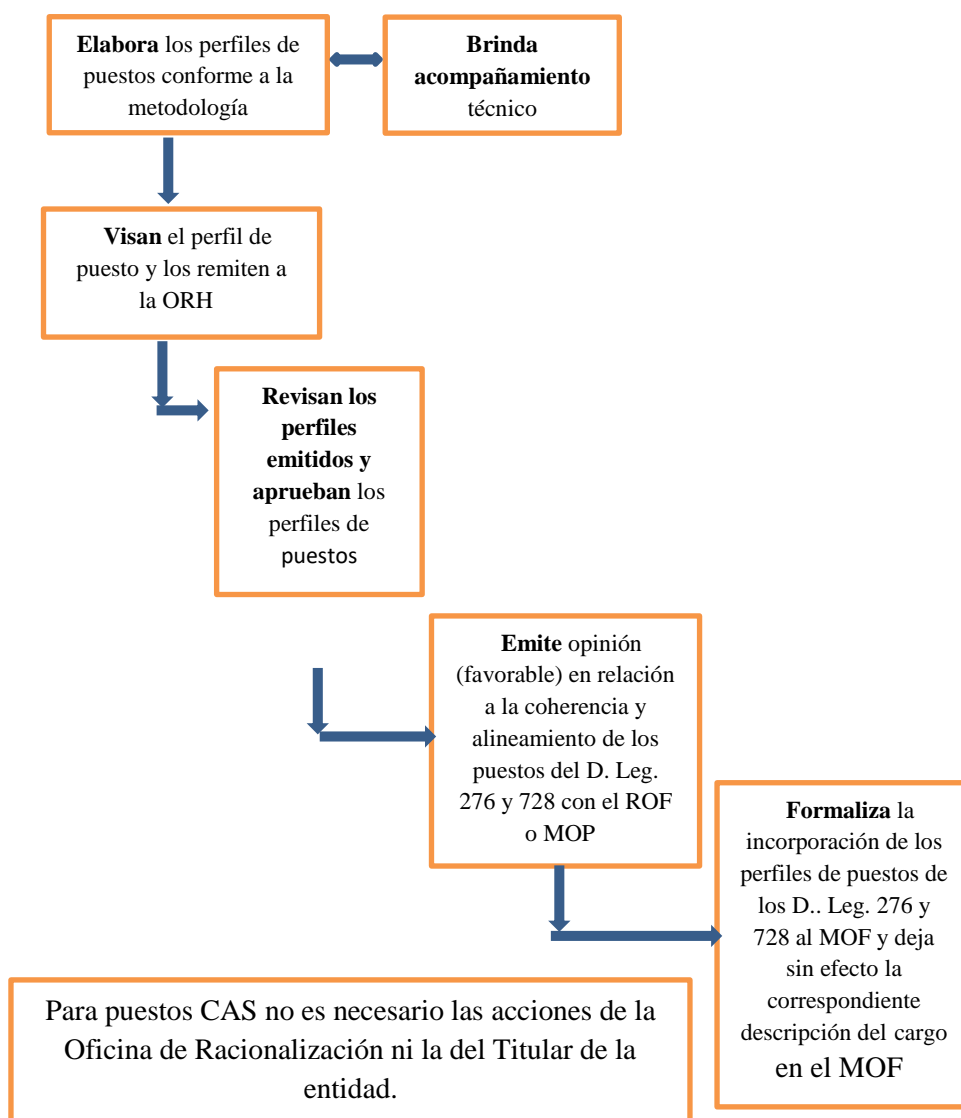


Figura 1. Responsabilidades en la Gestión del Perfil de Puesto.

Fuente: (SERVIR, 2013).

### 2.2.1.10. Pasos para elaboración de un Perfil de Puesto

Para su elaboración se deben tomar en cuenta los siguientes procesos:

SERVIR (2013). Revista Servir, Área de Recursos Humano.

Es muy importante trabajar con las Hojas de Trabajo alcanzadas por la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR).

## Procesos:

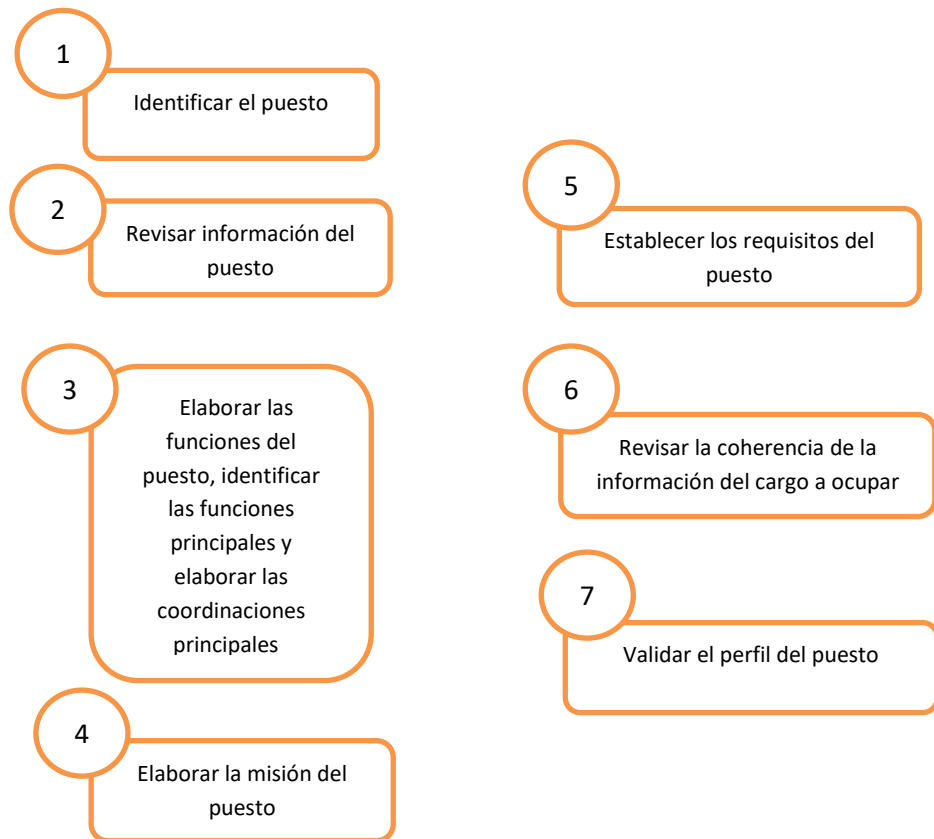


Figura 2. Proceso del Perfil de Puesto

Fuente: SERVIR (2013)

Según SERVIR (2013) “ el Perfil de Puesto contiene la información sobre la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto (p.11).

A modo de ejemplo el desarrollo del Perfil de Puesto de Trabajadora Social se puede ver en el anexo 5.

### **2.2.1.11. Principales documentos a revisar para elaborar el Perfil de Puesto en la organización**

- Norma de creación de la institución
- ROF (Reglamento de organización y funciones) MOF (Manual de organización y funciones )
- Organigrama de la institución
- MOF y Clasificador de cargos, de corresponder
- Formatos de convocatoria CAS, Base de concurso público de méritos.

#### **2.2.1.12. Dimensiones del Perfil de Puesto**

##### **Dimensión 1. Formación Académica**

Lizárraga (1998) citado por Tobón (2013) menciona que:

“La formación hace referencia a la construcción de capacidades, habilidades, conocimientos, actitudes y valores dentro del marco de un conjunto de potencialidades personales. Sin embargo es preciso mencionar que cada época, ciencia y proceso social han dado y dan una respuesta diferente a la formación humana”.

Ante ello se considera la formación académica como el conjunto de cualidades formativas en el ámbito profesional, recibidas en la universidad, las cuales se puede comprender como herramientas que ayudan al profesional y trabajador a lograr sus objetivos propuestos en el plan de estudio.

(...) “aprender con la intencionalidad consciente de ser capaz en todo ámbito y contexto de interacción, involucra dimensiones (cognitiva, socio-afectiva, moral y ética) conducen a construir y crear operaciones conscientes, lleva a reflexionar y preguntarse sobre el sentido, la calidad y la utilidad posterior del aprendizaje

en relación y naturaleza de cada carrera y con perspectiva hacia el desempeño del futuro rol profesional”. (Peralta, 2012).

Así mismo el futuro profesional debe diversificarse para enfrentar el mercado laboral, y hacer que su perfil profesional sea flexible para que pueda reinventarse rápidamente a dichos cambios. El desarrollo cognitivo suele afectar positivamente en la conducta y comportamiento de las personas, de manera que enseñar a los recursos humanos de la organización a pensar bien o mejor supone potenciar la capacidad de innovación y productividad, así como afianzar la alianza con los recursos propios en aras de conseguir un producto y / o servicio más competitivo, de mayor calidad y que satisfaga las necesidades latentes de los clientes

Francesco (2004) menciona que el perfil académico “está relacionado con los saberes teóricos-prácticos que deben ser adquiridos por el educando y con sus competencias básicas intra e interdisciplinaria” (p.102).

Así mismo sobre la Formación Académica Barrigüete (2005) citado por (Ricoy y Rivero, 2008) lo definen como “modo de promoción personal y profesional ligada a la adaptación de los posibles cambios productivos y organizativos y a la mejora de la competitividad personal” (p.321).

Ante ello podemos considerar como una fortaleza para el profesional, en el ámbito personal y laboral, y que depende del actualizarse constantemente para continuar en el mercado competitivo.

“Estos conjuntos de cambios económicos, políticos, sociales y culturales responde a diversos factores, entre los cuales se destaca el papel cada vez más

relevante de conocimiento”. (Ricoy y Rivero, 2008). Se considera como conjunto multivariado de factores que influyen en el sujeto.

Respecto a ello tenemos a Guedes (2008) quien considera al perfil académico “las áreas de información, formación y sensibilidad que se pretende dar desde el punto de vista formal. En otras palabras representan los rasgos, las particularidades, los conocimientos y expectativas que califican a un sujeto para recibir una credencial académica”.

Al considerar estas diversas teorías , pese a que no hay consenso respecto a un proceso formal y finalidad del currículo, porque cada casa formadora va emplearlo y estructurar de acuerdo a sus objetivos y exigencias del mercado relacionadas con los aprendizajes académicos y el desempeño profesional que se busca lograr a la hora el desenvolvimiento en el campo laboral .

## **Dimensión 2. Formación Personal**

Kenny y Reid (1986) citado por Buckley y Capley (2001) lo definen como “la capacidad de un individuo para adquirir conocimientos, técnicas y actitudes en un proceso formativo está relacionada directa o indirectamente con la experiencia educacional previa” (p.184).

Con ello consideramos que existen diferencias entre formación académica y educación, porque la formación por lo general abarca adquisición de conductas, sucesos, ideas, opiniones, que lo desarrollan en su trabajo. Respecto al proceso de formación personal del talento humano en las universidades, son ellos quienes tienen una tarea ardua pero no general en la persona. Por el hecho de que la formación inicia antes de llegar a la educación superior y se desarrolla tanto en casa, grupo social, centro de estudios y esto es continuo en la formación

que tiene el educando , porque su formación es un periodo largo (años de formación de carrera). Entonces podemos concluir como un proceso que recorre toda la vida del ser humano.

Martínez M. (2016), considera que la universidad debe preparar a los estudiantes y futuros trabajadores con las últimas técnicas y avances en su profesión, para que sean buenos profesionales, pero además de serlo, deberán destacarse por su contribución a la formación de la sociedad más culta y digna; y eso no solo se logrará con contenidos que hagan de un titulado un buen profesional, sino también aquellos que los conviertan en ciudadano y buena persona , ética y moral, que lo ayude a descubrir y realizar nuevos valores en el que se encuentren comprometidos todos los estamentos de la comunidad universitaria, así la universidad podrá constituirse en un modelo para un proyecto de cambio social y contribuir a transformar estructuralmente la sociedad.

Respecto a la Formación Personal tenemos a Hoyos y Cabs (2004) quienes consideran como “la construcción personal donde el egresado expresa los principios éticos, morales y espirituales, en fin el sistema de valores requeridos por una sociedad” (p.272). Las teorías citadas coinciden con los acuerdos en la conferencia mundial sobre Educación Superior para el siglo XXI, patrocinada por la UNESCO en Paris – octubre 1998, donde se planteó lo siguiente:

(...) las instituciones de educación superior deber formar a los estudiantes para que se conviertan en ciudadanos bien formados y profundamente motivados, provistos de un sentido crítico y capaz de analizar los problemas, buscar soluciones para los que se planteen a la sociedad, aplicar estas y asumir responsabilidades (...).

Ante ello se considera que la formación personal más abarca a la persona. Mientras que la educación también se basa en la persona, pero con una visión más amplia donde consideran cambios, plantea objetivos en base a estructuras teóricas y conceptuales, que sirve para afianzar las capacidades de análisis y críticas de la persona.

### **Dimensión 3: Formación Profesional**

Respecto a la formación profesional Hoyos y Cabas (2004) lo definen como: “conjunto de ofertas formativas que articuladas coherente y sistemáticamente tienen como objetivo la formación para el trabajo y su relación con el mercado de trabajo en términos de empleabilidad favoreciendo al estudiante sus procesos de inserción, especialización, reconversión en áreas ocupacionales” (p.296).

Podemos considerar como la base para un buen desempeño laboral, pero siendo flexibles a los cambios, políticas, principios, cultura y normas de la institución al cual te insertas.

Ante ello se tiene lo citado por el Ministerio de Trabajo (MINTRA, 2018), quien lo cita como: “proceso permanente de adquisición de competencias profesionales orientado a un mejor desempeño de la persona en el trabajo, mejorando la empleabilidad, la construcción de la ciudadanía y el desarrollo personal y social”. Ante ello podemos aseverar que la formación profesional radica en ampliar la capacidad de comprensión del profesional. Su identidad, rol y lugar que ocupa en su trabajo y sociedad. Así mismo se debe formar e involucrar al alumno en temas de debate respecto a la formación y profesionalización para conocer sus opiniones o puntos de vista, esto traerá buenos resultados ya que son los protagonistas de estos procesos de desarrollo y cambio.

“En el currículo universitario ha tenido en la actualidad preponderancia la formación de los objetivos cognitivos y técnicas, mientras que las sociales y éticas han quedado en la mayoría de los casos relegadas a un segundo plano y en ocasiones son inexistentes, aun admitiendo su necesidad y conveniencia” (MINTRA, 2018).

Por consiguiente se conceptualiza la formación universitaria, no solo es importante para la inserción laboral, en este contexto tampoco se puede limitar la ética, como un cambio de valores cívicos, por lo contrario se debe generar escenarios de convivencia, interrelación y aprendizaje, dando la importancia necesaria al mundo laboral que es cada día más exigente y competitivo. Lo que se busca es la participación activa del profesional en la sociedad con la adquisición de una postura moral al proponerse desafíos claros y alcanzables con ideas de justicia, inclusión, democracia, igualdad en general una convivencia social general e interrelacionada con todo el medio que lo rodea. En conclusión una buena persona y profesional que contribuya a la sociedad.

#### **Dimensión 4. Formación Ocupacional**

Respecto a la formación ocupacional según Hoyos y Cabas (2014) es “la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo, movilizand o conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión, para lograr objetivos claros y alcanzables” (p.273).

Entonces nos lleva a asegurar que un profesional bien preparado y realizado es aquella persona que tiene conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes necesarias para enfrentar y dar solución a diversos problemas o situaciones de trabajo con responsabilidad, autonomía, flexibles al cambio , innovadores y creativos.

Según Lafrancesco (2004) la formación laboral “tiene que ver con las habilidades y destrezas necesarias para asumir labores o trabajos relacionados con los aprendizajes, la que se orientan hacia lo que se debe de hacer”.



Al igual Maldonado (2012), menciona acerca de formación ocupacional del docente que: “La preocupación por el oficio del docente, la crítica a los modelos curriculares, la creación o readecuación de la metáfora de campo son excusas reglas para continuar con estos lindes y diferencias entre dos naciones y continentes que han recorrido sendas paralelas y que se nutren.”.

Los conflictos o diferencias políticas son solo meros pretextos para continuar con el mismo sistema que no trae soluciones ni mejora alguno.

“En esta búsqueda descubrimos que no es viable hacer definiciones en vacío, es decir, no es posible hablar de modelo sin su complemento; así se tenga modelos curriculares, no se hace nada sino se actúa”...“Sin lugar a dudas, lo visto en Europa que los docentes han sido formados con modelos tradicionales, transmisivos y enciclopédicos y, de contera, los modelos de enseñanza que practican con sus discípulos son, al menos, un reflejo de los modelos, sistemas o paradigmas con los cuales fueron formados”. (Maldonado, 2012).

Ante lo mencionado por el autor nos lleva a ver que los sistemas políticos están acostumbrados a seguir con lo tradicional por temor al cambio o efecto que vallan contra sus intereses, más no priorizando el desarrollo del país, que está en las futuras generaciones de los nuevos profesionales que egresan.

En este mismo panorama Santibáñez (2013) define el campo ocupacional como:

“Diferentes lugares de trabajo en los cuales se puede desempeñar un profesional. Así por ejemplo, tratándose del profesional de educación, los lugares en donde se podría desempeñar son; instituciones educativas, programas no escolarizados, tutorías y consultorías, MINEDU, órganos descentralizados, instituciones educativas superiores, etc.”. (p.122).

Por tanto al hablar de formación ocupacional en los profesionales se entiende a la formación de joven universitario orientados a una actividad productiva, en la cual se verá sus resultados en el campo laboral. Pero cabe destacar que esta formación es continua más no estable por el hecho de que las exigencias cambian acorde al tiempo y lugar.

## **2.2.2. Cumplimiento de Funciones**

### **2.2.2.1. Cumplimiento**

Según Boffi (1988) señala: En el campo jurídico, el término de obligaciones puede expresar realidades diferentes, pero en un sentido más restringido se le menciona como un deber de personas individualizadas en el momento del pago, concepto que comprende tanto las llamadas “obligaciones institucionales” verbigracia del derecho de familia, como los que no lo son; la obligación se caracteriza por su “relatividad y su patrimonialidad”. (p.29).

Según vía Definición ABC, señala que: El cumplimiento es una cuestión que se encuentra presente en casi todas las órdenes de la vida, en lo laboral, en lo personal, en lo social, en lo político, en el mundo de los negocios, entre otros, porque siempre, independientemente de sujetos, objetos y circunstancias, aparecerá este tema. En tanto, en el ámbito laboral, el cumplimiento resulta ser una condición sin equivocación a la hora de querer triunfar o permanecer en un determinado puesto.

### **2.2.2.2. Funciones**

Boland, Carro, Stancatti, Gismano y Banchiere (2007), señala: A Principios del Siglo pasado, Henri Fayol trató de identificar los elementos de la administración y los descompuso en cinco grupos diferentes de operaciones: organización,

mando, coordinación y control. Estos elementos fueron sintetizados más tarde por la bibliografía y hoy se conocen como las funciones básicas de la administración: planificación, organización, dirección y control. (p.48)

Para Koonts & Weihrich (2005), señala: No han surgido nuevas ideas, técnicas o resultados de investigación que no se puedan ubicar fácilmente en las funciones de planificación, organización, mando y control. El éxito que tiene cualquier actividad al alcanzar sus objetivos depende en gran medida de cómo se cumpla la secuencia del proceso administrativo. Las funciones administrativas son una estructura útil para organizar el conocimiento administrativo. (p. 10).

Según definición legal (2012), señala: La función pública puede ser definida como el conjunto de relaciones laborales entre el Estado y sus servidores en donde las funciones desempeñadas son señaladas por la Constitución, una Ley o un reglamento, La función pública es la actividad realizada en cabeza de personas naturales en nombre del Estado cuyo fin está encaminado al logro de los fines esenciales del mismo estado.

Según el Plan de Fortalecimientos de las Oficinas de Recursos Humanos de SERVIR, sobre Perfiles de Puestos en las Entidades Públicas, señala: *“Las funciones son el conjunto de actividades diferentes entre sí, pero similares por el objetivo común que persiguen. Describen lo que se realiza para cumplir la misión del puesto”* (p.11).

### **2.2.2.3. Conceptualización de Cumplimiento de Funciones**

Tenemos a castellano (2012) quien lo define como: “la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, es una capacidad real y demostrada” (p.102).

Lo considera como, contar con las herramientas para un buen desempeño al conocer los que tiene que hacer en su cargo laboral.

Al igual Pérez y Gonzales (2016) lo como: “acatar las responsabilidades de manera efectiva; asimismo se considera como el nivel de rendimiento medible en el centro laboral, el cual permite a las organizaciones alcanzar estándares de calidad óptimos en base a los procesos operativos a desarrollarse”.

Referente a ello podemos decir que es respetar y cumplir sus obligaciones, tomarlo como de uno mismo, incluyendo nuestros objetivos e enteres, con identidad.

Goerlich, J. (2010) considera como “el grado en que una organización logra los resultados que se esperan de ella... ( ). Por tanto, la efectividad de funciones consiste en identificar los objetivos de producción de una organización y determinar que tan bien fue alcanzado. El cumplimiento de funciones contribuye explícitamente en el logro de cada uno de los objetivos, asimismo en el desarrollo continuo de la empresa” (p.53).

Para contrastar tenemos a Robbins y Judge (2009), quienes lo conceptualizan como: “la ejecución de actividades y responsabilidades que un determinado colaborador ha realizado, y esta debe ser desarrollado de manera eficiente

contribuyendo con el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por la empresa” (p.108).

Entonces podemos decir que el cumplimiento de funciones es ser responsable de las obligaciones laborales que se le delega al trabajador. El cual debe ser eficiente aportando a la organización y a uno como persona.

Según el SERVIR (2013) dice: “Las funciones son el conjunto de actividades diferentes entre sí, pero similares por el objetivo común que persiguen. Describen lo que se realiza para cumplir la misión del puesto” (p.11).

#### **2.2.2.4. Niveles de Cumplimiento de Funciones**

Según Robbins y Judge (2009) el cumplimiento de funciones “se basa en cuatro niveles que son: Efectividad personal, basada en el principio de confiabilidad: constituye la relación consigo mismo; Efectividad interpersonal: sustentada en el principio de confianza, son mis relaciones e interacciones con los demás”. Efectividad gerencial: sostenida en el principio de la facultad, es la responsabilidad de hacer que otros lleven a cabo determinada tarea con un claro sentido de responsabilidad y compromiso; Efectividad organizacional: soportada en el principio de alineamiento, es la necesidad de organizar a las personas en armonía con las líneas maestras de la organización. Cuando se desempeñan como administradores, los individuos deben ejercer las funciones administrativas de planeación, organización, integración de personal, dirección y control . (Robbins, S. & Judge, T. 2009, p.109).

#### **2.2.2.5. Hábitos del Cumplimiento de Funciones**

Robbins y Judge (2009), destacan los principales hábitos:

Proactividad: tomar conciencia de las decisiones que uno toma.

Iniciar algo siendo visionarios (ver el final). Dirección a dónde vamos.

Ser ordenado y organizado en las prioridades (primero lo primero)

Tener mente ganadora (ganar - ganar): beneficio mutua. Equidad

Antes de buscar ser comprendido, comprender y ponerse en lugar de la otra persona. Hay que saber escuchar y entender a los demás.

Tener la capacidad de trabajo en equipo (sinergia). Efectividad, confianza e innovación

Afilarse la sierra: mantener y cumplir las costumbres y hábitos para ser continuos.  
(p.110).

#### **2.2.2.6. Importancia del Cumplimiento de Funciones**

Según Robbins y Judge (2009) consideran que “el cumplimiento de funciones es importante ya que contribuye a alcanzar los objetivos que la organización se plantea, aporta al incremento de utilidades, mejora el ambiente donde se labora, además de favorecer a la motivación de los miembros de la organización”  
(p.110)

Es necesario que el personal comprenda cuáles son sus responsabilidades, funciones, tareas para que coopere con los objetivos que se pretende lograr como equipo de trabajo.

Para el logro de objetivos a lograr, la institución deberá cumplir en papel de regulador, ofreciendo un ambiente de trabajo excelente, respetar y cumplir los derechos y beneficios de su personal, para lograr que se identifiquen con la organización y brindan lo mejor posible. Favoreciendo a toda la institución.

Es importante que la efectividad sea evaluada constantemente y así la medición nos permita mejorar.

### **Eficiencia**

Según Robbins y Judge (2009) la eficiencia es la “capacidad que tiene el personal para hacer las cosas bien, depende la calidad humana o motora de los agentes que realizan la labor, para expedir un producto o servicio de calidad”.

El sujeto demuestra sus habilidades para cumplir correctamente sus funciones cooperando con los objetivos planteados como equipo, hacia una misma dirección.

“Asimismo, se refiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado (es decir, cumplir un objetivo con el mínimo de recursos disponibles y tiempo). Por eso es necesario comprender todos los ángulos desde donde es visto, a fin de satisfacer todas las necesidades”. (Robbins y Judge, 2009). Los indicadores que según comprenden esta dimensión según los autores son:

Cumplimiento de funciones con el menor tiempo: “el trabajador responsable o encargado de realizar las actividades laborales dentro de la empresa o institución, debe cumplir en su totalidad el trabajo en un menor tiempo posible,

de esa manera pueda comenzar con una nueva actividad, demostrando la eficiencia en el trabajo realizado”. (Robbins y Judge, 2009, p. 111).

Cumplimiento de funciones con menos recurso: “lo que indica que el recurso utilizado por el personal para realizar sus actividades cotidianas debe ser en menor proporción, por tanto, se hace manifiesto la eficiencia cuando pocos recursos son utilizados para alcanzar un mismo fin, por su nivel de productividad de cada trabajador, en relación con sus funciones”. (Robbins y Judge, 2009, p.111).

Lo óptimo que se esperaría del personal ante las dimensiones citadas sería cumplir ambos, pero al final lo que importa es el cumplir el objetivo con los recursos programados, pero no incurrir en mayor inversión de recurso para el logro del objetivo o lo peor no lograr el objetivo pero haber usado los recursos, que sería pérdida.

### **Eficacia**

Según Robbins y Judge (2009) lo considera segunda dimensión y lo conceptualiza como; “la capacidad de alcanzar el efecto que se espera o se desea tras la realización de una acción, es decir, la realización de actividades que permitan alcanzar mejores resultados, de las cuales tenemos como indicadores”... (p.115):

Acatar funciones: “indica que cuando un trabajador realiza sus actividades tal cual fue estipulado por su superior, utilizando los medios y recursos que él crea conveniente, obtiene un resultado favorable, cumpliendo con los objetivos y metas esperados por la empresa”(Robbins y Judge, 2009, p.116).



Cumplimiento de funciones con menor riesgo: “siendo esta la más importante dentro de una empresa o institución porque permitirá cumplir o efectuar las funciones con el menor riesgo posible, sin la preocupación de una respuesta o daño colateral en función a las tareas realizadas” (Robbins y Judge, 2009, p.116).

#### **2.2.2.7. Dimensiones del Cumplimiento de Funciones**

Para evaluar el cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Sociedad de beneficencia Pública de Jauja, se considera la teoría propuesta por Robbins y Judge (2009), quien menciona tres dimensiones como: “cualidades del sujeto, contribución al logro del objetivo y el potencial de desarrollo” (p.116), detallados a continuación:

##### **Dimensión 1: Cualidades del sujeto**

“Esto es el conocimiento del trabajo, la capacidad para relacionarse con las personas la capacidad del personal para innovar soluciones frente a lo rutinario y a su vez su capacidad para la innovación en la mejora del servicio” (Robbins y Judge, 2009, p.117).

##### **Dimensión 2: Contribución al logro del objetivo**

“Cuando la actividad del sujeto colabora para el logro institucional, haciendo que sus actividades articulen hacia el logro de los resultados finales. Además conoce los objetivos estratégicos de la institución y esto le permite aportar al logro de los objetivos estratégicos”. (Robbins, S. & Judge, T. 2009, p.117).

##### **Dimensión 3: Potencial de desarrollo**

“Busca regular un proceso de estabilidad emocional, hacia como estimular las capacidades de análisis y síntesis”. (Robbins, S. & Judge, T. 2009, p.117).

### 2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

**Clasificador de cargos.-** Conjunto interrelacionado de criterios sobre el tipo de función, el nivel de responsabilidad y los requisitos mínimos requeridos, que rigen la clasificación de cargos, tiene como objetivos racionalizar los cargos de la Administración Pública, introducir un ordenamiento adecuado. Este instrumento quedará sin efecto con la Resolución que aprueba su MPP.

**CAP (cuadro de asignación personal).-** Es una herramienta de gestión organizacional, donde se plasma los cargos bien definidos y aprobados en la institución, en base a la estructura orgánica vigente establecida en el ROF.

**CAP-P (cuadro para asignación de personal provisional).-** “Documento de gestión de carácter temporal que contiene los cargos definidos y aprobados de la entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su ROF o Manual de Operaciones, según corresponda, cuya finalidad es viabilidad la operación de las entidades públicas durante la etapa de transición del sector público al Régimen del Servicio Civil previsto en la Ley N° 30057 y en tanto se reemplace el CAP y PAP por el CPE”. SERVIR.

**Funciones Esenciales.-** Las funciones esenciales son las que tiene mayor impacto para la organización porque generan resultados que agregan valor, según la metodología se definen 04 (cuatro) funciones de acuerdo a los factores de valoración.

**Funciones del Puesto.-** Describe las funciones que se desarrollan en el puesto.

**Formación Académica.-** Describe requisitos de formación académica, grado a situación académica, colegiatura y habilitación profesional, según corresponda.

**Habilidades o Competencias.-** Describe las principales habilidades o competencias (en caso la entidad trabaje con competencias podrá utilizarlas en vez de las habilidades), requeridas para el puesto.

**La Formación Personal.-** Es un proceso permanente y continuo en la vida de las personas que involucra diversas dimensiones interdependientes. Estas comprenden aspectos tan importantes como el desarrollo y valoración de sí mismo, la autonomía, la identidad, la convivencia con otros, la pertenencia a una comunidad y a una cultura, y la formación valórica.

**Formación Académica.-** “Es un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que te ayudarán a consolidar las competencias que posees. “Los profesionales deben saber que hoy en día tienen que diversificarse y hacer que su capital humano sea flexible”. (Tobón, 2013).

**Formación Profesional.-** “Estudios y aprendizajes que buscan la inserción, reinserción y actualización laboral, con el objetivo de aumentar el conocimiento y habilidades de los trabajadores actuales y futuros a lo largo de su vida”. (Hoyos y Cabas, 2014)

**La Formación Ocupacional.-** “enseñanzas que capacitan a una persona para desempeñar un trabajo por lo que es un tipo de educación no reglada y externa al sistema educativo y cuyo respuestas es a las necesidades formativas dentro del contexto laboral, destinada a personas empleadas y contempla programas formativos de corta duración”. (Hoyos y Cabas, 2014).

**Manual de Organización y Funciones – MOF:** Describe las funciones específicas a nivel de cargo o puesto de trabajo desarrollándolas a partir de la estructura orgánica y funciones generales establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF). Las normas para su formulación, establecidas en la Directiva N° 001-95-

INAP/DNR, fueron dejadas sin efecto mediante el artículo 4to de la RPE N° 161-2013-SERVIR-PE, a partir del 02 de enero de 2014.

**Manual de Operaciones - MOP.-** Formaliza la estructura funcional de los programas y los proyectos especiales, contiene las funciones generales del proyecto especial o del órgano desconcentrado; las funciones específicas de sus unidades, así como sus procesos, (artículo 53 del DS-054-2018-PCM).

**Puesto.-** Es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio. El puesto podrá tener más de una posición siempre que el perfil de este sea el mismo. Toda referencia a cargo debe entenderse a puesto.

**Perfil de Puesto.-** Es la información estructurada respecto a la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto.

**Posición.-** Cada uno de los ocupantes que puede tener un puesto con un único perfil.

**Reglamento de Organización y Funciones – ROF.-** “Es el documento técnico normativo de gestión organizacional que formaliza la estructura orgánica de la entidad. Contiene las competencias y funciones generales de la entidad; las funciones específicas de sus unidades de organización, así como sus relaciones de dependencia”. (DS-054-2018-PCM).

**Sociedad de Beneficencia Pública y Junta de participación Social.-** “Son entidades públicas forman parte del Sistema Nacional para la Población en Riesgo, realizan funciones de bienestar y promoción social complementarias a los fines sociales

tutelares del Estado, en beneficio de niñas, niños, adolescentes, mujeres, personas adultas mayores y a personas en situación de riesgo, abandono o problemas psíquicos, sociales o corporales que menoscaben su desarrollo humano”. (Guía de Gestión de las Sociedades de Beneficencia Pública y Junta de Participación Social, 2013).

**Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja (SBPJ).**- La Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, es un Organismo Público Descentralizado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), con personería jurídica de Derecho Público Interno. Goza de autonomía económico-administrativa y actúa por encargo expreso de la Ley realizando funciones de bienestar y promoción social complementarios de los fines sociales y tutelares del Estado. Tiene como finalidad brindar asistencia social con su aporte voluntario y filantrópico a los niños, adolescentes, jóvenes, mujeres, ancianos y en general a toda persona en situación de riesgo, abandono y/o con problemas sociales o corporales que menoscaben su desarrollo humano, de acuerdo a los lineamientos de política y leyes establecidos por el Estado.

**Unidad Orgánica.**- Indica el nombre de la unidad orgánica a la que pertenece el puesto, según Estructura Orgánica de la Entidad.

## **2.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.4.1. Hipótesis General**

Existe incidencia significativa del Perfil de Puestos en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

1. Existe incidencia significativa de la Formación Académica en el cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

2. Existe incidencia significativa de la Formación Personal en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

3. Existe incidencia significativa de la Formación Profesional en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

4. Existe incidencia significativa de la Formación Ocupacional en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

## **2.5. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Variable (1): Perfil de Puesto**

De conformidad con Vásquez, E. (2004), los perfiles de puestos de trabajo basados en competencias están conformados por diferentes criterios indispensables para desempeñar un determinado puesto de trabajo de manera efectiva y eficiente. Estos criterios se relacionan con: requisitos de conocimientos y capacidades particulares de un individuo, el nivel responsabilidad del mismo, así como por los rasgos de personalidad, comportamientos y conductas que debe poseer un individuo para desempeñarse de manera integral en el puesto de trabajo. (p.34).

Según el Diario Oficial “El Peruano”, donde publican la Directiva N° 001-SERVIR/GDSRH “Normas para la Formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP” (2013), establece que, Perfil de Puesto: “Es la información estructurada respecto a la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto” (p.504).

**Variable (2): Cumplimiento de Funciones:**

Para Koonts & Weihrich (1999), señala: No han surgido nuevas ideas, técnicas o resultados de investigación que no se puedan ubicar fácilmente en las funciones de planificación, organización, mando y control. El éxito que tiene cualquier actividad al alcanzar sus objetivos depende en gran medida de cómo se cumpla la secuencia del proceso administrativo. Las funciones administrativas son una estructura útil para organizar el conocimiento administrativo. (p. 10).

“El cumplimiento de funciones es ejecutar las actividades y responsabilidades que un determinado trabajador ha sido atribuido, y esta debe ser desarrollado de la manera eficiente contribuyente con el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por la empresa (Robbins & Judge, 2009)”.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

El Método Científico se utilizó como método general de la investigación.

Según Hernández. S, Fernández. C y Baptista. P. (2010) “es un método sistemático y ordenado que consiste en formular preguntas, que primero serán respondidos por hipótesis y luego será probadas mediante un diseño que elija el investigador” Mientras que como métodos específicos e uso el método explicativo, descriptivo y estadístico.

#### **3.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación a efectuar respondió al tipo de investigación básica. Según Villada. M. (2008) afirma que “la investigación básica: También denominada investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las



existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (p.01).

### **3.3. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación a efectuar respondió al nivel Explicativo - correlacional.

“La investigación explicativa consiste en determinar las causas de los fenómenos físicos o sociales. Se centra en explicar porque ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da este, o porque dos o más variables están relacionadas”. (Mandujano, 2014)

“Las investigaciones explicativas son altamente complejas, y como tales, también exploran, describen y establecen correlaciones” (Mandujano, 2014).

Hernández. S, Fernández. C y Baptista. P. (2010) menciona “que una investigación es correlacional por describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de relación causa efecto” (p.197).

### **3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Se aplicó un diseño no experimental - Transeccional – Correlacional causal

“El diseño es no experimental ya que se realizan sin manipular deliberadamente variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 191).

“Es Transeccional ya que son diseños que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (Hernández. S, Fernández. C y Baptista. P. 2010, p.193).

Correlacional – causal.

“Describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales o en función de la relación causa efecto”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.197).

El grafico nos muestra el diseño de la investigación:

$$X_1 \longrightarrow Y_1$$

Dónde:

X1 = Variable Independiente

Y1 = Variable Dependiente

→ = Correlación entre las variables (explicativa).

### **3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA**

Ante ello Morales (2001, p.17) afirma que; “La población o universo se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación”.

“La muestra es un subconjunto representativo de un universo o población.”. (Morales, 2001, p.54).

#### **Población**

En la investigación se consideró a todos los trabajadores de la sociedad e beneficencia Pública de Jauja – 2016.

#### **Muestra**

La muestra fue no probabilística y se trabajó con el total de la población conformada por 16 trabajadores de la sociedad de beneficencia pública de Jauja – 2016.

León y Montero (1993) mencionan “ante el escaso número de sujetos, no será necesario extraer muestra, se trabaja con el 100% de la población, optando por una muestra censal”.

**Tabla 2.**

Muestra de la Investigación

ITEM	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	CONDICIÓN LABORAL	UNIDAD ORGÁNICA
1	FLORES LEÓN Magaly Miriam	Administradora General	Nombrada	Administrativa
2	HUANCA PACHECHO Saul Antonio	Asesor Legal	Contratado	Administrativa
3	FLORES LOAIZA Antonio	Contador	Contratado	Administrativa
4	LOPEZ PÉREZ Rosmery	Tesorera	Nombrada	Administrativa
5	CORDERO NÚÑEZ Andrés Mario	(e) Área de Logística y Abastecimiento	Nombrado	Administrativa
6	HUAYTALLA CAÑARI July Maribel	Secretaria General	Nombrada	Administrativa
7	ARIAS DE VERA Silvia Rosario	Guardián Local Central	Contratada	Administrativa
8	ORDOÑEZ GÓMEZ Katty Rocío	Trabajadora Social	Contratada	CART “Virgen de Lourdes”
9	HUAMÁN HILARIO Elva Luz	Auxiliar de Formación del Niño	Contratada	CART “Virgen de Lourdes”
10	VALENZUELA GAVE Milagro	Auxiliar de Formación del Niño	Contratada	CART “Virgen de Lourdes”
11	CASACHAGUA RIVERA Irma Luz	Auxiliar de Formación del Niño (Docente)	Contratada	CART “Virgen de Lourdes”
12	RAFAEL GUERRERO Rosa Marisol	Psicóloga	Contratada	CART “Virgen de Lourdes”

13	GALVÁN QUISPE Ricardo Vicente	Artesano II		Contratado	Cementerio General
14	ESTEBAN AQUINO Nelsón Aparicio	Personal Servicio III	en	Contratado	Cementerio General
15	CAMARENA MINAYA Ruben Rafael	Guardián Nocturno		Contratado	Cementerio General
16	RUÍZ BORJA Juan Pablo	Guardián Nocturno		Contratado	Cementerio General

Fuente: Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

### 3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### 3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

Para la elaboración de datos se tuvo en cuenta las siguientes técnicas:

- Guía de Entrevista.
- Hojas de Trabajo
- Guía de análisis documental
- Cuestionario de encuestas.

#### 3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Se presenta los instrumentos de investigación con las respectivas técnicas empleadas:

**Tabla 3**

Técnicas e instrumentos utilizados en la investigación

Técnica	Instrumento
Entrevista	Guía de entrevista
Material	Hojas de Trabajo
Análisis documental	Guía de análisis documental

Encuesta	Cuestionario de Encuesta
----------	--------------------------

Fuente: Elaboración propia.

### 3.7. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

#### 3.7.1. Confiabilidad del Instrumento

“La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el método de división por mitades utilizando el criterio de división de ítems pares e impares, ya que aplicación del instrumento fue en un solo e único momento”.(Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.326) . Para lo cual la formula usada fue el coeficiente de correlación de Pearson y la corrección a prueba entera de Spearman Brown.

Fórmula de Coeficiente de Correlación de Pearson

$$r_{\frac{1}{2}/\frac{1}{2}} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Fórmula de corrección a prueba entera de Spearman Brown

$$r_{SB} = \frac{2r_{\frac{1}{2}/\frac{1}{2}}}{1 + r_{\frac{1}{2}/\frac{1}{2}}}$$

**Tabla 4**

Confiabilidad del instrumento

$\sum x_t$	$\sum x^2_t$	$\sum x_i$	$\sum x_p$	dj	$\sum x_i \cdot x_p'$	$\sum x^2_i$	$\sum x^2_p$
94	260	49	45	4	2205	2401	2025
70	152	36	34	2	1224	1296	1156
100	314	53	47	6	2491	2809	2209
77	211	38	39	-1	1482	1444	1521
93	269	49	44	5	2156	2401	1936
82	206	41	41	0	1681	1681	1861
64	152	32	32	0	1024	1024	1024
89	235	46	43	3	1978	2116	1849

86	226	44	42	2	1848	1936	1764
84	236	41	43	-2	1763	1681	1849
69	161	33	36	-3	1188	1089	1296
116	422	63	53	10	3339	3969	2809
81	195	43	38	5	1634	1849	1444
113	403	55	58	-3	3190	3025	3364
138	596	69	69	0	4761	4761	4761
73	185	33	40	-7	1320	1089	1600

Fuente: Elaboración Propia

Media: 87.47

Desviación Estándar: 19.66

Coefficiente de correlación entre mitades (Pearson):

$$r_{1/2/2} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$r_{1/2/2} = 0.921$$

Corrección a prueba entera Spearman Brown:

$$r_{SB} = \frac{2r_{1/2/2}}{1 + r_{1/2/2}}$$

**RSB: 0.959**

De la tabla podemos concluir que la confiabilidad del instrumento “Perfil de Puesto” y “Cumplimiento de Funciones” es 0.96, la cual nos indica excelente confiabilidad.

(Herrera. R, Aura 2001).

### Tabla 5

Puntaje de Confiabilidad

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable

0,72 a 0,99	Excelente Confiabilidad
1.0	Confiabilidad Perfecta

Fuente: Herrera. R, Aura (1998)

### 3.7.2. Validez del Instrumento

La validez es un instrumento que mide aquello para lo cual está destinado el instrumento o cuestionario. (Urbina, 1988)

Validez “Es lo que pretende medir el cuestionario y cuan bien logara el objetivo” (Bernal, 2010, pg. 247).

Como parte del estudio técnico para determinar la validez de contenido de la prueba en el proceso de diseño, se realizó la descomposición teórica de la variable Perfil de Puesto y Cumplimiento de Funciones en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja en el año 2016. Para medir el contenido del constructo a través de un conjunto de indicadores por cada variable con su respectiva dimensión se empleó una ficha de evaluación que se entregó a cada experto.

De los resultados obtenidos por los valores CVR (razón de validez de contenido) por indicador, se evidencio que la totalidad de indicadores de la ficha de evaluación de análisis de contenido constituyen una muestra representativa de todos los posibles ítems, para medir la variable perfil de Puesto y Cumplimiento de Funciones.

Fórmula empleada:

$$CVR = \frac{n_e - N/2}{N/2}$$

Donde:

$n_e$  : Número de expertos que afirman que el ítem si es esencial

N: Número total de expertos

### Tabla 6

Puntaje de Validez		
0,53	a	Validez Nula
menos		
0,54 a 0,59		Validez Baja
0,60 a 0,65		Valida
0,66 a 0,71		Muy válida
0,72 a 0,99		Excelente validez
1,0		Validez perfecta

Fuente: Herrera. R, Aura (2001)

Aplicando la fórmula del alfa de Cronbach para la validez del instrumento respecto a las dos variables de investigación, nos dio como respuesta 0.92 y para ello se necesitó la evaluación de tres expertos. Considerando al instrumentó con excelente validez. (Ver Anexo 5)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2_t} \right]$$

$$\alpha = 0.92$$

### **3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para la elaboración de datos se tuvo en cuenta las siguientes estrategias:

- 1) Selección de la muestra de estudio.
- 2) Establecimiento de las actividades de investigación
- 3) Concertación con los Jefes de Unidades Orgánicas.
- 4) Aplicación de instrumentos.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

La información recopilada en los cuestionarios se procesó de forma computarizada, para ello se elaboró una base de datos, luego se realizó el análisis de correlación con el estadístico  $r$  de Spearman, que permite medir la correlación de variables ordinales (ambas), que nos permitió la confección de tablas estadísticas e histogramas en las que se presentaron los resultados.

#### 4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

##### Datos Generales de la Encuesta

Se presentaran las frecuencias de las respuestas de los datos generales de la encuesta compuesto por condición laboral y género. Que nos sirva para conocer los resultados.

##### Condición Laboral:

##### Tabla 7

Descripción de la Condición Laboral

Validos	Frecuencia	Porcentaje
---------	------------	------------

Nombrados	4	25,0
Contratados	12	75,0
Total	16	100,0

Fuente: Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

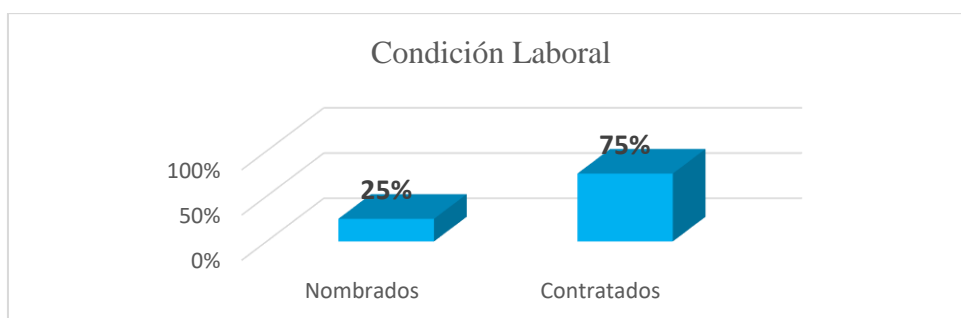


Figura 3. Condición Laboral de los “Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016”.

Fuente: Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

Se puede apreciar en la tabla 8 y figura 3, la distribución de la muestra respecto a la condición laboral de los trabajadores, donde podemos apreciar que la mayoría de los trabajadores son contratados, ya que solo 4 trabajadores son nombrados. Los trabajadores contratados representan el 75%, mientras que los nombrados representan el 25% en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

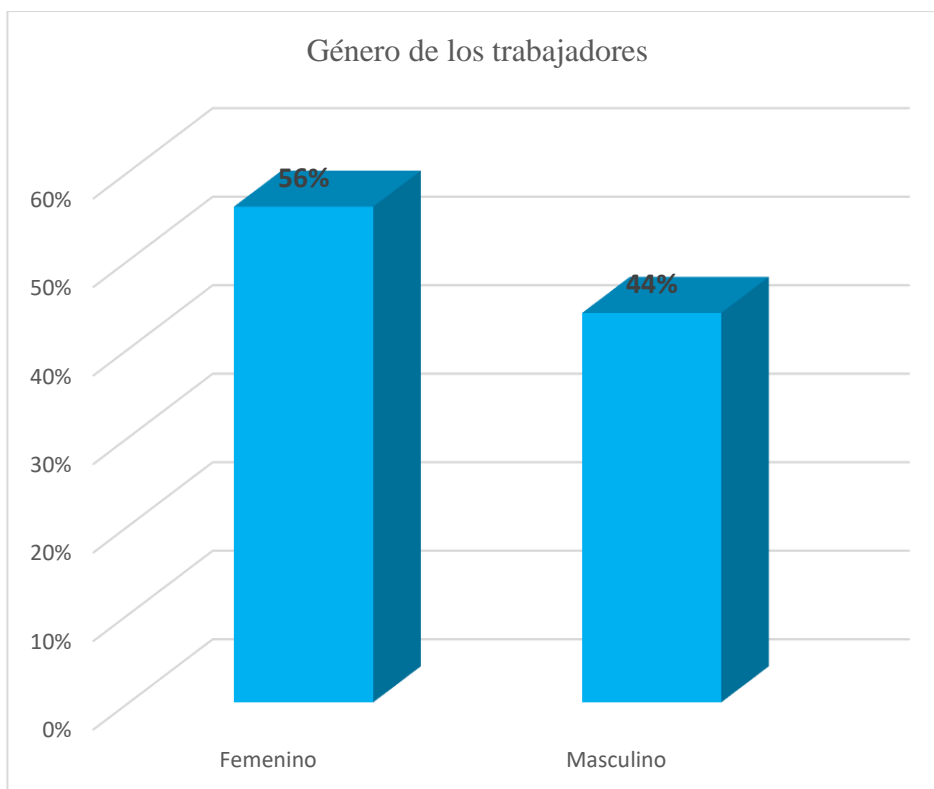
### **Genero de los trabajadores:**

#### **Tabla 8.**

Descripción del Género de los trabajadores.

Validos	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	9	56
Masculino	7	44
Total	16	100

Fuente: Genero de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016”



*Figura 4.* Género de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016

Fuente: Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

Se puede apreciar en la tabla 9 y figura 4, la distribución de la muestra respecto al género de los trabajadores, donde podemos apreciar que la mayoría de los trabajadores son del sexo femenino, con una diferencia de 2 frente al sexo masculino. La población femenina representa el 56%, mientras que la masculina representa el 44% de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

### **Ahora veamos el Resumen de la Variable Perfil de Puesto**

#### **Tabla 9.**

Descripción de la Variable Perfil de Puesto

Ítems	1 Total Desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Median o acuerdo	4 De acuerdo	5 Total acuerdo	Total
1	3	6	4	2	1	16
2	3	5	4	3	1	16
3	1	6	8	0	1	16
4	2	5	8	0	1	16
5	3	7	4	1	1	16
6	3	7	3	2	1	16
7	1	6	8	0	1	16
8	2	5	8	0	1	16
9	3	7	4	1	1	16
10	1	7	5	2	1	16
11	3	4	7	0	2	16
12	2	5	7	1	1	16
13	3	7	3	2	1	16
14	1	6	6	2	1	16
15	2	6	7	0	1	16
16	1	7	4	2	2	16
17	3	8	3	1	1	16
18	3	7	3	2	1	16
19	1	6	5	3	1	16
20	2	5	8	0	1	16
Total	43	122	109	24	22	320
Porcentaje	13.44%	38.13%	34.07%	7.5%	6.88%	100

Fuente: Encuesta del Perfil de Puesto en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

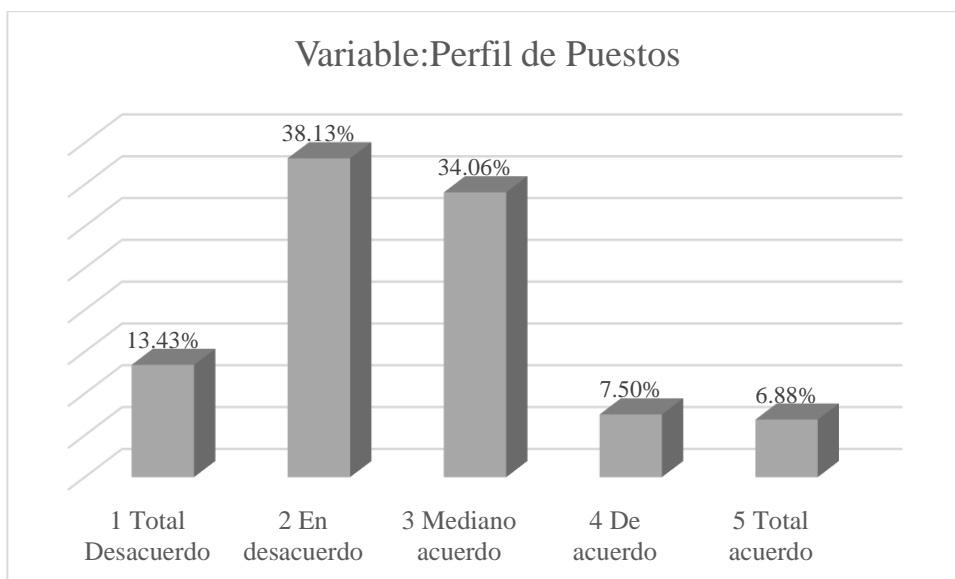


Figura 5. Variable Perfil de Puestos

Fuente: Encuesta del Perfil de Puestos en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

En la tabla 10 y figura 5 podemos ver los resultados de la Variable Perfil de Puestos la cual está conformada por 20 ítems. De la misma podemos ver que de 16 encuestados, 122 puntos que equivale al 38.13% están en desacuerdo, 109 puntos que abarca el 36.07% están medianamente de acuerdo, 43 puntos que implica el 13.44% están en total desacuerdo, 24 puntos que es el 7.5% de acuerdo y por ultimo 22 puntos que es el 6.88% de acuerdo. Esto nos indica que la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo con que el perfil de puesto para los cargos sea el adecuado para el crecimiento de la institución y para un buen cumplimiento de funciones.

**A continuación la descripción de las dimensiones de la variable: Perfil de Puesto.**

### **Tabla 10**

Dimensión 1: Formación Académica

Ítems	"1 Total Desacuerdo"	"2 En desacuerdo"	"3 Mediano acuerdo"	"4 En desacuerdo"	"5 Total acuerdo"	Total
1	3	6	4	2	1	16
2	3	5	4	3	1	16
3	1	6	8	0	1	16
4	2	5	8	0	1	16
5	3	7	4	1	1	16
Total	12	29	28	6	5	80
Porcentaje	15%	36.25%	35%	7.5%	6.25%	100

Fuente: Encuesta del Perfil de Puesto en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

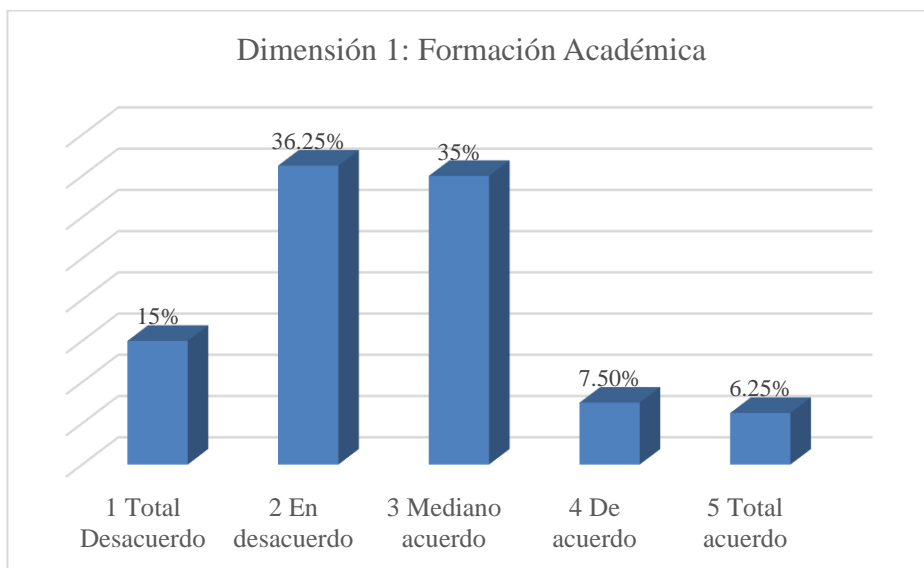


Figura 6. Dimensión 1: Formación Académica

Fuente: Encuesta del Perfil de Puesto en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

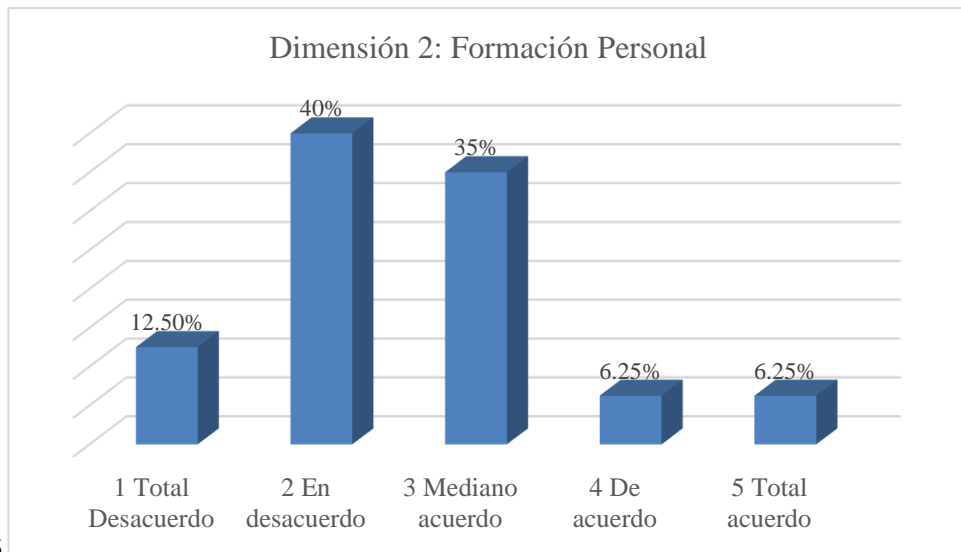
En la tabla 11 y 6 figura podemos observar que del 100% de los trabajadores encuestados ante la Dimensión 1: Formación académica, tenemos 29 puntos que equivale al 36.25% estar en desacuerdo, 28 puntos el 35% mediano acuerdo, 12 puntos que equivale al 15% total desacuerdo, 6 puntos que implica el 7.5% de acuerdo y por último los 5 puntos que es el 6.25% total acuerdo. Esto nos indica que la mayoría está en desacuerdo que en el perfil de puesto se respete y tome en cuenta los logros obtenidos en la formación académica del trabajador, para una mejor oportunidad o cargo laboral. No se emplea esta fuente de información en provecho de la institución y en tanto en un mejor servicio.

**Tabla 11**

Dimensión 2: Formación Personal

Ítems	"1 Total Desacuerdo"	"2 En desacuerdo"	"3 Mediano acuerdo"	"4 En desacuerdo"	"5 Total acuerdo"	Total
11	3	4	7	0	2	16
12	2	5	7	1	1	16
13	3	7	3	2	1	16
14	1	6	6	2	1	16
15	2	6	7	0	1	16
Total	11	28	30	5	6	80
Porcentaje	13.75%	35%	37.5%	6.25%	7.5%	100

Fuente: Encuesta del Perfil de Puesto en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año



2016.

Figura 7. Dimensión 2: Formación Personal

Fuente: Encuesta del Perfil de Puesto en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año

2016.

En la tabla 12 y figura 7 podemos evidenciar que ante la dimensión 2: Formación Personal, de los 16 encuestados, tenemos 32 puntos que implica el 40% estar en desacuerdo, 28 puntos que es el 35% mediano acuerdo, 10 puntos que es el 12,5% total desacuerdo, 5 puntos que indica el 6,25% acuerdo, al igual 5 puntos el 6,15% total acuerdo. Esto nos demuestra que la mayoría de los trabajadores de la beneficencia consideran estar en desacuerdo, frente a que toman en cuenta las habilidades, destrezas del personal, ya que más se percibe que ven o evaluando lo que les conviene o se acomodan a lo que pretenden. Descuidando las fortalezas que podría ayudar a toda la organización.

**Tabla 12**

Dimensión 3: Formación Profesional

Ítems	“1 Total Desacuerdo”	“2 En desacuerdo”	“3 Mediano”	“4 En desacuerdo”	“5 Total ac”	Tot al



			acuerdo		ue rdo	
11	3	4	7	0	2	16
12	2	5	7	1	1	16
13	3	7	3	2	1	16
14	1	6	6	2	1	16
15	2	6	7	0	1	16
Total	11	28	30	5	6	80
Porcentaje	13.75%	35%	37.5%	6.25%	7.5%	100

Fuente: Encuesta del Perfil de Puesto en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

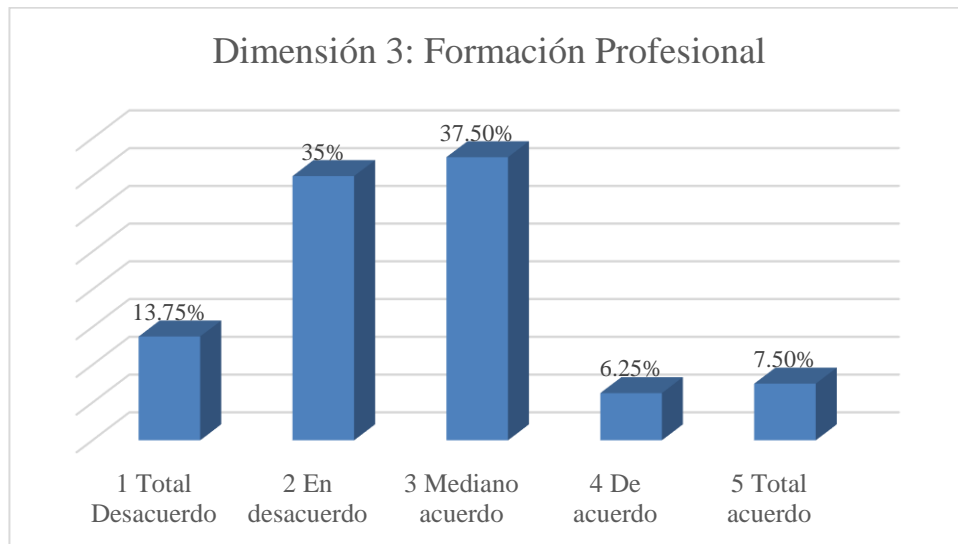


Figura 8. Dimensión 3. Formación Profesional

Fuente: Encuesta del Perfil de Puesto en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

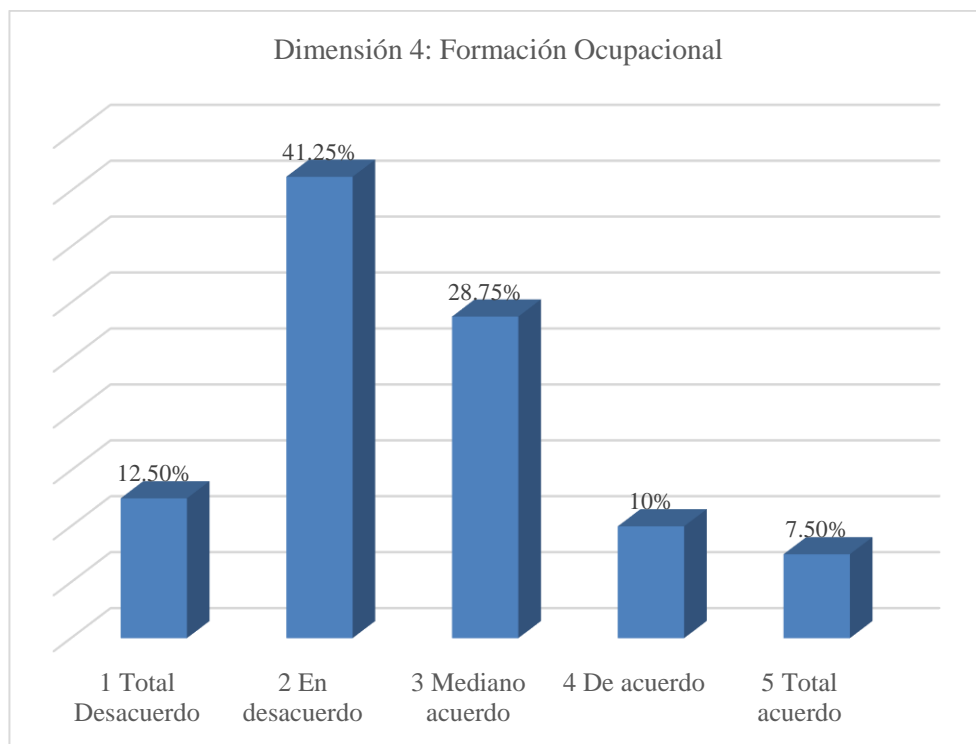
En la tabla 13 y 8 figura podemos ver que en la dimensión 3: Formación Profesional, del 100% de encuestados, 30 puntos que equivale al 37.50% están en mediano acuerdo, 28 puntos que vale el 35% en desacuerdo, 11 puntos el 13.75% total desacuerdo, 6 puntos el 7.5% total acuerdo y 5 puntos que implica el 6.25% de acuerdo. Esto nos evidencia que la mayoría considera estar en mediano acuerdo, respecto a que la beneficencia evalué bien y respete la formación profesional para el perfil de puesto, y acorde a esto se delegue puestos a personas aptas.

**Tabla 13**

Dimensión 4: Formación Ocupacional

Ítems	"1 Total Desacuerdo"	"2 En desacuerdo"	"3 Mediano acuerdo"	"4 En desacuerdo"	"5 Total acuerdo"	Total
16	1	7	4	2	2	16
17	3	8	3	1	1	16
18	3	7	3	2	1	16
19	1	6	5	3	1	16
20	2	5	8	0	1	16
Total	10	33	23	8	6	80
Porcentaje	12.5%	41.25%	28.75%	10%	7.5%	100

Fuente: Encuesta del Perfil de Puesto en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.



*Figura 9.* Dimensión 4: Formación Ocupacional

Fuente: Encuesta del Perfil de Puesto en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

En la tabla 14 y figura 19 podemos ver que ante la dimensión 4: Formación Ocupacional, del 100 % de encuestados, tenemos 33 puntos que abarca al 41.25.06%

están en desacuerdo, 23 puntos que implica el 28.75% mediano acuerdo, 10 puntos el 12.5% total desacuerdo, 8 puntos el 10% de acuerdo y 6 puntos el 7.5% total acuerdo. Esto nos indica que la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo con que en la Beneficencia tome en cuenta correctamente la formación ocupacional del personal para elaborar un buen perfil de puesto.

### Ahora se detallara el resumen de la variable Cumplimiento de Funciones

**Tabla 14**

Descripción de la Variable Cumplimiento de Funciones

Ítems	1 Total Desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Mediano acuerdo	4 De acuerdo	5 Total acuerdo	Total
1	2	5	8	0	1	16
2	1	7	5	1	2	16
3	3	5	7	1	0	16
4	1	5	6	2	2	16
5	2	6	5	2	1	16
6	3	8	3	1	1	16
7	3	7	5	0	1	16
8	2	4	8	0	2	16
9	3	5	6	1	1	16
10	3	6	3	2	2	16
11	3	7	3	2	1	16
12	2	6	5	2	1	16
13	2	5	8	0	1	16
14	1	5	4	4	2	16
15	3	3	8	1	1	16
Total	34	84	84	19	19	240

Porcentaje	14.17%	35%	35%	7.92%	7.92%	100
------------	--------	-----	-----	-------	-------	-----

Fuente: Encuesta de Cumplimiento de Funciones en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

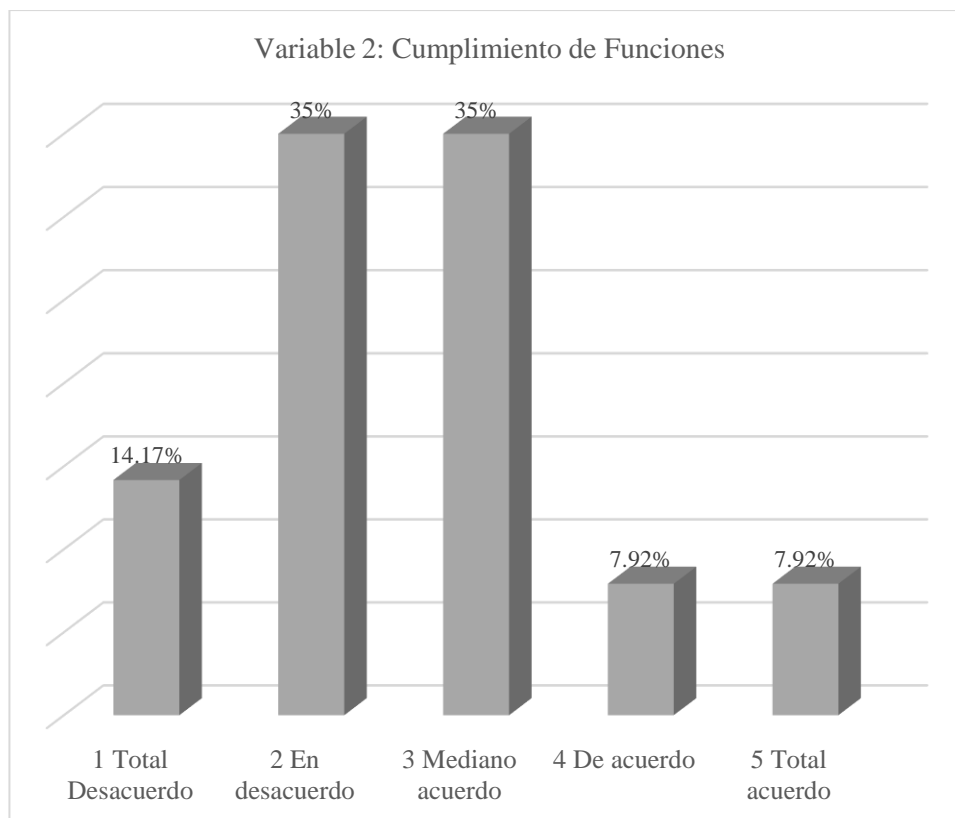


Figura 10. Variable: Cumplimiento de Funciones

Fuente: Encuesta de Cumplimiento de Funciones en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016

En la tabla 15 y figura 10 podemos ver los resultados de la Variable: Cumplimientos de Funciones, la cual está compuesta por 15 ítems. En la cual del 100% de los encuestados, tenemos 84 puntos que equivale al 35% estar en desacuerdo, 84 puntos que implica al igual 35% estar en mediano acuerdo, 34 puntos el 14.17% total desacuerdo, 19 puntos el 7.92% de acuerdo y 19 puntos el 7.92% total acuerdo. Esto

nos muestra que el cumplimiento de funciones en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja no es el adecuado por el mismo hecho de que no se realiza un Perfil de Puesto que cumpla con los requisitos o exigencias que exige el cargo.

**Ahora detallaremos las dimensiones de la Variable Cumplimiento de Funciones**

**Tabla 15**

Dimensión 1: Cualidades del Sujeto

Ítems	1 Total Desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Mediano acuerdo	4 En desacuerdo	5 Total acuerdo	Total
1	2	5	8	0	1	16
2	1	7	5	1	2	16
3	3	5	7	1	0	16
4	1	5	6	2	2	16
5	2	6	5	2	1	16
Total	9	28	31	6	6	80
Porcentaje	11.25%	35%	38.75%	7.5%	7.5%	100

Fuente: Encuesta de Cumplimiento de Funciones en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

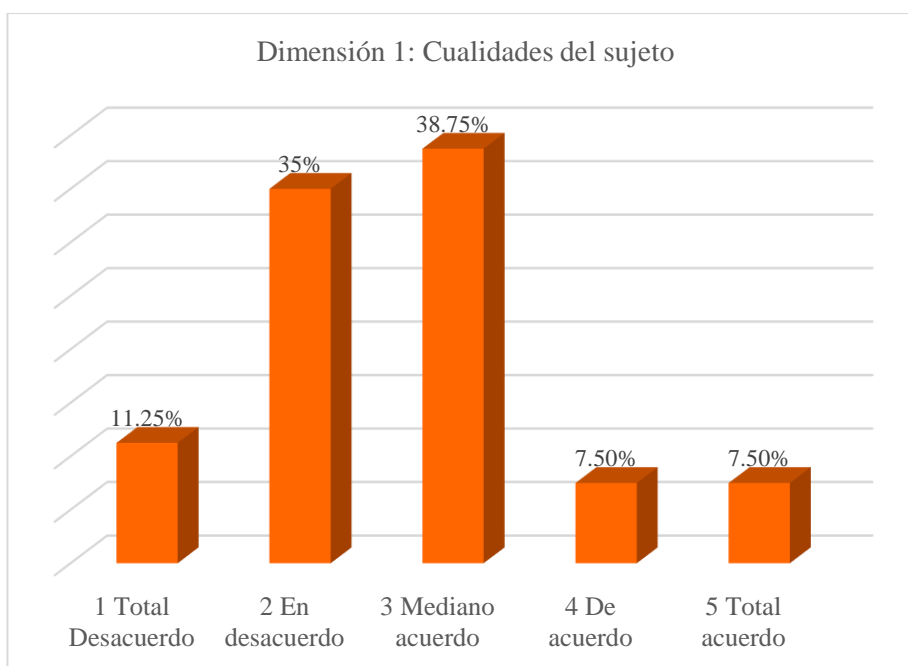


Figura 11. Cualidades del Sujeto

Fuente: Encuesta de Cumplimiento de Funciones en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

En la tabla 16 y figura 11 podemos ver que ante la Dimensión 1: Cualidades del sujeto; del 100% de encuestados, tenemos 31 puntos que equivale al 38.75% estar medianamente de acuerdo, 28 puntos el 35% en desacuerdo, 9 puntos el 11.25% total desacuerdo, 6 puntos el 7.50% de acuerdo y 6 puntos el 7.5% restante total acuerdo. Esto nos indica que la mayoría de los trabajadores consideran estará medianamente de acuerdo con que la institución sabe aprovechar las cualidades de los trabajadores, dándoles autonomía y decisión que contribuya al cumplimiento de funciones.

**Tabla 16**

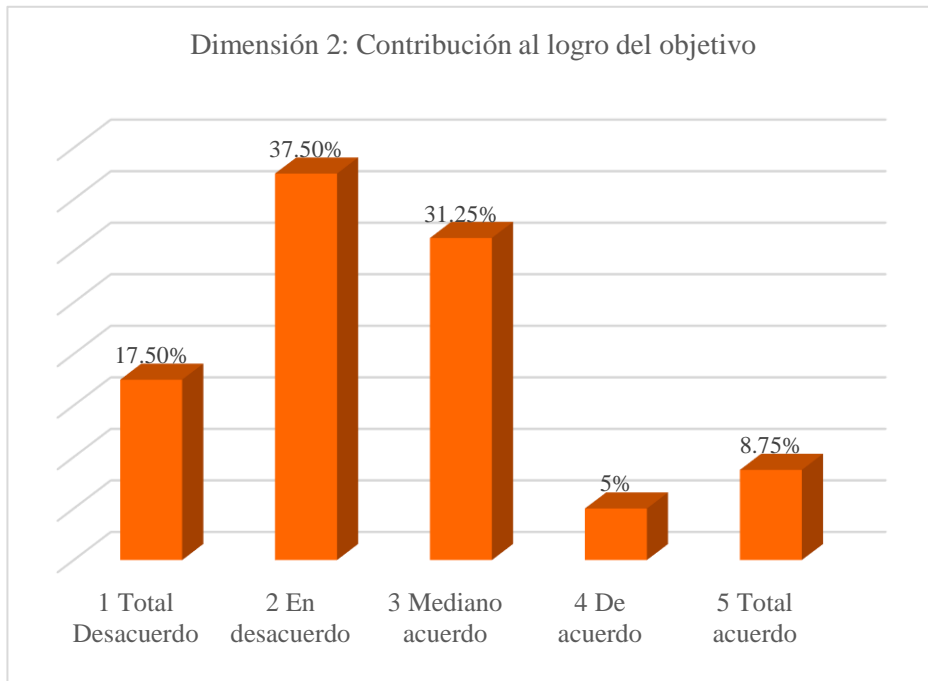
Dimensión 2: Contribución al logro del Objetivo

Ítems	1 Total Desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Mediano acuerdo	4 En desacuerdo	5 Total acuerdo	Total
6	3	8	3	1	1	16
7	3	7	5	0	1	16
8	2	4	8	0	2	16
9	3	5	6	1	1	16

10	3	6	3	2	2	16
Total	14	30	25	4	7	80
Porcentaje	17.5%	37.5%	31.25%	5%	8.75%	100

Fuente: Encuesta de Cumplimiento de Funciones en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

Figura 12. Dimensión 2: Contribución al logro del objetivo



Fuente: Encuesta de Cumplimiento de Funciones en la “Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016”.

En la tabla 17 y figura 12 podemos ver que ante la dimensión 2: Contribución al logro del objetivo; del 100% de encuestados tenemos 30 puntos que equivale al 37.5% en desacuerdo, 25 puntos que vale al 31.25% mediano acuerdo, 14 puntos el 17.5% total desacuerdo, 7 puntos el 8.75% total acuerdo y 4 puntos el 5% de acuerdo. Esto nos evidencia que la mayoría de los trabajadores están en desacuerdo con que todos trabajen como equipo y en base a objetivos en común, con el compromiso y responsabilidad de todos.

**Tabla 17**

Dimensión 3: Potencial de Desarrollo

Ítems	1 Total Desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Mediano acuerdo	4 En desacuerdo	5 Total acuerdo	Total
11	3	7	3	2	1	16
12	2	6	5	2	1	16
13	2	5	8	0	1	16
14	1	5	4	4	2	16
15	3	3	8	1	1	16
Total	11	26	28	9	6	80
Porcentaje	13.75%	32.5%	35%	11.25%	7.5%	100

Fuente: Encuesta de Cumplimiento de Funciones en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

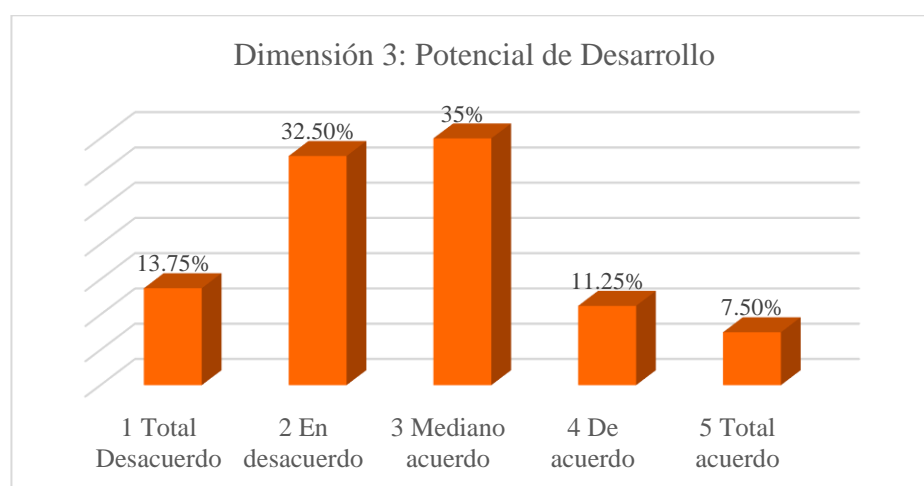


Figura 13. Dimensión 3: Potencial de Desarrollo

Fuente: Encuesta de Cumplimiento de Funciones en la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.



En la tabla 18 y 13 figura podemos ver los resultados de la dimensión 3: Potencial de desarrollo, en la cual tenemos que del 100% de los encuestados; tenemos 28 puntos que equivale al 35% mediano acuerdo, 26 puntos que vale al 32.5% en desacuerdo, 11 puntos el 13.75% total desacuerdo, 9 puntos el 11.25% de acuerdo y 6 puntos el 7.5% total desacuerdo. Ello nos evidencia que la mayoría esta medianamente de acuerdo respecto a que la empresa no realiza estrategias ni ofrece un clima laboral que favorezca el potencial de cada trabajador para cumplir bien sus funciones.

#### **4.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**

##### **4.2.1.1. Hipótesis General**

##### **PASO 1. Formular la hipótesis nula y la hipótesis alterna**

**H0:** No Existe incidencia significativa del Perfil de Puestos en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016

H0:  $p > 0.05$  (No existe incidencia entre las variables)

**H1:** Existe incidencia significativa del Perfil de Puestos en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016

H1:  $p < 0.05$  (Existe incidencia entre las variables)

##### **PASO 2: Escoger el estadístico de Prueba.**

$$\chi^2_{calc} = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

$f_o$  : Frecuencia Observada

$f_e$ : Frecuencia Esperada.

### PASO 3: Definimos el nivel de Significancia y Región crítica

Nivel de significancia: 0.05

El nivel de significancia nos indica la probabilidad de equivocarse y se fija de manera a priori por el investigador. Hernández, Fernández y Baptista (2006, pg. 455).

Nivel de Confianza: 0.95

#### Región Crítica (Zona de Rechazo)

$\alpha = 0.05$

$gl = (n^\circ \text{ de filas} - 1) (n^\circ \text{ de columnas} - 1) , gl = 2$

En este caso se tiene 3 filas y 2 columnas, como vemos ordenado en la siguiente tabla:

**Tabla 18**

Tabla Cruzada Perfil del Puesto \* Cumplimiento de Funciones

			Cumplimiento de Funciones		Total
			En desacuerdo	Mediano acuerdo	
Perfil de Puesto	En desacuerdo	Recuento	7	2	9
		Recuento esperado	5,1	3,9	9,0
		% del total	43,8%	12,5%	56,3%
	Mediano acuerdo	Recuento	2	4	6
		Recuento esperado	3,4	2,6	6,0
		% del total	12,5%	25,0%	37,5%

	De acuerdo	Recuento	0	1	1
		Recuento esperado	,6	,4	1,0
		% del total	0,0%	6,3%	6,3%
Total		Recuento	9	7	16
		Recuento esperado	9,0	7,0	16,0
		% del total	56,3%	43,8%	100,0%

Fuente: SPSS

Para  $\alpha = 5\%$ , con  $gl = 2$ , el valor crítico del estadístico de prueba en la tabla es  $X^2_{Crítico} = 5,991$ .

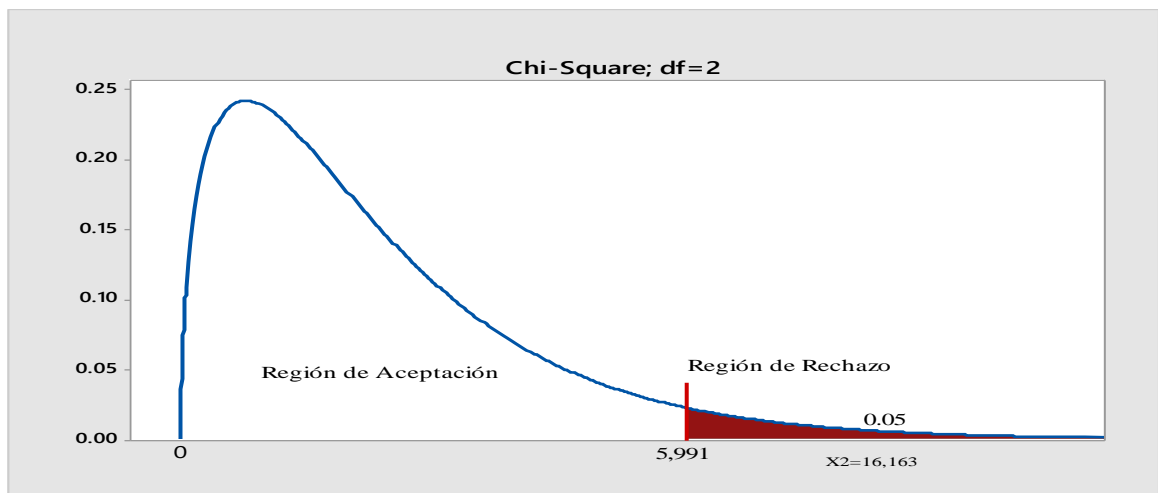


Figura 14. Diagrama de Distribución de Hipótesis General

Fuente: Minitab

#### PASO 4: Calculamos el estadístico de prueba

Usamos la fórmula escrita en el paso 2

#### Tabla 19

Chi cuadrado de Perfil de Puesto y Cumplimiento de Funciones

	Valor	gl	Sig.asintónica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	16,163	2	0.001
Razón de Verosimilitud	8,632	2	0.043
Asociación lineal por lineal	3,537	1	0.015
N de casos validos	16		

a. 5 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,4

Fuente: SPSS

$X^2$  Calculado = 16,163

**PASO 5: Comparamos los valores de la Chi cuadrado crítico y Chi cuadrado Calculado.**

Valor crítico (Tabla) = 5,991

Valor calculado = 16,163.

**PASO 6: Decisión**

Puesto que la  $X^2$  calculado es mayor que la  $X^2$  crítico ( $16,163 > 5,991$ ) se rechaza la hipótesis nula.

**PASO 7: Conclusión**

Con el valor sig.  $0.001 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir que el Perfil de Puesto incide significativamente en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016, a un nivel de 95% de confianza.

**4.2.1.2. Hipótesis Específicas**

#### 4.2.1.2.1. Hipótesis Especifica Uno.

##### **PASO 1. Formular la hipótesis nula y la hipótesis alterna.**

**H0:** NO Existe incidencia significativa de la Formación Académica en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

H0:  $p > 0.05$  (No existe incidencia entre las variables).

**H1:** Existe incidencia significativa de la Formación Académica en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016 .

H1:  $p < 0.05$  (Existe incidencia entre las variables)

##### **PASO 2: Escoger el estadístico de Prueba.**

$$\chi^2_{calc} = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

$f_o$  : Frecuencia Observada

$f_e$ : Frecuencia Esperada

##### **PASO 3: Definimos el nivel de Significancia y Región critica**

Nivel de significancia: 0.05

El nivel de significancia nos indica la probabilidad de equivocarse y se fija de manera a priori por el investigador. Hernández, Fernández y Baptista (2006, pg. 455).

Nivel de Confianza: 0.95

### Región Crítica (Zona de Rechazo)

$$\alpha = 0.05$$

$$gl = (n^\circ \text{ de filas} - 1) (n^\circ \text{ de columnas} - 1) , gl = 2$$

En este caso se tiene 3 filas y 2 columnas, como vemos ordenado en la siguiente tabla.

**Tabla 20**

Tabla Cruzada Formación Académica \* Cumplimiento de Funciones

			Cumplimiento de Funciones		Total
			En desacuerdo	Mediano acuerdo	
Formación Académica	En desacuerdo	Recuento	7	3	10
		Recuento esperado	5,6	4,4	10,0
		% del total	43,8%	18,8%	62,5%
	Mediano acuerdo	Recuento	2	3	5
		Recuento esperado	2,8	2,2	5,0
		% del total	12,5%	18,8%	31,3%
	De acuerdo	Recuento	0	1	1
		Recuento esperado	,6	,4	1,0
		% del total	0,0%	6,3%	6,3%
Total		Recuento	9	7	16
		Recuento esperado	9,0	7,0	16,0
		% del total	56,3%	43,8%	100,0%

Fuente: SPSS

Para  $\alpha = 5\%$ , con  $gl = 2$ , el valor crítico del estadístico de prueba en la tabla es  $X^2_{\text{Crítico}} = 5,991$

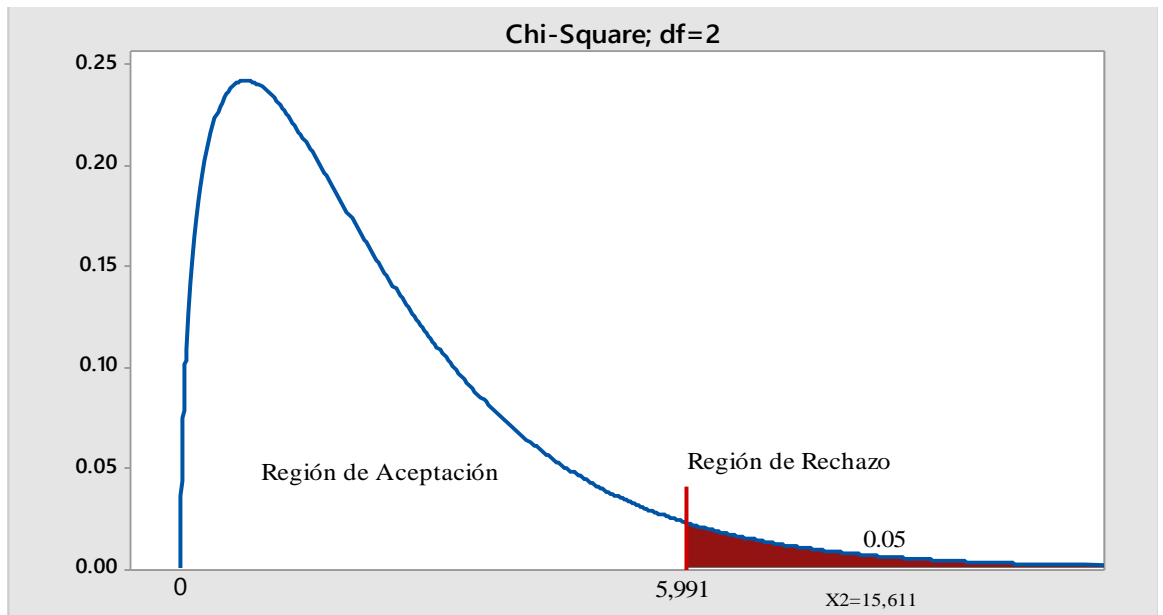


Figura 15. Diagrama de Distribución hipótesis específica uno.

Fuente: Minitab

#### PASO 4: Calculamos el estadístico de prueba

Usamos la fórmula escrita en el paso 2.

#### Tabla 21

Chi Cuadrado de Formación Académica y Cumplimiento de Funciones

	Valor	gl	Sig.asintónica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	15,611 <sup>a</sup>	2	,007
Razón de Verosimilitud	7,376	2	,199
Asociación lineal por lineal	3,0811	1	,032
N de casos validos	16		

a. 5 casillas (100,00%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,3.

Fuente: SPSS

$X^2$ Calculado = 15,611

**PASO 5: Comparamos los valores de la Chi cuadrado crítico y Chi cuadrado Calculado.**

Valor crítico (Tabla) = 5,991

Valor calculado = 15,611

**PASO 6: Decisión**

Puesto que la  $X^2$  calculado es mayor que la  $X^2$  crítico ( $15,611 > 5,991$ ) se rechaza la hipótesis nula.

**PASO 7: Conclusión**

Con el valor sig.  $0.007 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir que la Formación Académica incide significativamente en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016 a un nivel de 95% de confianza

**4.2.1.2.2. Hipótesis Específica Dos**

**PASO 1. Formular la hipótesis nula y la hipótesis alterna**

**H0:** No Existe incidencia significativa de la formación personal en el cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016 .

H0:  $p > 0.05$  (No existe incidencia entre las variables)

**H1:** Existe incidencia significativa de la formación personal en el cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016



H1:  $p < 0.05$  (Existe incidencia entre las variables)

**PASO 2: Escoger el estadístico de Prueba.**

$$\chi^2_{calc} = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

$f_o$  : Frecuencia Observada

$f_e$ : Frecuencia Esperada

**PASO 3: Definimos el nivel de Significancia y Región crítica**

Nivel de significancia: 0.05

El nivel de significancia nos indica la probabilidad de equivocarse y se fija de manera a priori por el investigador. Hernández, Fernández y Baptista (2006, pg. 455).

Nivel de Confianza: 0.95

**Región Crítica (Zona de Rechazo)**

$\alpha = 0.05$

$gl = (n^\circ \text{ de filas} - 1) (n^\circ \text{ de columnas} - 1) , gl = 4$

En este caso se tiene 3 filas y 3 columnas, como vemos ordenado en la siguiente tabla:

**Tabla 22**

Tabla Cruzada Formación Personal \* Cumplimiento de Funciones

			Cumplimiento de Funciones			
			En desacuerdo	Mediano acuerdo	De acuerdo	Total
Formación personal	En desacuerdo	Recuento	5	3	0	10
		Recuento esperado	3,5	4,0	,5	10,0
		Total	31,3%	18,8%	0,0%	50,0%
	Mediano acuerdo	Recuento	4	2	0	6
		Recuento esperado	3,0	2,6	4	6,0
		Total	12,5%	25,0%	0,0%	37,5%
	De acuerdo	Recuento	0	1	1	2
		Recuento esperado	,9	1,0	,1	2,0
		Total	0,0%	6,3%	6,3%	12,5%
	Total	Recuento	7	8	1	16
		Recuento esperado	7,0	8,0	1,0	16
		Total	43,8%	50,0%	6,3%	100,00%

Fuente: SPSS

Para  $\alpha = 5\%$ , con  $gl = 4$ , el valor crítico del estadístico de prueba en la tabla es  $X^2_{\text{Crítico}} = 9,488$

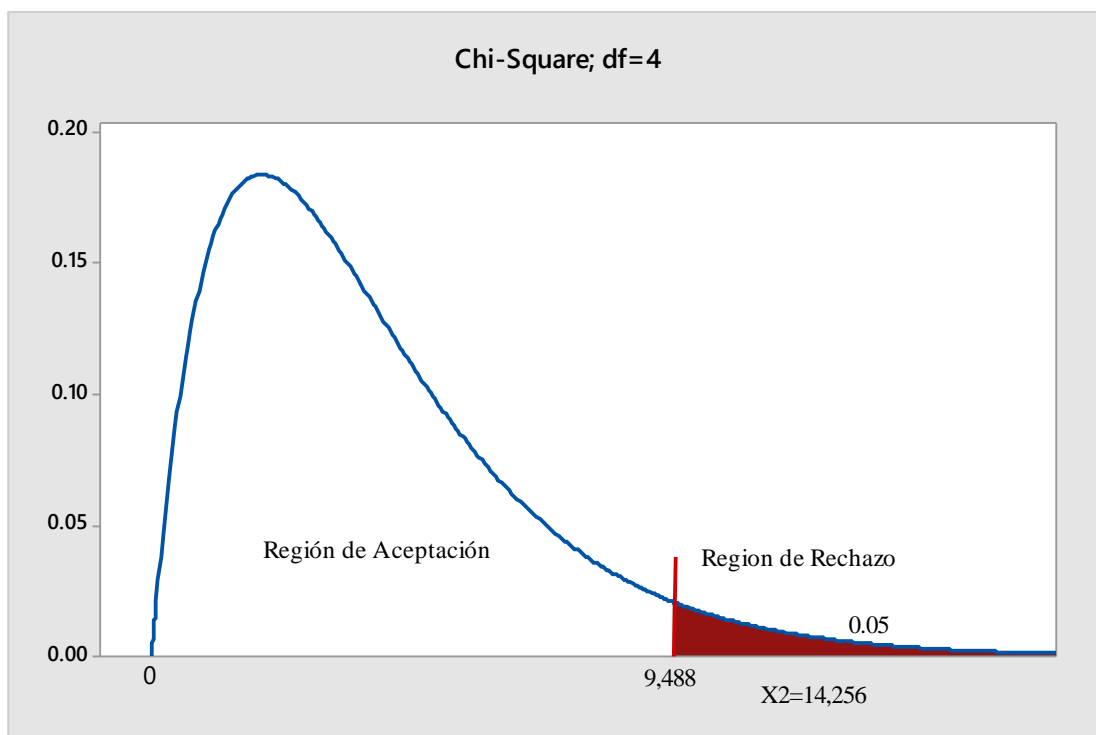


Figura 16. Diagrama de Distribución de Hipótesis Específica Dos.

Fuente: Minitab

#### PASO 4: Calculamos el estadístico de prueba

Usamos la fórmula escrita en el paso 2.

#### Tabla 23

Chi Cuadrado de Formación Personal y Cumplimiento de Funciones

	Valor	gl	Sig.asintónica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	14,256 <sup>a</sup>	4	,009
Razón de Verosimilitud	12,214	4	,024
Asociación lineal por lineal	6,736	1	,007
N de casos validos	16		

a. 5 casillas (100,00%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15.

Fuente: SPSS

$X^2$ Calculado = 14,256.

**PASO 5: Comparamos los valores de la Chi cuadrado crítico y Chi cuadrado Calculado.**

Valor crítico (Tabla) = 9,488

Valor calculado = 14,256

**PASO 6: Decisión**

Puesto que la  $X^2$  calculado es mayor que la  $X^2$  crítico ( $14,256 > 9,488$ ) se rechaza la hipótesis nula.

**PASO 7: Conclusión**

Con el valor sig.  $0.009 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir que la formación personal incide significativamente en el cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016 a un nivel de 95% de confianza.

#### **4.2.1.2.3. Hipótesis Específica Tres**

**PASO 1. Formular la hipótesis nula y la hipótesis alterna**

**H0:** No existe incidencia significativa de la Formación Profesional en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

H0:  $p > 0.05$  (No existe incidencia entre las variables).

**H1:** Existe incidencia significativa de la Formación Profesional en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016 .

H1:  $p < 0.05$  (Existe incidencia entre las variables)

**PASO 2: Escoger el estadístico de Prueba.**

$$\chi^2_{calc} = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

$f_o$  : Frecuencia Observada

$f_e$ : Frecuencia Esperada

**PASO 3: Definimos el nivel de Significancia y Región crítica**

Nivel de significancia: 0.05

El nivel de significancia nos indica la probabilidad de equivocarse y se fija de manera a priori por el investigador. Hernández, Fernández y Baptista (2006, pg. 455).

Nivel de Confianza: 0.95

**Región Crítica (Zona de Rechazo)**

$\alpha = 0.05$

$gl = (n^\circ \text{ de filas} - 1) (n^\circ \text{ de columnas} - 1) , gl = 3$

En este caso se tiene 4 filas y 2 columnas, como vemos ordenado en la siguiente tabla:

**Tabla 24**

Tabla Cruzada Elaborar Formación Profesional \* Cumplimiento de Funciones

			Cumplimiento de Funciones		Total
			En desacuerdo	Mediano acuerdo	
Formación Profesional	Total	Recuento	1	0	1
	desacuerdo	Recuento	,6	,4	1,0
	esperado	% del total	6,3%	0,0%	6,3%
	En desacuerdo	Recuento	6	0	6
	esperado	Recuento	3,4	2,6	6,0
	% del total	% del total	37,5%	0,0%	37,5%
	Mediano acuerdo	Recuento	2	6	8
	esperado	Recuento	4,5	3,5	8,0
	% del total	% del total	12,5%	37,5%	50,0%
	De acuerdo	Recuento	0	1	1
	esperado	Recuento	,6	,4	1,0
	% del total	% del total	0,0%	6,3%	6,3%
Total	Recuento	9	7	16	
	Recuento	9,0	7,0	16,0	
	% del total	56,3%	43,8%	100,0%	

Fuente: SPSS

Para  $\alpha = 5\%$ , con  $gl = 3$ , el valor crítico del estadístico de prueba en la tabla es  $X^2_{Crítico} = 7,815$ .

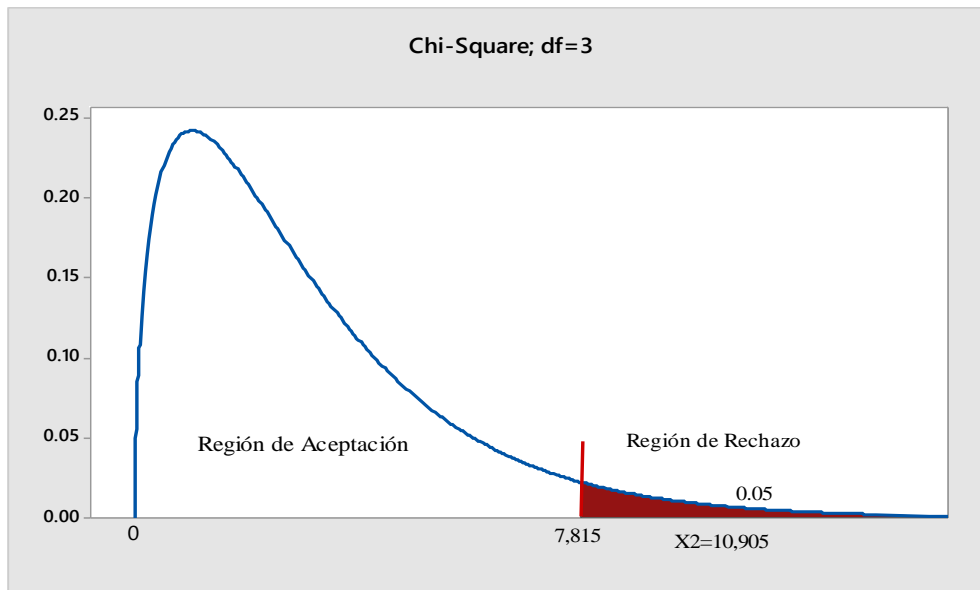


Figura 17. Diagrama de Distribución de Hipótesis Especifica tres

Fuente: Minitab

#### PASO 4: Calculamos el estadístico de prueba

Usamos la fórmula escrita en el paso 2.

#### Tabla 25

Chi Cuadrado Formación Profesional y Cumplimiento de Funciones

	Valor	gl	Sig.asintónica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	10,905 <sup>a</sup>	3	,019
Razón de Verosimilitud	12,933	3	,005
Asociación lineal por lineal	7,921	1	,005
N de casos validos	16		

a. 8 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,44.

Fuente: SPSS

$X^2$ Calculado = 10,905

**PASO 5: Comparamos los valores de la Chi cuadrado crítico y Chi cuadrado Calculado.**

Valor crítico (Tabla) = 7,815

Valor calculado = 10,905

**PASO 6: Decisión**

Puesto que la  $X^2$  calculado es mayor que la  $X^2$  crítico ( $10,905 > 7,815$ ) se rechaza la hipótesis nula.

**PASO 7: Conclusión**

Con el valor sig.  $0.019 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir que la Formación Profesional incide significativamente en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016 a un nivel de 95% de confianza.

**4.2.1.2.4. Hipótesis Específica Cuatro**

**PASO 1. Formular la hipótesis nula y la hipótesis alterna**

**H0:** No existe incidencia significativa de la Formación Ocupacional en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016

H0:  $p > 0.05$  (No existe incidencia entre las variables)

**H1:** Existe incidencia significativa de la Formación Ocupacional en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016



H1:  $p < 0.05$  (Existe incidencia entre las variables).

**PASO 2: Escoger el estadístico de Prueba.**

$$\chi^2_{calc} = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

$f_o$  : Frecuencia Observada

$f_e$ : Frecuencia Esperada.

**PASO 3: Definimos el nivel de Significancia y Región crítica**

Nivel de significancia: 0.05

El nivel de significancia nos indica la probabilidad de equivocarse y se fija de manera a priori por el investigador. Hernández, Fernández y Baptista (2006, pg. 455).

Nivel de Confianza: 0.95

**Región Crítica (Zona de Rechazo)**

$\alpha = 0.05$

$gl = (n^\circ \text{ de filas} - 1) (n^\circ \text{ de columnas} - 1)$  ,  $gl = 6$

En este caso se tiene 4 filas y 3 columnas, como vemos ordenado en la siguiente tabla:

**Tabla 26**

Tabla Cruzada Formación Ocupacional \* Cumplimiento de Funciones

			Cumplimiento de Funciones			
			En desacuerdo	Mediano acuerdo	De acuerdo	Total
Formación Ocupacional	En desacuerdo	Recuento	2	6	0	9
		Recuento esperado	3,5	4,0	,4	9,0
		Total	12,5%	37,5%	0,0%	50,0%
	Mediano acuerdo	Recuento	5	1	0	6
		Recuento esperado	2,6	3,0	,4	6,0
		Total	31,3%	6,3%	0,0%	37,5%
	De acuerdo	Recuento	0	1	0	1
		Recuento esperado	,4	,5	,1	1,0
		Total	0,0%	6,3%	0,0%	6,3%
	Total Acuerdo	Recuento	0	0	1	1
		Recuento esperado	,4	,5	,1	1,0
		Total	0,0%	0,0%	6,3%	6,3%
	Total	Recuento	7	8	1	16
		Recuento esperado	7,0	8,0	1,0	16
		Total	43,8%	50,0%	6,3%	100,0%

Fuente: SPSS

Para  $\alpha = 5\%$ , con  $gl = 6$ , el valor crítico del estadístico de prueba en la tabla es  $X^2_{\text{Crítico}} = 12,592$

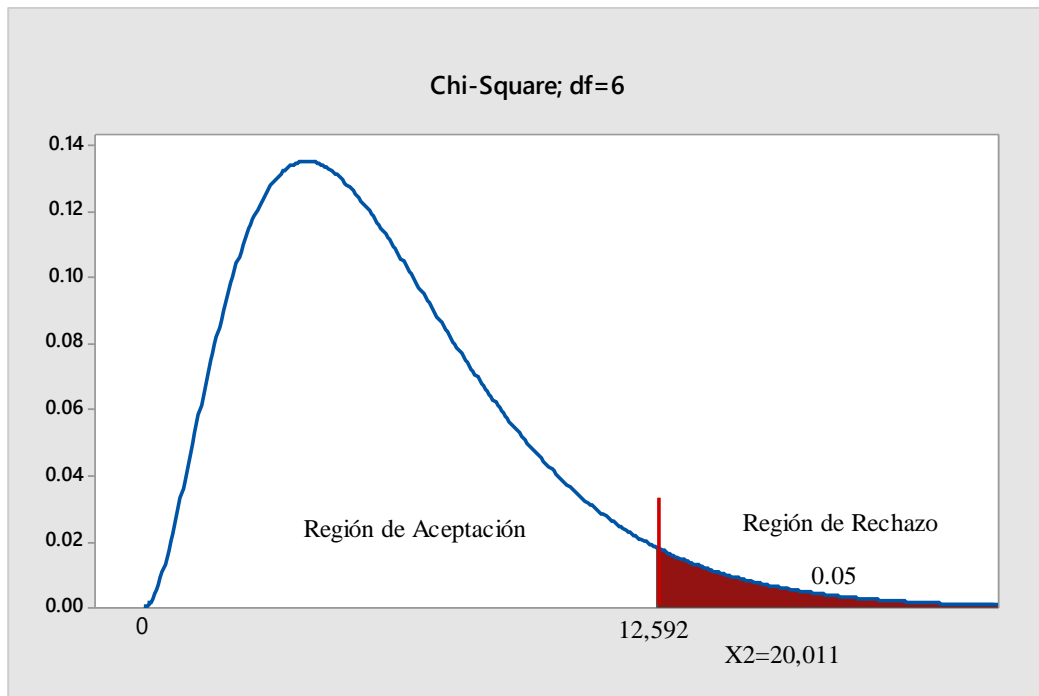


Figura 18. Diagrama de Distribución de Hipótesis específica cuatro

Fuente: Minitab.

#### PASO 4: Calculamos el estadístico de prueba

Usamos la fórmula escrita en el paso 2.

#### Tabla 27

Chi Cuadrado Formación Ocupacional y Cumplimiento de Funciones

	Valor	gl	Sig.asintónica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	20,011 <sup>a</sup>	6	,001
Razón de Verosimilitud	10,721	6	,028
Asociación lineal por lineal	8,627	1	,004
N de casos válidos	16		

a. 5 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,6.

Fuente: SPSS

$X^2$ Calculado = 20,011

**PASO 5: Comparamos los valores de la Chi cuadrado crítico y Chi cuadrado Calculado.**

Valor crítico (Tabla) = 12,592

Valor calculado = 20,011.

**PASO 6: Decisión**

Puesto que la  $X^2$  calculado es mayor que la  $X^2$  crítico ( $20,011 > 12,592$ ) se rechaza la hipótesis nula.

**PASO 7: Conclusión**

Con el valor sig.  $0.001 < 0.05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir la Formación Ocupacional incide significativamente en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016 a un nivel de 95% de confianza.

#### **4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

El objetivo de la investigación fue determinar la incidencia del Perfil de Puesto en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016. Respecto a ello se concluyó que incide significativamente para este resultado se empleó el estadístico Chi cuadrada que arrojó como resultado  $x^2=16.163 > 5.991$  y  $p=0,001 < 0,05$ .

Al respecto Pérez, R (2006), menciona que las tendencias y exigencias actuales del modelo de gestión por competencias parten del propósito fundamental de la organización, por ello aseveramos que el Perfil de Puestos va depender mucho de las

exigencias que implica el cargo y la institución, para ello se debe tener en cuenta un proceso claro y ordenado, porque dependerá de esta la efectividad en Cumplimiento de Funciones de los trabajadores.

A eso se suma Munguía y Erazo (2011), cuando concluye diciendo “El manual de una organización depende en mucho de la naturaleza de su actividad para que pueda determinarse la contribución de cada individuo a la organización, es necesario tener en cuenta los objetivos claramente enunciados y un manual de puestos bien diseñado para alcanzarlos los justos organizacionales”. Por ello destacamos que la beneficencia debe trabajar en baje a objetivos tanto por departamentos o unidades y como una sola organización en equipo, bajo un objetivo en común.

Así mismo Aguilar, G. (2008) concluye en su investigación diciendo: “Actualmente la profesión tiene un perfil aplicativo de programas y proyectos sociales en la medida en que el sistema económico mundial actualmente ha delegado las que eran responsabilidades del Estado protector del sistema anterior a los mismos ciudadanos, es por ello que los profesionales de las ciencias sociales actualmente están orientados a fortalecer las potencialidades y capacidades de las personas para que solucionen sus propios problemas especialmente los que impliquen mejorar su calidad de vida e insertarse en el sistema económico, para que como añadidura mejoren sus condiciones de vida social”. Por ello aseveramos que cada trabajador que postule a un cargo en la beneficencia debe estar bien preparado y capacitado, no solo esperara que la institución busque capacitarlos, sino por su parte buscar crecer profesionalmente y ser parte potencial de este mercado laboral competitivo y aspirar cada día a algo mejor.

También cabe mencionar que Bardales, M. (2013) en su investigación hace comprender que los perfiles del trabajador de la Municipalidad Provincial San Miguel – Cajamarca no se encuentra alineados al Manual Normativo de Cargos, esto nos lleva a ver que en la Beneficencia tampoco no se maneja un proceso claro y ordenado de perfil de puesto que incide a la hora de cumplir funciones en los cargo respectivos. Ya que al contar con esta herramienta mejoraría la calidad de servicio se lograría eficacia y eficiencia; así como lograr el desarrollo del servidor del sector público.

Por ultimo respecto a lo dicho por Guzmán, (2014) “Perfil administrativo de los Directores de las Instituciones Educativas de la Red educativa Carhuapata, Distrito de Lircay, Angaraes, Huancavelica - 2014”, los directores muestran un perfil democrático, pero con un estilo burocrático, ya que el proceso no es ordenando ni transparente y esto incide en el cumplimiento de funciones.

## CONCLUSIONES

Después de desarrollar la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que el Perfil de Puestos incide significativamente en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016. La cual de demostró con  $X^2 = 16.16 > 5,99$  y  $p = 0,001 < 0,05$ . Ello nos indica que los trabajadores consideran que el Perfil de Puestos que se elabore para el cargo a ocupar incide en el cumplimiento sus funciones, y según los resultados obtenidos se percibe que el perfil no está siendo bien estructurado, ni se respecta muchas veces el proceso respectivo por ello es que hay un inadecuado cumplimiento de funciones, convirtiéndose en un deficiente servicio al usuario.
2. Se Indicó que la Formación Académica incide significativamente en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016. La cual de evidencio con  $X^2 = 15.611 > 5.99$  y  $p = 0,007 < 0,05$ . Con esto podemos ver que la formación académica que obtiene cada trabajar para ser parte de la organización, no está siendo bien evaluada ni no toma en cuenta para elegir un perfil acorde a las exigencias que implica el carago , por se percibe que afecta en el cumplimiento de funciones.
3. Se precisó que la Formación Personal incide significativamente en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016. Para cual se obtuvo como resultado con  $X^2 = 14,256 > 9,488$  y  $p = 0,009 < 0,05$ . Esto nos permite concluir con que los trabajadores consideran que la institución no se preocupa por darles una formación que les permita desarrollarse personalmente en lo laboral, no se les da la importancia necesaria e incluso muchas veces, son indiferente con sus necesidades o incomodidades.

4. Se estableció que la Formación Profesional incide significativamente en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016. La cual se demostró con  $X^2 = 10,905 > 7,815$  y  $p = 0,019 < 0,05$ . Este resultado nos muestra que la formación profesional que tiene el trabajador es reflejado en la práctica laboral y sino tiene una base correcta, más ausencia de uso de estrategias, métodos en la institución para fortalecer las deficiencias del trabajador y aprovecha sus fortalezas, hace que no tengan un buen desempeño en sus funciones.
  
5. Se demostró que la Formación Ocupacional incide significativamente en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016. La cual de evidencio con  $X^2 = 20,011 > 12,592$  y  $p = 0,001 < 0,05$ . Esto nos muestra que no hay una buena organización en la beneficencia, porque no se identifica correctamente las funciones de cada puesto, acorde un buen perfil, es por ello que muchas veces se pierde tiempo en procesos nada provechosos, que afecta el cumplimiento de funciones y es reflejado en la incomodidad de los usuarios.



## RECOMENDACIONES

1. Se puede apreciar que para un Puesto de trabajo, los requisitos son cada vez más exigentes y rigurosos, especialmente cuando se trata de instituciones públicas; por ello los postulantes que quieren ocupar un puesto deben buscar capacitarse constantemente, estudiar Cursos, Diplomados, otras Carreras para el Puesto que desean ocupar, y ser competitivos en este sector que es cada vez más exigente.
2. Se recomienda que la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, mediante el área de Recurso Humano tenga mucho en cuenta la Formación Académica al elaborar el Perfil de Puesto, considerando los conocimientos, resultados y logros que hayan alcanzado y aplicar sistemas de evaluación eficientes.
3. Es necesario que la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja tenga en cuenta la Formación Personal del trabajador, ya que esto abarca motivarlos, satisfacerlos para que se sientan cómodos y reconocidos en su trabajo, estar atentos a los problemas o dificultades que se presenten, respetar y cumplir con sus derechos y beneficios, que al final todo se verá reflejado en un buen servicio.
4. En el aspecto de la Formación Profesional deben de ser estrictos, realizar un perfil con todas las exigencias que requiere el cargo, para evitar problemas a futuro. Así mismo la beneficencia deberá hacer uso de estrategias para aprovechar las fortalezas y cualidades del personal y reforzar sus debilidades, con el uso de técnicas o herramientas que los vuelva cada vez más competitivos en sus funciones.
5. En la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja se debe tener en cuenta la Formación Ocupacional para elaborar un buen perfil, en la cual refleje compromiso de parte de todos, para ofrecer un buen servicio. Para esto se debe contar con personas

capaces, comprometidas y responsables para cumplir objetivos en común y con espíritu de equipo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, G. (2008). Tesis *La investigación y el perfil profesional del Trabajador Social en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, según estudiantes y docentes 2006*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Alcalá, Gómez y Santana. (2013). Tesis “*Técnicas para la elaboración de perfiles de puesto de trabajo basados en competencias para orientar el direccionamiento del Recurso Humano*”. Universidad de EAN. Bogotá.
- Alfaro, M. (2012). *Administración de Personal*. México: Red Tercer Milenio S.C.
- Barreto, J. (2009). *Gerencia del Talento Humano*. Colombia: U. Piloto.
- Baltazar, A. (2017). Tesis *Marca personal y perfil profesional en los estudiantes de la facultad de ciencias de la empresa de 9º semestre de la universidad Continental, 2016- 2017*. Universidad Continental.
- Bardales, M. (2013). Tesis “*Evaluación de puestos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca*”. Universidad Privada Antenor Orrego. Perú.
- Bernal (2010). Metodología en las ciencias sociales.
- Buckley y Capley. (2001). “*La formación teórica y práctica*. Editorial Díaz de Santos, Madrid España” 1991. Pág.4
- Boffi, L (1988). Tratado de Obligaciones – Tomo I- 2. Edición Editorial Astrea- Buenos Aires. (pg. 29)
- Boland, L., Carro, F., Jesús, M., Gismano, Y. y Banchiere, L. (2007). *Funciones de la Administración*. Bahía Blanca: Univ. Nacional del Sur – Ediuns.
- Carta Iberoamericana de la Función Pública. (2013). [On-line]. Disponible en: <http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf>.

- Castellanos, M. (2012) “*Cooperativas, Sociedades Laborales y Trabajo Autónomo. (9º Edición)*”. España: Boletín Oficial del Estado.
- Chiavenato, I. (2007) “El Capital humano de las Organizaciones” (8va ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009) “Gestión del Talento Humano” (3ra ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chucos y Pozo. (2002). Tesis *Niveles de Logro de la dimensión personal – social del Perfil Profesional, en relación a los valores interpersonales en egresadas 2001, de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Centro del Perú.* Universidad Nacional del centro del Perú.
- Chruden, Herbert, J., Sherman, J., & Arthur, W. (2010, P. 79). Personal Management. Cincinnati: South Eastern.
- Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, “Formulación Del Manual de Perfiles de Puestos (MPP)” y sus anexos. (2013). [On-line]. Disponible.
- Galvis, R Fernández, B. & Valdivieso, M. (2007), *Construcción de perfiles por competencias bajo el enfoque del marco lógico.* Congreso Internacional de Calidad e Innovación en Educación Superior.
- Guía Metodológica para elaborar Perfiles de Puestos en las Entidades Públicas. (2014).
- Guía de Gestión de las Sociedades de Beneficencia Pública y Junta de Participación Social. (2014), p. 15.
- Guedes, V. (2008). “*Lineamientos Académicos para Perfiles Profesionales en Currículo*”. Año 5 N° 10. Caracas Venezuela, pg. 26
- Gómez y Mendoza (2013) *Tesis Modelo de Gestión de Perfil de los cargos por competencias laborales.* Universidad de Cartagena. Colombia.

- Goerlich, J. (2010). “*Contratación laboral y tipos de contrato: criterios jurisprudenciales*. (1° Ed). España: Lex Nova”.
- Guzmán, J. (2014). Tesis *Perfil Administrativo de los Directores de las Instituciones Educativas de la Red Educativa Carhuapata, Distrito de Lircay, Angaraes, Huancavelica -2014*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Hernández .S, Fernández .C y Baptista. P (2010). “Metodología de la investigación Científica. McGraw-Hill / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V”.
- Hernández .S, Fernández .C y Baptista. P (2006). “Metodología de la investigación Científica. McGraw-Hill / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V”.
- Hernández y Lezama (2008). Tesis “Diseño de un Manual de Descripción y Análisis de cargos para la Empresa Licorería La Florida C.A. (LIFLORCA)”.Universidad del Oriente Núcleo de Sucre.
- Herrera. A (2001). Metodología de la investigación. Instrumentos de Validación.
- Koontz & Weihrich, (2005). *Administración: una perspectiva global*. (6ta ed). México: McGraw-Hill.
- Orihuela, M. (2012). Tesis *Perfil de los docentes de la Selva Central en el Concurso Público de Nombramiento Docente*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Pérez, R. (2006). Tesis Modelo del perfil de los cargos por competencias laborales. Instituto Enrique José Varona. Cuba.
- Peralta, R. (2012). “*Formación académica estudiantil requerida para la praxis de la Responsabilidad Social Universitaria*”. Opción, vol. 28, núm. 69, septiembre-diciembre, 2012, pp. 498-516. Fecha de acceso: 24 de febrero 2016
- Revista SERVIR, donde fortalece al Área de Recursos Humanos, 2013, p.11

- Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Referencia:  
[www.mintra.gob.pe/normaCompletaSNIL.phpid=3542](http://www.mintra.gob.pe/normaCompletaSNIL.phpid=3542)
- Reyes. G (2016). “Tesis *Elementos del currículo y perfil profesional de la escuela profesional de ingeniería mecánica de fluidos de la UNMSM*”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Efectividad de funciones* (3ª ed.) México: Pearson
- SERVIR (2013). Plan de Fortalecimientos de las Oficinas de Recursos Humanos de SERVIR.
- Segura. C. (2017). Tesis “*Autoevaluación según modelo de acreditación para educación superior propuesta por SINACE y el perfil profesional de la escuela profesional de educación física percibida por estudiantes del X semestre – 2016*”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Tobón. S. (2013). “*Formación integral y competencias*”. Ecoe Ediciones, Bogotá, Colombia
- La Francesco. G. (2004). “*Currículo y plan de estudios estructura y planeamiento*”. Coop. Editorial Magisterio. Colombia. Bogotá, p. 102
- Martínez, M. (2016). “*Formación para la ciudadanía y educación superior*”. En revista Iberoamericana de Educación. N° 42
- Maldonado, M. (2012). “*Currículo con enfoque de competencias*”. Ecoe Ediciones. Colombia. Bogotá, p. 164
- Mandujano. L. (2014). Metodología de la Investigación Científica.
- Munguía y Erazo. (2011). Tesis “*Elaboración de un manual de puestos en ganaderos agricultores del Norte*”. Universidad Centroamérica INITEC. Honduras.
- Morlés. (2001). Población y muestra de la investigación Científica.

Normas para la Formulación de Manual de Perfil de Puestos – MPP, aprobada por Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH.

Olivera. F. (2012) Tesis *Perfil de competencias del administrador de empresas peruano, desde una perspectiva de mercado laboral*. Universidad de Piura. Perú.

Ricoy y Rivero (2008). “*Medios tecnológicos y otros recursos educativos utilizados en los cursos de Formación Ocupacional*”. Vol. 20, No 2 (2008)”.

Santibáñez, V. (2013). “*Diseño curricular a partir de competencias*”. Ediciones de la U. Bogotá 2da edición, Colombia. P. 73

UNESCO. “Conferencia Mundial sobre Educación Superior para el siglo XXI, Paris. Octubre de 1998. [Fecha de acceso 18 de enero 2016] disponible en <http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration>”.

Vásquez, E. (2004). *Perfil de puesto. Metodología*.

Vía Definición ABC. (2017). [On-line]. Disponible en: <https://definicionabc.com/general/cumplimiento.php>.

Villada. M. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*.

## **ANEXOS**



## ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

“INCIDENCIA DEL PERFIL DE PUESTOS EN EL CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PÚBLICA DE JAUJA, EN EL AÑO 2016”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la incidencia del Perfil de Puestos en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>1. ¿Cuál es la incidencia de la formación académica en el cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar cuál es la incidencia del Perfil de Puestos en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>1. Indicar cuál es la incidencia de la formación académica en el cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.</p>	<p><b>A nivel Internacional</b></p> <p><b>Pérez, R. (2006)</b> “Modelo del Perfil de los cargos por competencias laborales”, Cuba.</p> <p><b>Hernández y Lezama (2008)</b> “Diseño de un Manual de Descripción y Análisis de cargos para la Empresa Licorería La Florida C.A. (LIFLORCA), Cumasa – Estado – Sucre.</p> <p><b>Munguía y Erazo (2011)</b> “Elaboración de un Manual de Puestos en ganaderos agricultores del Norte”</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe incidencia significativa del Perfil de Puestos en el cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016 .</p> <p><b>Hipótesis Específicos:</b></p> <p>1. Existe incidencia significativa de la formación académica en el cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b></p> <p>Perfil de Puesto</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Formación académica</p> <p>Formación personal</p> <p>Formación profesional</p> <p>Formación ocupacional</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <p>Cumplimiento de funciones</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Cualidades del sujeto</p>	<p><b>Método de investigación:</b></p> <p>Método científico</p> <p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b></p> <p><b>Correlacional</b></p> <p>Explicativo correlacional</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b></p> <p>No experimental – Transeccional – Correlacional causal</p> <p>X1 → X2</p>

<p>2. ¿Cuál es la incidencia de la formación personal en el cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016?</p>	<p>2. Precisar cuál es la incidencia de la formación personal en el cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.</p>	<p>San Pedro Sula – Honduras S.A.</p> <p><b>Gómez y Mendoza (2013)</b> “Modelo de Gestión de Perfil de los cargos por competencias laborales”, Cartagena – Venezuela.</p>	<p>2.Existe incidencia significativa de la formación personal en el cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.</p>	<p>Contribución al logro del objetivo</p> <p>Potencial desarrollo</p>	<p><b>Dónde</b></p> <p>X1 =Variable independiente</p> <p>X2 = Variable dependiente</p> <p>→ = Nivel de correlación</p>
<p>3. ¿Cuál es la incidencia de la formación profesional en el cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016?</p>	<p>3. Establecer cuál es la incidencia de la formación profesional en el cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.</p>	<p><b>A nivel Nacional:</b></p> <p><b>Aguilar, G. (2008)</b> “La investigación y el perfil profesional del Trabajador Social en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, según estudiantes y docentes 2006” en la UNMSM.</p>	<p>3.Existe incidencia significativa de la formación profesional en el cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.</p>		<p><b>Población y muestra:</b></p> <p><b>Población :</b></p> <p>Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.</p>
<p>4. ¿Cuál es la incidencia de la formación ocupacional en el cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016?</p>	<p>4. Demostrar cuál es la incidencia de la formación ocupacional en el cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública</p>	<p><b>Olivera. F (2012)</b> “Perfil de Competencias del Administrador de Empresas peruano, desde una perspectiva</p>	<p>4.Existe incidencia significativa de la formación ocupacional en el cumplimiento de funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública</p>		<p><b>Muestra :</b></p> <p>Total de Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016, que lo conforman 16 trabajadores.</p> <p><b>Técnicas de Procesamiento de datos:</b></p> <p>Estadístico de correlación de Chi</p>

de Jauja, en el año 2016.

de mercado laboral” en la Universidad de Piura. de Jauja, en el año 2016.

Cuadrado para la prueba de hipótesis.

**Bardales. M (2013)**

“La evaluación de puestos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel – Cajamarca” en la Universidad Privada Antenor Orrego.

**Alcalá, Gómez y Santana (2013)**

“Técnicas para la Elaboración de Perfiles de Puestos de Trabajo basado en Competencias para orientar el Direccionamiento del Recurso Humano” en la Universidad de EAN Programa de Administración de Empresas a Distancia en Bogotá, D.C.

**Reyes, G. (2016)** en su trabajo de investigación sobre “Elementos del currículo y perfil profesional de la escuela profesional de Ingeniería Mecánica de Fluidos de la UNMSM”.

**Segura, C. (2017)** “Autoevaluación según modelo de acreditación para educación superior universitario propuesta por SINEACE y el perfil profesional de la Escuela Profesional de Educación Física – Universidad Nacional Mayor de San Marcos percibida por estudiantes del X Semestre – 2016”

**A nivel Local:**

**Chucos y Pozo (2002)**  
“Niveles de Logro de la dimensión personal – social del Perfil

Profesional, en relación a los valores interpersonales en egresadas 2001, de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Centro del Perú”.

**Orihuela, M. (2012)**

“Perfil de los docentes de la Selva Central en el Concurso Público de Nombramiento Docente” de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

**Guzman, J. (2014)**

“Perfil Administrativo de los Directores de las Instituciones Educativas de la Red Educativa Carhuapata, Distrito de Lircay, Angaraes, Huancavelica – 2014” de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

**Orrego, A. (2015)**  
“Evaluación del  
Desempeño de los  
Recursos Humanos  
para generar un Marco  
de Competencias con  
Tecnologías de  
Información y  
Comunicación en el  
Gobierno Regional  
Junín”, de la  
Universidad Nacional  
del Centro del Perú.

**Baltazar, A. (2017)**  
“Marca Profesional en  
los estudiantes de la  
Facultad de Ciencias de  
la Empresa de 9°  
Semestre de la  
Universidad  
Continental 2016 –  
2017”.



## ANEXO 2.- MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable x: Perfil de Puestos	“Es el instrumento que se ocupa de las necesidades que el individuo requiere efectuar, para poder escoger a un puesto de trabajo definitivo de una compañía”. (Chiavenato, 2008)	Es la información que se requiere por parte de la institución, para conocer sus fortalezas y debilidades y saber cómo integrarlos a la institución. Esta consta de información necesaria como: Formación Académica, Personal, Profesional y Ocupacional.	Formación Académica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento en las funciones</li> <li>• Revisión en los resultados y logros académicos</li> <li>• sistema de evaluación</li> <li>• sistema para evaluar las capacidades</li> <li>• Actualización del cargo.</li> </ul>	Ordinal 1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
			Formación Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo dificultades o problemas.</li> <li>• Derechos del trabajador</li> <li>• Capacitaciones</li> <li>• Motivación</li> <li>• Seminarios</li> </ul>	
			Formación Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas, métodos y técnicas</li> </ul>	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Método de evaluación</li> <li>• Rotación de puestos</li> <li>• Ascensos</li> <li>• Evaluación del perfil de puestos</li> </ul>	
			Formación Ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesores</li> <li>• Capacidades y formación profesional</li> <li>• Transparencia y formalidad</li> <li>• Reforzar puntos débiles</li> <li>• Identificación con valores y cultura organizacionales</li> </ul>	
Variable y Cumplimiento de Funciones	“El Cumplimiento de Funciones es ejecutar las actividades y responsabilidades que un determinado trabajador ha sido atribuido, y esta debe ser desarrollado de la manera eficiente	El Cumplimiento de Funciones implica cumplir con nuestras funciones, las cuales aporta a la institución, por ello se considera a las cualidades del sujeto, contribución al logro	Cualidades del sujeto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento del trabajo</li> <li>• Relaciones con las empresas</li> <li>• Capacidad de innovación frente a lo rutinario</li> <li>• Innovar para un mejor servicio</li> </ul>	Ordinal 1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre



	contribuyente con el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por la empresa (Robbins & Judge, 2009)”	del objetivo y el potencial de desarrollo.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimiza los recursos con los cuenta</li> </ul>	
			contribución a logro del objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportar la el logro de la institución</li> <li>• Articular actividades a los resultados finales</li> <li>• Conocer e identificarse con los objetivos estratégicos institucionales</li> <li>• Contribuye al logro de objetivos estratégicos</li> </ul>	
			Potencial de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorregulación</li> <li>• Capacidad de síntesis</li> <li>• Capacidad analítica del estatuto</li> <li>• Asistencia y participación en acuerdos.</li> </ul>	

				<ul style="list-style-type: none"><li>• Reciprocidad de esfuerzo y recompensa</li></ul>	
--	--	--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia.

## ANEXO 3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### PERFIL DE PUESTOS



**INTRODUCCIÓN:** La encuesta será utilizada por la investigadora para registrar información para la formulación del Perfil de Puestos.

**OBJETIVO:** Conocer su opinión del Perfil de Puestos y cuál es su incidencia en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja; por lo que solicito su total veracidad en las respuestas porque éste es un instrumento anónimo.

#### Datos Generales :

Condición Laboral:

Nombrado  Contratado

Genero:

Masculino  Femenino

**INSTRUCCIÓN:** Rellene con una (X) su respuesta, según crea conveniente.

1 = Total desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Mediano acuerdo

4 = De acuerdo

5 = Total acuerdo

Agradezco anticipadamente su colaboración.

N°	ITEM	1	2	3	4	5
<b>Formación Académica</b>						
1	Tengo todos los conocimientos frente a las funciones que me corresponde y las cumplo.					
2	La Institución revisa y tiene en cuenta mis resultados y logros académicos para el puesto que me otorga.					
3	La institución emplea sistemas de evaluación para el puesto que pretende cubrir.					
4	La institución hace uso de sistemas adecuados para evaluar las capacidades del personal.					

5	La institución actualiza los cargos que ocupa cada trabajo de acuerdo a sus logros conseguidos y avances académicos.					
<b>Formación Personal</b>						
6	La institución apoya al personal en las dificultades y problemas que se le presente.					
7	La institución respeta y otorga todos sus derechos laborales al personal					
8	La institución capacita constantemente al personal para que tenga un mejor desempeño en sus funciones y se desarrolle profesionalmente.					
9	La institución motiva económica y psicológicamente al personal para que cumpla mejor sus funciones y se sienta satisfecho en su trabajado.					
10	La institución organiza seminarios para que el personal socialice y mejora su desempeño.					
<b>Formación Profesional</b>						
11	La institución facilita herramientas, métodos y técnicas para hacer un buen trabajo y cumplir todas nuestras funciones					
12	La institución emplea métodos de evaluación al personal con el fin de capacitar o reforzar en sus debilidades y repotenciar sus fortalezas.					
13	La institución realiza rotación de puestos para no caer en lo rutinario y es de acuerdo a sus logros y avances profesionales					
14	La institución realiza ascensos frecuentemente, con el fin de motivar e impulsar al personal a que crezca profesionalmente y haya un ambiente competitivo en bien de la institución y el usuario.					
15	La institución evalúa el perfil de puesto de cada trabajador, para ver si cumple con las exigencias, en bien del usuario.					
<b>Formación Ocupacional</b>						
16	La institución cuenta con asesores para elaborar y evaluar el perfil de puesto que cumpla con todas las exigencias del cargo.					
17	La institución evalúa adecuadamente y toma en cuenta las capacidades y formación profesional de cada trabajador para el cargo a ocupar.					
18	Los procesos del perfil de puesto y contratos son formales y transparentes.					
19	La institución se preocupa en reforzar frecuentemente los puntos débiles del personal con el fin de mejorar su desempeño.					
20	La institución se preocupa en tener un personal que se identifique con los valores y la cultura de la organización.					

## CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTOS DE FUNCIONES

**INTRODUCCIÓN:** La encuesta será utilizada por la investigadora para registrar información del grado de cumplimiento de funciones del(a) trabajador(a), según el Perfil de Puestos.



**OBJETIVO:** Identificar el Perfil de Puesto que posee cada plaza y cuál es su incidencia en el Cumplimiento de Funciones de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja; por lo que solicito su total veracidad en las respuestas porque éste es un instrumento anónimo.

### Datos Generales:

Condición Laboral

1. Nombrado  2. Contratado

Genero:

1. Masculino  2. Femenino

**INSTRUCCIÓN:** Rellene con una (X) su respuesta, según crea conveniente.

1 = Total desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Mediano acuerdo

4 = De acuerdo

5 = Total acuerdo

Agradezco anticipadamente su colaboración.

N°	ITEM	1	2	3	4	5
<b>Cualidades del sujeto</b>						
1	Tengo el conocimiento necesario para cumplir mis funciones en mi trabajo y la institución se encarga de facilitar las herramientas necesarias para el funcionamiento del mismo.					
2	Mis relaciones laborales con la institución son de las mejores y beneficia mi desempeño.					
3	Tengo la capacidad de innovar en mi trabajo y no hacerlo rutinario y cansado.					
4	Tengo la capacidad y libertad de innovar para el ofrecer un mejor servicio en la institución.					
5	Optimizo y me preocupo por administrar correctamente los recursos con los que cuenta la institución al desarrollar mis funciones.					

<b>Contribución al logro del objetivo</b>					
6	colaboro y me comprometo con el logro de los objetivos de la institución				
7	Articulo y administro bien mis actividades frente al resultado final que se quiere lograr.				
8	Conozco claramente y me comprometo a cumplir los objetivos estratégicos de la organización.				
9	Aporto con ideas, opiniones y sugerencias para el logro de los objetivos de la institución.				
10	Realizo un buen trabajo y en el tiempo oportuno que implica el servicio al usuario.				
<b>Potencial de Desarrollo</b>					
11	Tengo la capacidad de la autorregulación personal en mi trabajo, sin necesitar la intervención de otra persona, logrando un equilibrio correcto en mi trabajo.				
12	Tengo capacidad de síntesis, logrando asociar mis habilidades , destrezas y fortalezas en base al buen cumplimiento de mis funciones				
13	Tengo la capacidad analítica para comprender el estatuto de la institución, que incluye las normas, leyes y disposiciones que rige en toda la institución y en mis funciones.				
14	La institución participa a todo el personal, para que asista a las reuniones y sean parte de los acuerdos y decisiones tomadas en equipo y en base a objetivos en común.				
15	La institución es reciproca con su personal, ya que la recompensa y beneficios van acorde al esfuerzo y funciones que cumplen en sus labores.				

**Gracias por su Colaboración....**

## **ANEXO 4. ASPECTOS ÉTICOS**

### **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Yo, July Maribel Huaytalla Cañari, egresada de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, especialidad de Administración y Sistemas, identificada con DNI N° 20723574 con la tesis titulada: Incidencia del Perfil de Puestos en el Cumplimiento de Funciones de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Jauja, en el año 2016.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La Tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La Tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Peruana los Andes.

Huancayo, 14 de Mayo de 2019.

---

Bach. Huaytalla Cañari, July Maribel

DNI N° 20723574

**ANEXO 5. AUTORIZACIÓN DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PÚBLICA  
DE JAUJA**







































**ANEXO 6. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

**“INCIDENCIA DEL PERFIL DE PUESTOS EN EL CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA  
SOCIEDAD DE BENEFICIENCIA PÚBLICA DE JAUJA, EN EL AÑO 2016”.**

JUECES	ITEMS PERFIL DE PUESTO																			
	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8	PP9	PP10	PP11	PP12	PP13	PP14	PP15	PP16	PP17	PP18	PP19	PP20
<b>JUEZ1</b>	4	3	4	5	2	2	4	2	4	5	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4
<b>JUEZ2</b>	3	4	3	4	1	5	3	3	3	3	4	1	3	4	5	1	4	1	4	5
<b>JUEZ 3</b>	4	2	4	2	4	3	4	2	1	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4
<b>SUMA</b>	11	9	11	11	7	10	11	7	8	12	11	8	8	10	12	8	9	8	11	13
<b>PROMEDIO</b>	3.67	3.00	3.67	3.67	2.33	3.33	3.67	2.33	2.67	4.00	3.67	2.67	2.67	3.33	4.00	2.67	3.00	2.67	3.67	4.33
<b>DESV.EST.</b>	0.58	1.00	0.58	1.53	1.53	1.53	0.58	0.58	1.53	1.00	0.58	1.53	0.58	0.58	1.00	1.53	1.00	1.53	0.58	0.58
<b>VARIANZA</b>	0.33	1.00	0.33	2.33	2.33	2.33	0.33	0.33	2.33	1.00	0.33	2.33	0.33	0.33	1.00	2.33	1.00	2.33	0.33	0.33

ITEMS CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES															TOTAL
CF1	CF2	CF3	CF4	CF5	CF6	CF7	CF8	CF9	CF10	CF11	CF12	CF13	CF14	CF15	
5	3	3	3	3	3	3	2	4	3	5	3	5	3	5	120
3	4	4	5	2	1	4	3	4	4	5	3	4	4	4	118
5	2	3	5	3	4	3	3	3	3	2	4	3	5	2	114
13	9	10	13	8	8	10	8	11	10	12	10	12	12	11	352
4.33	3.00	3.33	4.33	2.67	2.67	3.33	2.67	3.67	3.33	4.00	3.33	4.00	4.00	3.67	117.33
1.15	1.00	0.58	1.15	0.58	1.53	0.58	0.58	0.58	0.58	1.73	0.58	1.00	1.00	1.53	3.06
1.33	1.00	0.33	1.33	0.33	2.33	0.33	0.33	0.33	0.33	3.00	0.33	1.00	1.00	2.33	9.33

Aplicando la fórmula

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2_t} \right]$$

$$\alpha = \frac{35}{35-1} \left[ 1 - \frac{9.33}{87.11_t} \right] \quad \alpha = 0.92$$

## ANEXO 8. FORMATOS DEL PERFIL DE PUESTO

### HOJA DE TRABAJO 1

#### PERFIL DE PUESTO:

(Hoja de Trabajo N° 01)

#### I. IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Unidad Orgánica : \_\_\_\_\_  
Denominación : \_\_\_\_\_  
Nombre del puesto : \_\_\_\_\_  
Dependencia Jerárquica Lineal: \_\_\_\_\_  
Dependencia Jerárquica funcional: \_\_\_\_\_  
Puestos que supervisa : \_\_\_\_\_

#### I. PROPUESTA DE MISIÓN DEL PUESTO

--

#### II. FUNCIONES

		Puntuación de Funciones			
		Pje. Total = (CE x COM) + F			
N°	FUNCIONES DEL PUESTO	F	CE	COM	PJE. TOTAL
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

#### III. COORDINACIONES PRINCIPALES

<b>Coordinaciones Internas</b>
<b>Coordinaciones Externas</b>

## HOJA DE TRABAJO 2

### Matriz de Funciones Esenciales, Validación de la Misión y Definición de Habilidades (Hoja de Trabajo N° 02)

**Unidad Orgánica** : \_\_\_\_\_  
**Denominación** : \_\_\_\_\_  
**Nombre del puesto** : \_\_\_\_\_  
**Dependencia Jerárquica Lineal** : \_\_\_\_\_  
**Dependencia Jerárquica funcional:** \_\_\_\_\_  
**Puestos que supervisa** : \_\_\_\_\_

N°	FUNCIONES DEL PUESTO	PROPUESTA DE LA MISIÓN DEL PUESTO	MISIÓN DEL PUESTO	HABILIDADES
1				
2				
3				
4				

## HOJA DE TRABAJO 3

### Matriz de Requisitos del Puesto

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

A. Formación Académica B. Grado (s)/situación académica y estudios requeridos para el puesto. C. ¿Se requiere Colegiatura?

<p>Incompleta</p> <p><input type="checkbox"/> Secundaria</p> <p><input type="checkbox"/> Técnica Básica (1 o 2 años)</p> <p><input type="checkbox"/> Técnica Superior (3 o 4 años)</p> <p><input type="checkbox"/> Universitario</p>	<p>Completa</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> Egresado (a)</p> <p><input type="checkbox"/> Bachiller</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Título / Licenciatura</p> <p><input type="checkbox"/> Maestría</p> <p><input type="checkbox"/> Egresado    <input type="checkbox"/> Titulado</p> <p><input type="checkbox"/> Doctorado</p>	<p><input type="checkbox"/> Sí    <input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>¿Requiere habilitación profesional?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí    <input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>
--	---	--	--

#### CONOCIMIENTOS

**A.) Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto** (No requieren documentación sustentaría):

**B.) Programas de especialización requeridos y sustentados con documentos.**

Nota: Cada curso de especialización deben tener no menos de 24 horas de capacitación y los diplomados no menos de 90 horas.

Indique los cursos y/o programas de especialización requeridos:

**C.) Conocimiento de Ofimática e Idiomas.**

#### NIVEL DE DOMINIO

OFIMÁTICA	No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word				
Excel				
PowerPoint				

**NIVEL DE DOMINIO**

<b>IDIOMAS</b>	No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Inglés				
Quechua				
.....				

# MODELO DE PERFIL DE PUESTO DE TRABAJADORA SOCIAL

## HOJA DE TRABAJO N° 4

### PERFIL DE PUESTO:

### IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Unidad Orgánica : Centro de Atención Residencial Transitorio "Virgen de Lourdes"  
Denominación : Trabajador (a) Social I  
Nombre del puesto : Trabajadora (a) Social I  
Dependencia Jerárquica Lineal: Director (a) del Centro de Atención Residencial Transitorio "Virgen de Lourdes"  
Dependencia Jerárquica funcional: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables  
Puestos que supervisa : NO APLICA

### MISIÓN DEL PUESTO

Desarrollar programas de orientación y asistencia social a favor de las personas en situación de pobreza y extrema pobreza en base a sus necesidades, según el Plan Operativo Institucional y normatividad vigente para mejorar su calidad de vida.

### FUNCIONES

N°	FUNCIONES DEL PUESTO
1	Atender en forma inmediata a los residentes casos de emergencia y/o enfermedades que se presenten para su atención oportuna.
2	Aportar y articular esfuerzos con el equipo técnico para consolidar y efectuar un trabajo más efectivo a favor los residentes.
3	Hacer visitas domiciliarias a los familiares de los residentes con fines de sensibilización para procurar la reinserción familiar.
4	Hacer seguimiento a los casos sociales de los residentes para la reinserción familiar o colocación familiar.
5	Realizar Estudios Sociales y Evaluación Socio económicas de personas que se encuentran en situación de pobreza y extrema pobreza para atender sus necesidades.
6	Organizar, controlar y actualizar los Legajos de los Residentes cumpliendo la normatividad vigente para hacer seguimiento correspondiente y oportuno.
7	Hacer visitas domiciliarias a los familiares de los residentes con fines de sensibilización para procurar la reinserción familiar.
8	Asistir periódicamente con los Residentes a una evaluación médica integral para velar por su estado de salud físico y mental.

9	Participar activamente en las Campañas Médicas y Servicios Sociales a favor de las personas vulnerables y registrar a los beneficios para reportar a los Entes Superiores.
10	Otras funciones que asigne el Jefe inmediato superior, inherentes a la misión del puesto.

#### IV. COORDINACIONES PRINCIPALES

##### Coordinaciones Internas

Con todas las Unidades Orgánicas.

##### Coordinaciones Externas

Fiscalía Civil de Familia, Poder Judicial, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), Municipalidad Provincial de Jauja, Oficina de Adopciones de la Región Junín y Acilo de Ancianos de Huancavelica.

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

A. Formación Académica

B. Grado (s)/situación académica y estudios requeridos para el puesto.

C. ¿Se requiere Colegiatura?

Incompleta

Completa

Secundaria

Técnica Básica  
(1 o 2 años)

Técnica Superior  
(3 o 4 años)

Universitario

Egresado (a)

Bachiller  **Trabajadora Social**  Sí  No

Título / Licenciatura

Maestría  ¿Requiere habilitación profesional?  
 Sí  No

Egresado  Titulado

Doctorado

#### CONOCIMIENTOS

**A.) Conocimientos Técnicos principales requeridos para el puesto** (No requieren documentación sustentaría):

**Técnicas en el Desarrollo de Programas Sociales.**

**B.) Programas de especialización requeridos y sustentados con documentos.**

Nota: Cada curso de especialización deben tener no menos de 24 horas de capacitación y los diplomados no menos de 90 horas.

Indique los cursos y/o programas de especialización requeridos:

**Cursos vinculados a las funciones del puesto.**



**C.) Conocimiento de Ofimática e Idiomas.**

NIVEL DE DOMINIO				
OFIMÁTICA	No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Word		X		
Excel		X		
PowerPoint		X		

NIVEL DE DOMINIO				
IDIOMAS	No aplica	Básico	Intermedio	Avanzado
Inglés		X		
Quechua		X		
.....				

**EXPERIENCIA**

Experiencia General

Indique la cantidad total de años de experiencia laboral, ya sea en el sector público o privado

**2 años, como mínimo**

Experiencia Específica

A) Marque el nivel mínimo de puesto que se requiere como experiencia , ya sea en el sector público o privado:

- Practicante profesional   
  Auxiliar o Asistente   
  Analista/Especialista  
 Supervisor/Coordinador   
  Jefe de Área o Dpto   
  Gerente o Director

B) Indique el tiempo de experiencia requerida para el puesto , ya sea en el sector público o privado:

**01 año, como mínimo.**

C) En base a la experiencia requerida para el puesto (**Parte B**), marque **si es o no** necesario contar con experiencia en el **Sector Público**

- Si**, el puesto requiere contar con experiencia en el sector público.  
 **No** , el puesto no requiere contar con experiencia en el sector público.

---

\* En caso que si se requiere experiencia en el sector público, indique el tiempo de experiencia en el puesto o funciones equivalentes.

**06 meses, como mínimo**

\* Mencione otros aspectos complementarios sobre el requisito de experiencia en caso existiera algo adicional para el puesto.

#### **HABILIDADES O COMPETENCIAS**

**Adaptabilidad, Empatía, Iniciativa y Planificación.**

## ANEXO 10. FOTOS



**Réplica de Capacitación al personal sobre Metodología para elaborar Perfiles de Puesto**





**Reuniones con Responsables de las Unidades Orgánicas para elaborar los Perfiles de Puesto.**





### Elaboración de Perfil de Puesto





### Elaboración del Perfil de Puesto





**Cuestionario al personal de Cumplimiento de Funciones.**

