

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“Organización del trabajo y desempeño laboral en la Unidad de  
Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024”**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Cortez Castillo, Brenda

ASESOR: Linares Beraun, William Giovanni

HUÁNUCO – PERÚ

2025

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

# D

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 73433344

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 07750878

Grado/Título: Maestro en gestión pública para el desarrollo social

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

### DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Agui Esteban, Keli	Maestro en gerencia pública	22498331	0000-0003-4952-780X
2	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
3	Callan Bacilio, Richard	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	46825060	0000-0001-7959-403X

# H



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 10:00 horas del día 28 del mes de abril del año 2025, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtra. Keli Agui Esteban  
Mtra. Diana Huerto Orizano  
Mtro. Richard Callan Bacilio

**Presidente**  
**Secretaria**  
**Vocal**

Nombrados mediante la RESOLUCIÓN N° 1693-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL TOCACHE, SAN MARTÍN 2024", presentada por la Bachiller, CORTEZ CASTILLO, Brenda, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 12 (DDCE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 10:50 horas del día 28 del mes de abril del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mg. Keli Agui Esteban  
DNI: 22498331

Código ORCID: 0000-0003-4952-780X

**PRESIDENTE**

Mtra. Diana Huerto Orizano  
DNI: 40530605

Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

**SECRETARIA**

Mg. Richard Callan Bacilio  
DNI: 46825060

Código ORCID: 0000-0001-7959-403X

**VOCAL**



# UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: BRENDA CORTEZ CASTILLO, de la investigación titulada "Organización del trabajo y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024", con asesor(a) WILLIAM GIOVANNI LINARES BERAÚN, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 21 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 25 de febrero de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO  
D.N.I.: 40618286  
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

# 19. Cortez Castillo, Brenda.docx

## INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.udh.edu.pe](http://repositorio.udh.edu.pe)

Fuente de Internet

6%

2

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

5%

3

[distancia.udh.edu.pe](http://distancia.udh.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

5

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

2%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO

D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

## **DEDICATORIA**

Dedico a mis padres por su amor y apoyo incondicional; gracias a ellos he podido lograr con esta meta de mi vida.

A mi hermana, por su apoyo, y ser tan cercana a mí.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco al creador de todas las cosas por su infinito amor y bendiciones.

Gracias al Maestro Linares Beraún William Giovanni, por su apoyo, tiempo, conocimiento y asesoramiento que ha sido mi guía y soporte durante este proceso de titulación para culminar con la elaboración y presentación de la investigación.

Gracias a la Universidad de Huánuco, y a los maestros del Programa Académico de Administración de Empresas, por el compromiso que han tenido con mi persona y por las enseñanzas que me impartieron durante esta etapa universitaria.

Gracias a los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín, por la información brindada a través del cuestionario que fueron rellenas con tanta amabilidad.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICO.....	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	20
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	21
2.2. BASES TEÓRICAS .....	22
2.2.1. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO .....	22
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	26

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	30
2.4.	HIPÓTESIS.....	31
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL .....	31
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	32
2.5.	VARIABLES .....	32
2.5.1.	VARIABLE 1.....	32
2.5.2.	VARIABLE 2.....	32
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	33
CAPÍTULO III.....		35
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		35
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	35
3.1.1.	ENFOQUE .....	35
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL .....	35
3.1.3.	DISEÑO .....	35
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	36
3.2.1.	POBLACIÓN .....	36
3.2.2.	MUESTRA.....	36
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	37
3.3.1.	TÉCNICA .....	37
3.3.2.	INSTRUMENTO.....	37
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	37
CAPÍTULO IV.....		38
RESULTADOS.....		38
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS .....	38
4.1.1.	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO .....	38
4.1.2.	DESEMPEÑO LABORAL.....	47
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	56
4.2.1.	PRUEBA DE NORMALIDAD.....	56
4.2.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL .....	57
4.2.3.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA.....	58
CAPÍTULO V.....		61
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		61

5.1. DISCUSION DE RESULTADOS.....	61
CONCLUSIONES .....	65
RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68
ANEXOS.....	72

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra de estudio .....	37
Tabla 2 ¿El proceso de selección de personal se realiza de acuerdo con los requisitos establecidos?.....	38
Tabla 3 ¿Se efectúa el proceso de inducción a los servidores públicos de la UGEL Tocache? .....	39
Tabla 4 ¿Se ejecuta el proceso de periodo de prueba de personal para establecer su permanencia laboral? .....	40
Tabla 5 ¿Se cumple con los requisitos de formación académica que establece cada puesto de trabajo? .....	41
Tabla 6 ¿Los requisitos de conocimientos establecidos por cada puesto de trabajo de la UGEL Tocache son coherentes con las funciones del servidor público? .....	42
Tabla 7 ¿El personal que labora en su área cumple con los requisitos de experiencia general y específica para desempeñar su función?.....	43
Tabla 8 ¿En el proceso de selección de personal se integra como factor de evaluación las competencias técnicas? .....	44
Tabla 9 ¿Las competencias comportamentales de los servidores públicos permiten generar trabajo en equipo? .....	45
Tabla 10 ¿En el área en la que se desempeña existe servidores que no tienen la vocación de servicio para desempeñarse en su función? .....	46
Tabla 11 ¿Los servidores en el área que labora cuentan con la habilidad de análisis para desempeñar sus funciones? .....	47
Tabla 12 ¿En el área que usted dirige, existe empatía entre los servidores públicos?.....	48
Tabla 13 ¿Se practica eficientemente la comunicación interpersonal en el área que usted dirige? .....	49
Tabla 14 ¿En el área que usted dirige, existe compromiso laboral y cumplimiento de tareas diarias por parte del servidor?.....	50
Tabla 15 ¿Existe buen liderazgo por parte de los servidores públicos de la UGEL Tocache? .....	51
Tabla 16 ¿En el área que usted dirige, el personal demuestra capacidad de gestión para cumplir con eficacia y eficiencia sus funciones? .....	52

Tabla 17 ¿La atención interna por las demás áreas demuestra buen valor público y desempeño laboral? .....	53
Tabla 18 ¿En el área que usted dirige, se logra alcanzar las metas establecidas el plan estratégico institucional? .....	54
Tabla 19 ¿Se realiza evaluación a los servidores de la UGEL Tocache para identificar el buen rendimiento? .....	55
Tabla 20 Prueba de normalidad.....	56
Tabla 21 Rangos del coeficiente rho Spearman .....	57
Tabla 22 Relación entre organización del trabajo y desempeño laboral .....	57
Tabla 23 Relación entre proceso de diseño de puestos y desempeño laboral .....	58
Tabla 24 Relación entre perfil de puestos y desempeño laboral.....	59
Tabla 25 Relación entre puestos por competencias y desempeño laboral ..	59

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿El proceso de selección de personal se realiza de acuerdo con los requisitos establecidos?.....	38
Figura 2 ¿Se efectúa el proceso de inducción a los servidores públicos de la UGEL Tocache? .....	39
Figura 3 ¿Se ejecuta el proceso de periodo de prueba de personal para establecer su permanencia laboral? .....	40
Figura 4 ¿Se cumple con los requisitos de formación académica que establece cada puesto de trabajo? .....	41
Figura 5 ¿Los requisitos de conocimientos establecidos por cada puesto de trabajo de la UGEL Tocache son coherentes con las funciones del servidor público? .....	42
Figura 6 ¿El personal que labora en su área cumple con los requisitos de experiencia general y específica para desempeñar su función?.....	43
Figura 7 ¿En el proceso de selección de personal se integra como factor de evaluación las competencias técnicas? .....	44
Figura 8 ¿Las competencias comportamentales de los servidores públicos permiten generar trabajo en equipo? .....	45
Figura 9 ¿En el área en la que se desempeña existe servidores que no tienen la vocación de servicio para desempeñarse en su función? .....	46
Figura 10 ¿Los servidores en el área que labora cuentan con la habilidad de análisis para desempeñar sus funciones? .....	47
Figura 11 ¿En el área que usted dirige, existe empatía entre los servidores públicos?.....	48
Figura 12 ¿Se practica eficientemente la comunicación interpersonal en el área que usted dirige? .....	49
Figura 13 ¿En el área que usted dirige, existe compromiso laboral y cumplimiento de tareas diarias por parte del servidor?.....	50
Figura 15 ¿En el área que usted dirige, el personal demuestra capacidad de gestión para cumplir con eficacia y eficiencia sus funciones? .....	52
Figura 16 ¿La atención interna por las demás áreas demuestra buen valor público y desempeño laboral? .....	53

Figura 17 ¿En el área que usted dirige, se logra alcanzar las metas establecidas el plan estratégico institucional? .....	54
Figura 18 ¿Se realiza evaluación a los servidores de la UGEL Tocache para identificar el buen rendimiento? .....	55

## RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar la relación entre organización del trabajo y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024. La investigación fue de tipo aplicada, nivel descriptivo, correlacional, diseño no experimental; utilizó el cuestionario como instrumento de estudio; para la contrastación de hipótesis utilizó la correlación de rho de Spearman cuyo resultado fue 0,410 la cual ha establecido una correlación positiva débil entre la organización del trabajo y desempeño laboral; se concluyó indicando que en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache se necesita mejorar la organización del trabajo, ya que se identificó baja comunicación interpersonal en un 20.93%, bajo compromiso laboral en un 20.93%, más del 25.58% de servidores que no cumplen sus tareas diarias y que no demuestran capacidad de gestión para cumplir con sus funciones; como se puede ver en la tabla 13, 14, 15 y 16.

**Palabras Claves:** capacidad, desempeño, habilidades, liderazgo, organización

## ABSTRACT

The general objective of the research was to analyze the relationship between work organization and work performance in the Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024. The research was of applied type, descriptive level, correlational, non-experimental design; it used the questionnaire as a study instrument; for the contrast of hypotheses it used Spearman's rho correlation whose result was 0.410 which has established a weak positive correlation between work organization and work performance; it was concluded indicating that in the Local Educational Management Unit Tocache there is a need to improve work organization, since low interpersonal communication was identified in 20.93%, low work commitment in 20.93%, more than 25.58% of servers who do not fulfill their daily tasks and who do not demonstrate management capacity to fulfill their functions; as can be seen in Table 13, 14, 15 and 16.

**Keywords:** capacity, performance, skills, leadership, organization.

## INTRODUCCIÓN

En la investigación se evidencia que el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache está en un nivel medio, toda vez que existe debilidades en la organización del trabajo; es decir, que se necesita aún mejorar el proceso de diseño de puestos, adecuar el perfil en cada uno de ellos, y adecuar los puestos de trabajo por competencias, para integrar personas que demuestren mayor desempeño y compromiso laboral. Asimismo, se evidencia poca inducción funcional a los servidores; no se cumple con rigurosidad la evaluación de los requisitos académicos, conocimientos y experiencia para contratar al personal correcto. Bajo esta premisa se formula el problema siguiente: ¿Cuál es la relación de la organización del trabajo con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024? La investigación es teórica, porque se realiza aportes nuevos de enfoques descriptivos que son útiles para otras investigaciones; se justifica en lo práctico, ya que aporta resultados que son útiles para la toma de decisiones en la entidad estudiada; y se justifica en lo metodológico porque utiliza el cuestionario como instrumento para recabar la información. El objetivo general es analizar la relación entre organización del trabajo y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024. La investigación fue desarrollada en los capítulos siguientes: capítulo I, la descripción problemática, capítulo II el marco teórico; capítulo III, la metodología de investigación; capítulo IV el resultado; capítulo V la discusión de resultados; y como último las conclusiones y recomendaciones.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La organización del trabajo, el desempeño y la productividad laborales en América Latina y el Caribe ha tenido menos crecimiento en los años 2010 y 2011, la tasa de desempleo descendió de 7.3% a 6.7%. el desempeño y el resultado laborales han sido muy diferentes en los países de esta región. El mercado laboral ha tenido muchas brechas que no se ha podido cerrar por problemas de organización e inserción laboral. El nivel de organización del trabajo, niveles de distribución salarial, la desigualdad ha sido factores muy críticos para el desempeño laboral de los trabajadores, que ha traído reducción en brechas de productividad en las empresas y en las entidades que no se ha podido lograr un desempeño laboral productivo que solo alcanzó el 1.5% muy por debajo de Asia Oriental que alcanzó más de 8.3% de desempeño laboral (CEPAL 2012 y OIT, 2012).

El Centro Económica para América Latina y el Caribe ([CEPAL], 2018) sostiene que el panorama de la organización y desempeño laboral en el sector público los países de Colombia, Venezuela, Argentina, Bolivia, Costa Rica, y Perú requiere avanzar en la generación de mejorar condiciones del proceso meritocrático, delegar servidores y funcionarios con competencias, modernizar el proceso de la organización laboral, ya que se adolece la falta de contratación de funcionarios y servidores dentro del marco del sistema meritocrático, que permitan mejorar competencias del servicio público para demostrar mayor índice de desempeño laboral.

Por su parte la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico ([OCDE], 2024) el empleo público en los gobiernos representa el 11.6% del empleo total en América Latina y el Caribe, pero el ritmo de la fuerza y desempeño laboral disminuye, esto ofrece alguna idea sobre este problema que está basada a la capacidad del sector público para adaptar a las condiciones y necesidades que se desea cubrir en los puestos y perfiles de la

organización gubernamental. En América Latina existe una aceptación por el servidor público y funcionarios solo el 35% a diferencia de otras regiones como Asia alcanzan más del 78% de aceptación del desempeño del servidor público a los intereses del ciudadano.

En el Perú la organización del trabajo está regida por el marco normativo del servicio civil, ya que la calidad del servicio civil es uno de las preocupaciones centrales de este país para mejorar su aceptación ante el ciudadano, pero la capacidad del Estado en los últimos diez años ha ido sucumbiendo cada vez más por su sistema para entregar mejores servicios públicos, por ello la normativa LEY 30057 ha permitido originar unos de los lineamientos para mejorar el servicio civil en el sector público; tales como la organización del trabajo y el desempeño laboral, la cual esta normatizada para fortalecer el servicio civil del servidor y funcionario público. Pero sin embargo al efectuar la evaluación al 2022 el índice de aplicar esos lineamientos retrocediendo de 41 a 39 puntos de escala a 0 a 100, es decir existe altos índices de debilidad en el sistema de los recursos humanos, solo el 45% de servidores públicos son contratados por méritos, el 35% de las entidades públicas cuentan con la consistencia estructural de perfiles de los puestos, la capacidad funcional solo llega el 37% y la capacidad integradora de recursos humanos alcanza solo el 25% (Strazza, 2022).

García y Vargas (2023) sostiene que en la Región de San Martín las entidades públicas no cuenta con una organización interna para desempeñar sus funciones ante la ciudadanía; ausencia de información asertiva por el servidor público, personal que ocupan puesto sin la experiencia con falta de formación y compromiso con la entidad, no cuentan con capacidades necesarias para el buen desempeño laboral.

Y la Unidad de Gestión Educación Local Tocache, no es ajena a esta problemática, toda vez que se observa la existencia de ineficiencia en la organización de trabajo, no se cuenta con el diseño de puestos correctamente establecidos, existen servidores públicos que laboran que no cumplen con el perfil del puesto establecido en el Manual de Organizaciones y Funciones de la Unidad de Gestión Educación Local Tocache, los puestos no son por

competencias, no hay exigencia en el cumplimiento de requisitos de formación académica, experiencia y conocimientos, personal que carecen de vocación y buen comportamiento entre los colaboradores, no se cumplen las normas internas que orientan los recursos humanos y a causa de ello el desempeño laboral es bajo, el compromiso del servidor público es bajo frente a sus funciones y metas a cumplir. Por esta situación se efectuó la investigación titulada: Organización del trabajo y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

- ¿Cuál es la relación de la organización del trabajo con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cuál es la relación del proceso de diseño de puestos con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024?
- ¿Cuál es la relación del perfil de puestos con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024?
- ¿Cuál es la relación de los puestos por competencias con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

- Analizar la relación entre organización del trabajo y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar la relación entre el proceso de diseño de puestos y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024
- Determinar la relación entre el perfil de puestos y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024
- Determinar la relación entre los puestos por competencias y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024

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

### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La investigación utilizó bases teóricas que ha conceptualizado las variables de estudio; y a partir de ello se aportó conocimientos teóricos a base de los resultados descriptivos y correlacionales del tema de organización de trabajo y desempeño laboral son útiles para futuras investigaciones.

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICO**

La investigación aportó resultados relevantes y concretos sobre la organización del trabajo para ser utilizado como instrumento en el desempeño laboral en la entidad, y tomar decisiones para incorporar personas con el perfil y competencias que demande cada puesto laboral diseñada en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

La investigación fue elaborada en base a los datos recopilados por el instrumento ejecutado en la muestra de estudio, la cual ha sido un medio para gestionar la información correspondiente.

## **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

No se tuvo ninguna limitación durante el desarrollo de la investigación.

## **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Fue viable, porque los recursos financieros fueron suficientes para costear los bienes materiales y servicios para el desarrollo de la presente investigación. Además, se tuvo la autorización correspondiente para ingresar a las instalaciones de Unidad de Gestión Educativa Local Tocache.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Montañez (2021) en su tesis titulada, cuyo objetivo fue indicar el proceso del diseño del trabajo organizado para el mejor desempeño laboral, metodología de diseño longitudinal, descriptivo relacional, recopiló datos a través del cuestionario; tesis de la Universidad de Valencia, concluyó indicando que la estructura y características del trabajo permiten ser elementos importantes para establecer requisitos de cada puesto y sean adecuados para el desenvolvimiento del personal. Un diseño del trabajo correcto permite a la organización satisfacer en el ámbito interno y laboral. La organización del trabajo constituye un elemento fundamental para estructurar y distribuir tareas con justicia. Los diseños de cada puesto laboral se caracterizan por un enfoque amplio para lograr un equipo humano fortalecida que demuestre compromiso, desempeño, capacidades, experiencia y autonomía en el desarrollo de sus actividades; así como la conducta organizacional que garantizan el desarrollo de la organización.

García (2023) en su tesis cuyo objetivo fue indicar la importancia del desempeño laboral para el desarrollo de la empresa, metodología descriptivo correlacional, recopiló datos a través de revisión documental; tesis de la Universidad Técnica de Ambato, concluyó indicando que el desempeño laboral en la empresa se logra al existir capacidades, liderazgo e inducción al colaborador en sus funciones. Es una situación que en la organización Hidroagoyán se adolece y el desempeño es baja, al cual afecta algunas áreas de la entidad. Ausencia de motivación, baja competencia profesional, personal que carecen de habilidades y capacidad para cumplir sus funciones de la mejor manera correcta. No existe un programa de capacitación y retroalimentación que permita

fortalecer capacidades y tratar los puntos débiles de los colaboradores para fortalecerla.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Montesinos y Jaco (2023) en su tesis, cuyo objetivo fue identificar la importancia de la gestión de recurso humanos para el buen desempeño laboral, metodología cuantitativo, descriptivo y correlacional; tesis de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, concluyó que los trabajadores del Hospital Santa Rosa, demuestran el 45.2% de desempeño laboral que es parcialmente adecuada la gestión de recursos humanos. Se identificó que la gestión de recursos humanos es débil en cuanto a la organización de funciones y selección de personal según el perfil de puestos, esto ha generado integrar personas que no cumplen con los requisitos mínimos para cubrir un puesto. El 38.7% de los trabajadores no demuestran desempeño laboral, y muchos de ellos indican que el flujo de recursos humanos es muy deficiente. Existe un proceso para seleccionar el personal que no proporciona inducción, elección por habilidades, y competencias. Hay una cierta cantidad de trabajadores que no cumplen bien sus funciones, por lo que afecta al desempeño laboral.

Rodríguez (2022) en su tesis, cuyo objetivo fue describir la importancia de la organización de funciones en el trabajo para el desempeño del personal, metodología descriptivo y correlacional; tesis de la Universidad César Vallejo, concluyó que la importancia del manual de organización y funciones para mejorar el desempeño laboral alcanza el 93.7%, ya que es un instrumento que permite adecuar e integrar al personal más adecuado y según las necesidades de cada puesto laboral. La aplicación del manual de organización de trabajo en la entidad es regular, ya que el 47% de los puestos no especifican de manera clara los puestos, el requisito de cada puesto no genera confianza. El nivel de desempeño laboral es bajo en un 41% esto obedece al incumplimiento de objetivos y metas en la función de los servidores de la red de Salud Datem del Marañón. No se identifica bien el perfil de cada puesto, las

funciones no están bien diseñados, y los perfiles no se llegan a cumplir en el proceso de selección de personal.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Pérez (2023) en su tesis, cuyo objetivo fue indicar la importancia de la selección del personal para mejorar el desempeño laboral, método de estudio transversal cuantitativo y correlacional; tesis de la Universidad de Huánuco, concluyó que la selección de personal según el perfil del puesto y según las competencias es muy relevante para conseguir un equipo de trabajo que demuestre desempeño laboral. En la entidad en estudio se identificó que en su mayoría se conoce los procesos de la selección del personal, y la entidad cuenta con la estructura organizativa de puestos de acuerdo con las competencias requeridas. En la Municipalidad de Ambo los puestos de trabajo están bien organizados y diseñados, y se hace cumplir, ya que el 89% alude que el currículum vitae de los servidores es uno de los elementos para seleccionar al mejor participante.

Simón (2021) en su tesis cuyo objetivo fue identificar la base del desempeño laboral, método de estudio descriptivo y correlacional; tesis de la Universidad de Huánuco, concluyó indicando que el desempeño laboral en la entidad en estudio alcanza un 65% la cual es un nivel moderado, pero que se necesita mejorar la evaluación del personal con respecto a los conocimientos y competencias para mejorar el desempeño del servidor público. El desempeño laboral necesita de mayor competencia profesional, que los trabajadores demuestren mayor compromiso según el puesto en la que se desempeñan; pero la inadecuada asignación de un personal que no cumple el perfil del puesto perjudica no solo a la eficacia del servicio sino al cumplimiento de las funciones internas.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Chiavenato (2011) la organización del trabajo consiste en el conjunto de procesos y técnicas que permite administrar los recursos, el tiempo y la distribución de tareas con el fin de alcanzar metas. Es parte de la planificación del personal, que se orienta al proceso de seleccionar, inducir y probar al equipo humano para demostrar su competencia ante el puesto o función que se le asigna. La organización del trabajo como actividad de la administración de recursos humanos permite establecer el perfil de cada puesto laboral, así como las competencias para cubrir esos puestos; de antemano esta también relacionada con los requisitos que estos deben cumplir bajo un marco normativo de la organización y bajo la visión estratégica.

En el sector público, la organización de trabajo es definida por el SERVIR (2019) como el conjunto de actividades y etapas en la que se diseña puestos, se establece el perfil de los puestos, se determina las competencias orientadas al desempeño laboral. La organización del trabajo es la función de distribuir las tareas según la necesidad de la entidad pública, y según requerimientos de cada puesto estructurado. Es un proceso en la que se selecciona, se efectúa la inducción y se establece los requisitos de formación académica, conocimiento y requisitos de experiencia con el fin de integrar a un servidor que cumpla con todo lo establecido. En tal sentido el SERVIR a través de la normativa y del conjunto de lineamientos a establecido en el sector público las directrices de la organización del trabajo en las entidades, con la finalidad de alcanzar mayor productividad y desempeño laboral e institucional.

#### **2.2.1.1. PROCESO DE DISEÑO DE PUESTOS**

Por su parte la Resolución de Presidencia Ejecutiva 312-2017-SERVIR, del 2017 de la Autoridad Nacional del Servicio Civil indica que consiste en el proceso del subsistema organización del

trabajo comprendida al análisis y descripción de los puestos, así como el establecimiento de perfiles y la gestión del manual de perfiles de puestos. El proceso de diseño de puesto comprende del proceso de selección del puesto, inducción del puesto y del periodo de prueba del puesto, la que permite fortalecer al puesto según los requerimientos de la entidad pública.

#### **a. Proceso de selección**

Por su parte la Resolución de Presidencia Ejecutiva 312-2017-SERVIR, del 2017 de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sostiene que es un instrumento en el que se establece las funciones y los requisitos de puesto que van a ser utilizados en el proceso de selección de personal. Se determinan y se establecen de forma específica cada detalle del puesto que se tiene que cubrir.

#### **b. Proceso de inducción**

Por su parte la Resolución de Presidencia Ejecutiva 312-2017-SERVIR, del 2017 de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sostiene que el proceso de inducción se trata de proveer información definida de cada puesto a los servidores públicos, esta información consiste dar a conocer acerca de las funciones que se debe cumplir, la experiencia necesaria, la formación académica que deben tener y las competencias que deben aplicar para el mejor desempeño de sus funciones.

#### **c. Proceso de periodo de prueba**

Por su parte la Resolución de Presidencia Ejecutiva 312-2017-SERVIR, del 2017 de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sostiene que consiste en proveer información a los servidores públicos y que permite orientar con criterio habilidades, y validar las experiencias y competencias con la finalidad de fortalecer el desempeño y desarrollo de sus capacidades ante sus funciones.

### **2.2.1.2. PERFIL DEL PUESTO**

La Resolución de Presidencia Ejecutiva 313-2017-SERVIR, del 2017 de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sostiene que el perfil del puesto es la información específica y estructurada con respecto a la ubicación de un puesto establecida en la estructura orgánica de la entidad pública; así como las funciones, los requisitos y exigencias que demandan con el fin de que un aspirante pueda desempeñarse y conducirse de manera adecuada en un puesto.

La importancia de los perfiles de puesto permite ser un subsistema de organización del trabajo la cual constituye un instrumento de gestión de recursos humanos indispensable, ya que esta provisiona información técnica de valor institucional de cada uno de los procesos, de inducción, selección, periodo de prueba, vinculación, evaluación de desempeño, capacitación, evaluación de desempeño y administración de puestos. La estructura del perfil del puesto este compuesto por los requisitos de formación académica, requisitos de conocimientos y requisitos de experiencia.

#### **a. Requisitos de formación académica**

La Resolución de Presidencia Ejecutiva 313-2017-SERVIR, del 2017 de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sostiene que la formación académica es un requisito indispensable para establecer el perfil del puesto. Está vinculada con los estudios formales y requeridos para cubrir un determinado puesto, para ello es importante identificar las funciones y la misión del puesto.

#### **b. Requisitos de conocimientos**

La Resolución de Presidencia Ejecutiva 313-2017-SERVIR, del 2017 de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sostiene que los requisitos de conocimientos deben ser establecidos según la

función del puesto y según las responsabilidades que el servidor público va a desarrollar, están estructurada por conocimientos técnicos de cursos y/o programas de especialización y conocimiento de ofimática

### **c. Requisitos de experiencia**

La Resolución de Presidencia Ejecutiva 313-2017-SERVIR, del 2017 de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sostiene que la experiencia es el requisito principal para cumplir con las funciones del puesto. La experiencia general está vinculada con la experiencia total en el ámbito laboral, y la experiencia específica está vinculada con la exigencia cuya función es directa en materia del puesto.

### **2.2.1.3. PUESTO POR COMPETENCIAS**

La Resolución de Presidencia Ejecutiva 313-2017-SERVIR, del 2017 de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sostiene que las competencias son características específicas de las personas, que se transforman en comportamientos visibles para el rendimiento, éxito y desempeño laboral, la cual conglomerada las competencias técnicas, la vocación de servicio, habilidades y actitudes que permiten lograr un ambiente positivo en la entidad pública.

#### **a. Competencias técnicas**

Resolución Presidencia Ejecutiva 320-2017-SERVIR, del 2017 de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sostiene que las competencias técnicas son aquellas competencias funcionales, las que se requiere para el buen desempeño de las funciones establecidas en el puesto de trabajo, la cual está vinculada con las habilidades, conocimientos y destrezas requeridas para cumplir con las tareas o función determinada dentro del puesto laboral.

### **b. Competencias comportamentales**

Por su parte, la Resolución Presidencia Ejecutiva 320-2017-SERVIR, del 2017 de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sostiene que las competencias comportamentales, están relacionadas con las actitudes que el servidor manifiesta en base al comportamiento entre colaboradores. Esto permite desarrollar las funciones de manera interpersonal, trabajo en equipo, con calidad, liderazgo y personalidad compartida con los demás. La importancia de esta competencia es muy provechosa para las instituciones, ya sean privadas o públicas, ya que esto contribuye al cumplimiento de metas.

### **c. Vocación de servicio**

Resolución Presidencia Ejecutiva 093-2016-SERVIR, sostiene que la vocación de servicio está compuesta por la capacidad de actuar y desempeñar funciones con calidad ante el usuario interno o externo, teniendo en cuenta las habilidades y requerimientos que permitan ser respuesta asertiva, oportuna, cordial y efectiva. La vocación de servicio es un valor público del servidor, que se centra en los valores éticos de cada persona, y permite ser un elemento más relevante para el buen desempeño laboral del servidor público.

## **2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL**

La Resolución Presidencia Ejecutiva 068-2020-SERVIR, del 2020 de Autoridad Nacional del Servicio Civil, sostiene que el desempeño laboral en el sector público consiste en la actuación del servidor dentro de sus responsabilidades laborales establecidos y está orientado en menor o mayor grado, al cumplimiento de los objetivos, metas y consecución de resultados. La administración de recursos humanos de la entidad pública tiene la responsabilidad de medir el desempeño de cada servidor público, teniendo en cuenta elementos tales como las

habilidades, capacidades y resultados alcanzados en la función y cumplimientos de sus tareas.

### **2.2.2.1. HABILIDADES**

La Resolución Presidencia Ejecutiva 313-2017-SERVIR, del 2017 de Autoridad Nacional del Servicio Civil, sostiene que las habilidades son cualidades, que el servidor público tiene, así como la disposición y capacidad para realizar su trabajo, son inherentes al comportamiento y características personales que fueron adquiridas de manera práctica por las personas.

#### **a. Análisis**

Por su parte el SERVIR (2019) sostiene que el análisis del servidor público es una habilidad que debe integrar en el desarrollo de su trabajo con la finalidad de hacer bien las funciones y responder a las demandas del usuario interno o externo. Es la habilidad que se debe considerar en el proceso de selección del personal, ya que es factor importante para el desempeño laboral, ya que se trata de la capacidad de analizar cada situación ocurrida en la entidad pública para responder con mayor asertividad.

#### **b. Empatía**

Wayne (2010) empatía es una de las habilidades que el colaborador demuestra para desarrollar tareas en un entorno de trabajo, en el que se incluye y hace partícipe a otros para formar un equipo de fuerza de trabajo para cumplir actividades óptimas en la organización. Tiene la habilidad de comprender, comprometer y conectar a personas, con un perspectiva emocional y reto frente a sus necesidades de cada uno en el equipo humano, enfocándose a la misión de la institución.

#### **c. Comunicaciones interpersonales**

Chiavenato (2011) consiste en la habilidad que el individuo de

la organización tiene para relacionarse con los demás en base a los datos e información que se transmite para desempeñar una actividad; esta permite proporcionar información, articular procesos, canalizar a través mensajes ya sean escritas, verbales o no verbales con el fin de alcanzar resultados corporativos y consecución de objetivos.

#### **2.2.2.2. CAPACIDADES**

La Resolución Presidencia Ejecutiva 313-2017-SERVIR, del 2017 de Autoridad Nacional del Servicio Civil, define a las capacidades como el conjunto de conocimientos técnicos, especializados y lógica del servidor para desempeñar sus funciones y cumplir las normativas internas siguiendo el criterio y razonabilidad de las funciones que se ejecutan. El servidor público debe tener la capacidad mental, física y social para hacer más fácil las labores. Las capacidades se centran en el compromiso, el liderazgo y capacidad de gestionar instrumentos técnico más adecuados para el mejor desempeño laboral.

##### **a. Compromiso laboral**

SERVIR (2019) el compromiso laboral del servidor público es servir al ciudadano con eficiencia y eficacia; así como demostrar calidad de atención ante las demandas de los ciudadanos. Demostrar lealtad e identidad institucional, en relación con las funciones que este tiene en la entidad pública.

##### **b. Liderazgo**

La Resolución Presidencia Ejecutiva 313-2017-SERVIR, del 2017 de Autoridad Nacional del Servicio Civil sostiene que en el servidor público debe tener la iniciativa de liderar, ya que esto es un elemento para integrar personas, encaminar actividades y cumplir objetivos estratégicos de manera intuitiva, corporativa y en equipo. El liderazgo en la entidad pública es un factor para evaluar

el desempeño, ya que su significancia es importante para lograr resultados en la gestión pública.

### **c. Capacidad de gestión**

La Resolución Presidencia Ejecutiva 320-2017-SERVIR, del 2017 de Autoridad Nacional del Servicio Civil sostiene que la capacidad de gestión es la habilidad para gestionar sistemas administrativos, buscar recursos, administrarlas, capacidad para el uso de los recursos y capacidad para hacer que los recursos permitan cumplir los objetivos.

### **2.2.2.3. RESULTADOS**

La Resolución Presidencia Ejecutiva 068-2020-SERVIR, del 2017 de Autoridad Nacional del Servicio Civil, sostiene que es el valor que proporciona el servidor, así como metas alcanzadas por su buen rendimiento, de las actividades que tiene a su cargo. Evidencia logros significativos, productos entregados a la entidad que demuestra el desempeño de sus labores.

#### **a. Valor público**

La Resolución Presidencia Ejecutiva 320-2017-SERVIR, del 2017 de Autoridad Nacional del Servicio Civil sostiene que el valor público es la finalidad de las organizaciones del sector público, que expresa, el nivel de desempeño, resultados y rendimiento de los servicios que esta brinda. Así como también es el servicio orientado a fortalecer, responder, atender demandas, derechos y expectativas de la ciudadanía.

#### **b. Meta alcanzada**

La Resolución Presidencia Ejecutiva 076-2021-SERVIR, del 2021 de Autoridad Nacional del Servicio Civil la meta alcanzada es la expresión del resultado esperado de una unidad u órgano de la entidad pública, en consecuencia, del cumplimiento de sus

funciones y actividades que el servidor público cumple. Una meta alcanzada permite expresar el nivel de trabajo en equipo y capacidad de gestión y orientación de las acciones en los resultados.

### **c. Buen rendimiento**

La Resolución Presidencia Ejecutiva 068-2020-SERVIR, del 2017 de Autoridad Nacional del Servicio Civil, sostiene que el buen rendimiento consiste en la presentación y satisfacción del desempeño del servidor público, en la que se evidencian logros que se ha alcanzado las cuales permiten ser un factor importante para evaluar el nivel de rendimiento de cada uno de los servidores con el fin de identificar fortalezas y debilidades que sean especiales para tomar decisiones de esos resultados con el fin de mejorar el rendimiento cada vez mejor.

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

- 1) Administración; es el conjunto de actividad que permite integrar orientar, controlar conjunto de actividades para conseguir objetivos y resultados (Chiavenato, 2006).
- 2) Delegación; consiste en la acción de otorgar autoridad, facultad y responsabilidad según los niveles jerárquicos (Chiavenato, 2006).
- 3) Eficacia; consiste en la capacidad de conseguir metas y lograr resultados (Chiavenato, 2006).
- 4) Eficiencia; consiste la relación de los beneficios y costos; ejecutar actividades de manera correcta utilizando los recursos adecuados (Chiavenato, 2006).
- 5) Formación laboral; consiste en la capacitación de servidores que están ocupando un puesto en la entidad, en la que se utiliza diplomados, talleres, cursos y otros que conducen a la formación de los servidores (Ley 30057, 2013).

- 6) Formación profesional; es aquella que se obtiene a través el grado académico de maestrías en áreas solicitadas por la entidad. Este tiene la finalidad de preparar a los servidores públicos en los institutos y universidades (Ley 30057, 2013).
- 7) Funcionario público; es aquel representante político, cuyo cargo está en relacionada a funciones de gobierno, es quien dirige o efectúa la conducción de la Entidad (Ley 30057, 2013).
- 8) Merito; consiste el principio del servicio civil que consta del acceso, permanecía, mejora, progresión y compensación, la cual se orienta a la actitud, capacidad, aptitud y evaluación de permanencia para el puesto (Ley 30057, 2013).
- 9) Perspectiva; es la capacidad de establecer el conocimiento en acción y convertirlo en resultados; así como hacerlo una teoría practica para solucionar situaciones problemáticas en la entidad (Chiavenato, 2006).
- 10) Servidor de confianza; es aquel servidor que forma parte del entorno directo, o funcionario, directivo cuya permanencia es determinada y vinculada bajo la confianza (Ley 30057, 2013).
- 11) Puesto; es el conjunto de responsabilidades y funciones que son establecidos en una posición estructural en la entidad, así como los requisitos que deben cumplir para cubrir el puesto (Ley 30057, 2013).
- 12) Relaciones humanas; consiste en la interacción social la que permite fortalecer grupos y equipo de trabajo (Chiavenato, 2006).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

- La Organización del trabajo se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024

## **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- El proceso de diseño de puestos se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024
- El perfil de puestos se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024
- El puesto por competencias se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE 1**

#### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

##### **Dimensiones**

- Proceso de diseño de puestos
- Perfil del puesto
- Puesto por competencias

### **2.5.2. VARIABLE 2**

#### **DESEMPEÑO LABORAL**

##### **Dimensiones**

- Habilidades
- Capacidades
- Resultados

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título	Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de Likert (Nunca-1) (Raramente-2) (Ocasionalmente-3) (Frecuentemente-4) (Muy frecuentemente-5)	
Organización del trabajo y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024	Organización del trabajo	Proceso de diseño de puestos	Proceso de selección	El proceso de selección de personal se realiza de acuerdo con los requisitos establecidos	
			Proceso de inducción	Se efectúa el proceso de inducción a los servidores públicos de la UGEL Tocache	
			Proceso periodo de prueba laboral	Se ejecuta el proceso de periodo de prueba de personal para establecer su permanencia laboral	
		Requisitos de formación académica	Se cumple con los requisitos de formación académica que establece cada puesto de trabajo		
		Perfil del puesto	Requisitos de conocimientos	Los requisitos de conocimientos establecidos por cada puesto de trabajo de la UGEL Tocache son coherentes con las funciones del servidor público	
	Desempeño Laboral	Puesto por competencias	Requisitos de experiencia	Requisitos de experiencia	El personal que labora en su área cumple con los requisitos de experiencia general y específica para desempeñar su función
				Competencias técnicas	En el proceso de selección de personal se integra como factor de evaluación las competencias técnicas
			Competencias comportamentales	Las competencias comportamentales de los servidores públicos permiten generar trabajo en equipo	
			Vocación de servicio	En el área en la que se desempeña existe servidores que no tienen la vocación de servicio para desempeñarse en su función	
			Habilidades	Análisis	Los servidores en el área que labora cuentan con la habilidad de análisis para desempeñar sus funciones
		Empatía	En el área que usted dirige, existe empatía entre los servidores públicos		

---

	Comunicación oral	Se practica eficientemente la comunicación interpersonal en el área que usted dirige
Capacidades	Compromisos	En el área que usted dirige, existe compromiso laboral y cumplimiento de tareas diarias por parte del servidor
	Liderazgo	Existe buen liderazgo por parte de los servidores públicos de la UGEL Tocache
	Capacidad de gestión	En el área que usted dirige, el personal demuestra capacidad de gestión para cumplir con eficacia y eficiencia sus funciones
	Valor público	La atención interna por las demás áreas demuestra buen valor público y desempeño laboral
Resultados	Meta alcanzada	En el área que usted dirige, se logra alcanzar las metas establecidas el plan estratégico institucional
	Buen rendimiento	Se realiza evaluación a los servidores de la UGEL Tocache para identificar el buen rendimiento

---

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigación fue aplicada porque se ha utilizado bases teóricas, y conocimientos de otras investigaciones que permitan comparar y discutir resultados con la realidad problemática (Quezada, 2019).

##### 3.1.1. ENFOQUE

Fue cuantitativo, toda vez que se utilizó datos recopilados de la muestra de estudio, la cuales fueron procesados para obtener escala numérica de frecuencias y porcentuales que fueron esenciales para la interpretación de cada pregunta efectuada y fueron relevantes para contrastar y comprobar hipótesis (Tamayo, 2003).

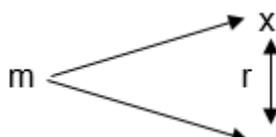
##### 3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Fue descriptiva y correlacional, toda vez que en su primera instancia se identificará conceptos, bases teóricas y referencias; y en segunda instancia se calculó valores, con la finalidad de interceptar y medir el nivel de relación entre variables (Tamayo, 2003).

##### 3.1.3. DISEÑO

Fue no experimental, el estudio se efectuó sin manipular conductas ni comportamientos de las variables de estudio, es decir que se recopiló datos sin tener la intención de cambiar el contexto real de la problemática de estudio, ya que solo se consiguió la información en un solo momento dado, sin utilizar varias etapas para alcanzar resultados (Tamayo, 2003).

En tal sentido el esquema del diseño del estudio es la siguiente:



Dónde: m) la muestra de estudio, x) la variable 1 (organización de trabajo), la y) variable 2 (desempeño laboral) y la r) relación entre variables.

## **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **3.2.1. POBLACIÓN**

La población de estudio está compuesta por una parte o sector del universo, cuya identificación determinada a través de la problemática definida en el estudio (Hernández et al., 2014).

A través de esta definición, afirmamos que, para la presente investigación, la población estuvo integrado por todos los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, que de acuerdo con el cuadro de asignación de personal asciende a cincuenta (50) colaboradores que laboran en aquella entidad. *VER ANEXO 4*

### **3.2.2. MUESTRA**

Quezada (2019) como el subconjunto o cierta parte de la población, la cual es extraída por el investigador según la necesidad y bajo las características inherentes al problema de estudio. Y para determinar la muestra de estudio se aplicó el muestreo no probabilístico, porque no se utilizó ninguna fórmula de aleatoriedad simple (Hernández et al., 2014).

De tal forma la muestra de estudio estuvo compuesto por los servidores que laboran de acuerdo al cuadro de asignación de personal de la UGEL Tocache, ya que tienen las características suficientes para ser considerados como la muestra de estudio; esto asciende a cincuenta (50) colaboradores. Está integrado por siete (7) servidores entre directores y jefes de áreas; y por cuarenta y tres (43) servidores entre especialistas, técnicos, y personal auxiliar como se puede observar en el **ANEXO 4**.

**Tabla 1**

*Muestra de estudio*

<b>Nivel jerárquico</b>	<b>Cantidad</b>
Directores y jefes	7
Especialistas, técnicos y personal auxiliar	43
<b>Total</b>	<b>50</b>

*Nota.* ANEXO 4

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.3.1. TÉCNICA**

Fue la encuesta, que según Arias (2006) afirma que es una técnica estratégica que establece el investigador para obtener la información de la muestra de estudio, esta puede ser presentada de manera oral o escrita.

#### **3.3.2. INSTRUMENTO**

Fue el cuestionario, la cual fue elaborado en base a los indicadores de cada dimensión y variable de estudio, de tal manera se puedan conseguir los datos de manera directa y coherente (Hernández et al., 2014).

El cuestionario fue elaborado para cada variable. Para la primera variable las preguntas estuvieron dirigidas a los servidores especialistas y técnicos. Y para la segunda variable, las preguntas estuvieron dirigidas los directores y jefes de áreas.

### **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

La técnica para procesar la información fue el conteo de valores de cada pregunta realizada a la muestra de estudio, para después ordenarla por cada dimensión y variable; utilizando el SPSS V26 en la que se ingresó esos datos para obtener las tablas y figuras. Y con ello, se pudo analizarlas según la realidad problemática identificada.

# CAPÍTULO IV

## RESULTADOS

### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

#### 4.1.1. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**Tabla 2**

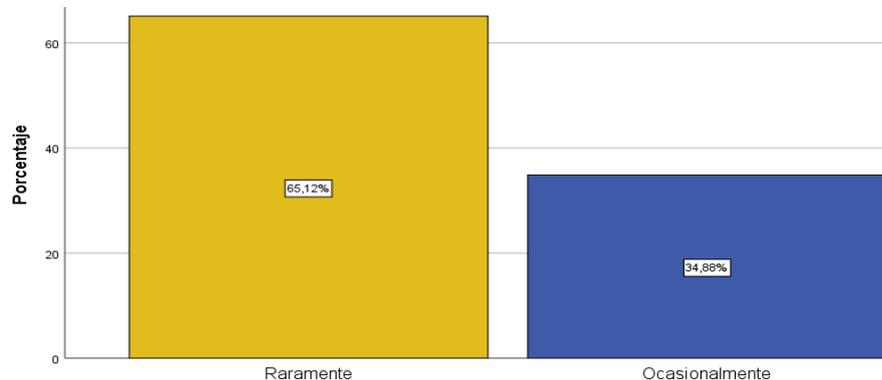
*¿El proceso de selección de personal se realiza de acuerdo con los requisitos establecidos?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Raramente	28	65,12
	Ocasionalmente	15	34,88
	Total	43	100,0

*Nota.* Cuestionario ejecutado 2024

**Figura 1**

*¿El proceso de selección de personal se realiza de acuerdo con los requisitos establecidos?*



*Nota.* Cuestionario ejecutado 2024

#### Interpretación

Se observa en esta tabla y figura el resultado con respecto al proceso de selección, que, del total de la primera muestra, el 65.12% de encuestados indicaron que raramente se efectúa el proceso de selección de personal según lo requisitos y el 34.88% ocasionalmente por lo que se puede ver que en su mayoría del personal administrativo indica que el proceso de selección de personal aún está muy direccionado, ya que se contratan personal sin cumplir los requisitos que se establecen, esto perjudica al desempeño laboral.

**Tabla 3**

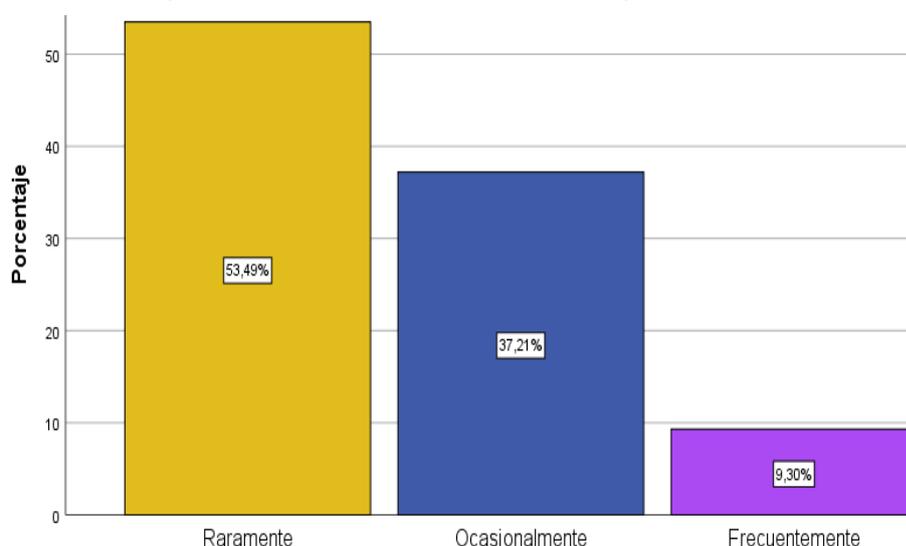
*¿Se efectúa el proceso de inducción a los servidores públicos de la UGEL Tocache?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Raramente	23	53,49
	Ocasionalmente	16	37,21
	Frecuentemente	4	9,30
	Total	43	100,0

*Nota.* Cuestionario ejecutado 2024

**Figura 2**

*¿Se efectúa el proceso de inducción a los servidores públicos de la UGEL Tocache?*



*Nota.* Cuestionario ejecutado 2024

### Interpretación

Se observa en esta tabla y figura el resultado con respecto al proceso de inducción, que, del total de la primera muestra, el 53.49% de los encuestados indicaron que raramente se efectúa el proceso de inducción a los servidores públicos de la UGEL, el 37.21% en ocasiones se realizan inducciones al personal y el 9.30% de manera frecuentemente. Se puede indicar que en su mayoría afirman que la inducción al personal se efectúa raramente; manifiestan que son pocas las veces que se cita a talleres de inducción al personal, y por ello hay servidores que no conocen bien sus funciones que deben cumplir.

**Tabla 4**

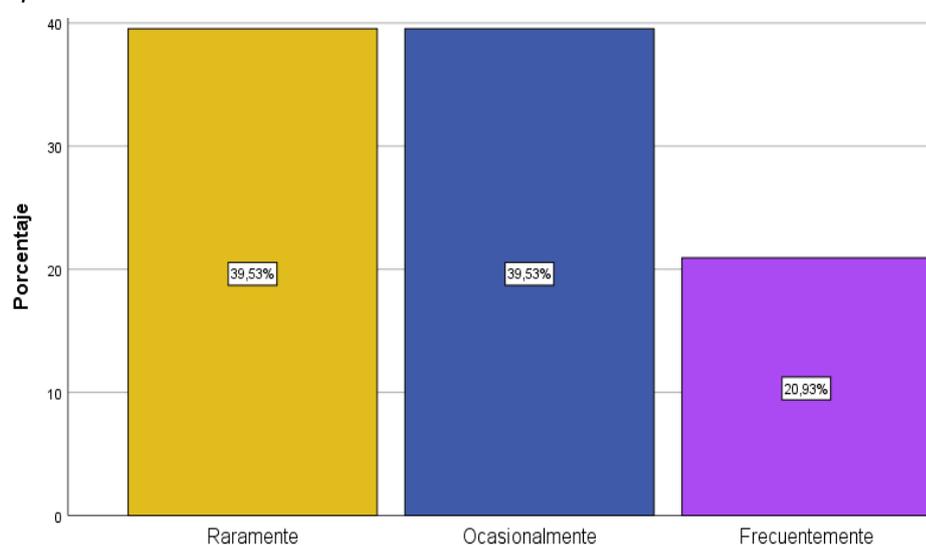
*¿Se ejecuta el proceso de periodo de prueba de personal para establecer su permanencia laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Raramente	17	39,53
	Ocasionalmente	17	39,53
	Frecuentemente	9	20,94
	Total	43	100,0

Nota. Cuestionario ejecutado 2024

**Figura 3**

*¿Se ejecuta el proceso de periodo de prueba de personal para establecer su permanencia laboral?*



Nota. Cuestionario ejecutado 2024

### Interpretación

Se observa en esta tabla y figura el resultado con respecto al proceso de periodo de prueba, que, del total de la primera muestra, el 53.53% de los encuestados indicaron que raramente se efectúa el proceso de periodo de prueba como establece la norma, el 39.53% afirman que ocasionalmente se efectúa este proceso y el 20.93% indicaron frecuentemente. Se puede indicar que el área de Recursos Humanos de la UGEL Tocache no efectúa de manera frecuente el periodo de prueba con el fin de medir el desempeño laboral y establecer permanencia laboral del servidor público.

**Tabla 5**

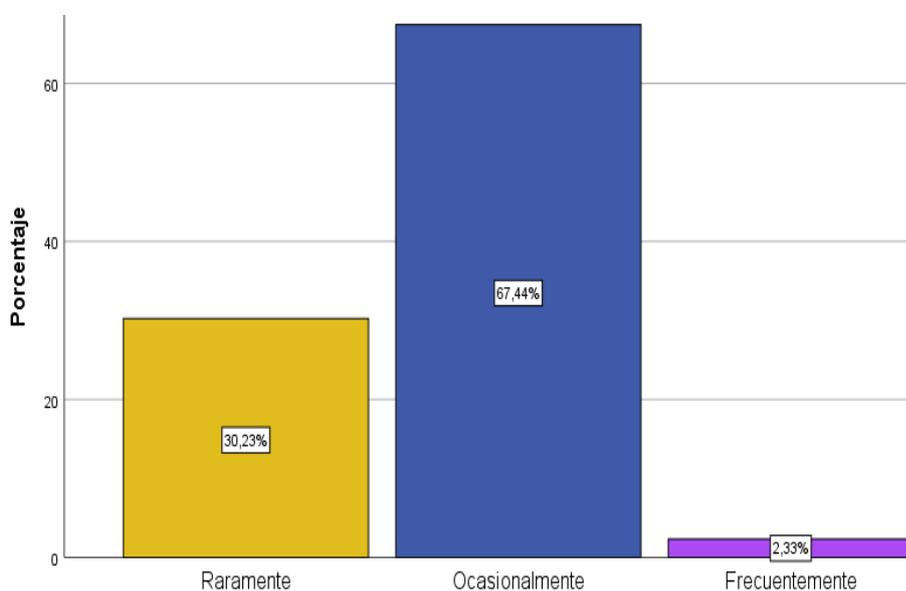
*¿Se cumple con los requisitos de formación académica que establece cada puesto de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Raramente	13	30,23
	Ocasionalmente	29	67,44
	Frecuentemente	1	2,33
	Total	43	100,0

*Nota.* Cuestionario ejecutado 2024

**Figura 4**

*¿Se cumple con los requisitos de formación académica que establece cada puesto de trabajo?*



*Nota.* Cuestionario ejecutado 2024

### Interpretación

Se observa en esta tabla y figura el resultado con respecto a los requisitos de información académica, que, del total de la primera muestra, el 67.44% de los encuestados indicaron que ocasionalmente se cumple estos requisitos que establece cada perfil del puesto, el 30.23% afirman que raramente y el 2.33% indicaron frecuentemente. Se puede afirmar que la mayoría del personal administrativo, técnicos y asistentes cumplen actividades laborales que no son relacionados a la formación académica, esto repercute de forma desfavorable para el desempeño laboral.

**Tabla 6**

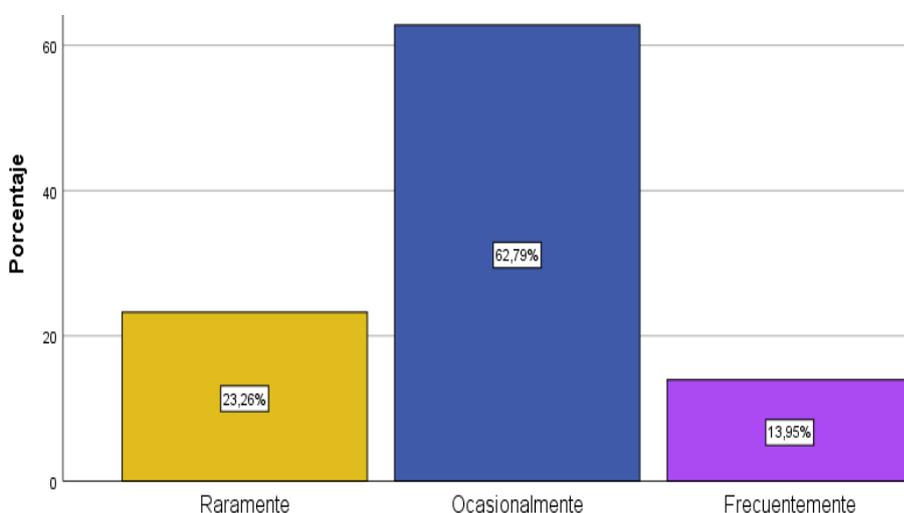
*¿Los requisitos de conocimientos establecidos por cada puesto de trabajo de la UGEL Tocache son coherentes con las funciones del servidor público?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Raramente	10	23,26
	Ocasionalmente	27	62,79
	Frecuentemente	6	14,95
	Total	43	100,0

Nota. Cuestionario ejecutado 2024

**Figura 5**

*¿Los requisitos de conocimientos establecidos por cada puesto de trabajo de la UGEL Tocache son coherentes con las funciones del servidor público?*



Nota. Cuestionario ejecutado 2024

### Interpretación

Se observa en esta tabla y figura el resultado con respecto a los requisitos de conocimiento, que, del total de la primera muestra, el 62.79% de los encuestados indicaron que ocasionalmente los requisitos de conocimientos establecidos por cada puesto de trabajo en la UGEL Tocache son coherentes con las funciones del servidor público, el 23.26% afirman que raramente y el 13.95% indicaron que frecuentemente. Se puede afirmar, que la mayoría de los servidores administrativos, técnicos y asistentes, están designados a funciones que no están relacionadas a los conocimientos que en su momento se evaluó, esto evidencia la falta de organización de tareas según el conocimiento del personal

**Tabla 7**

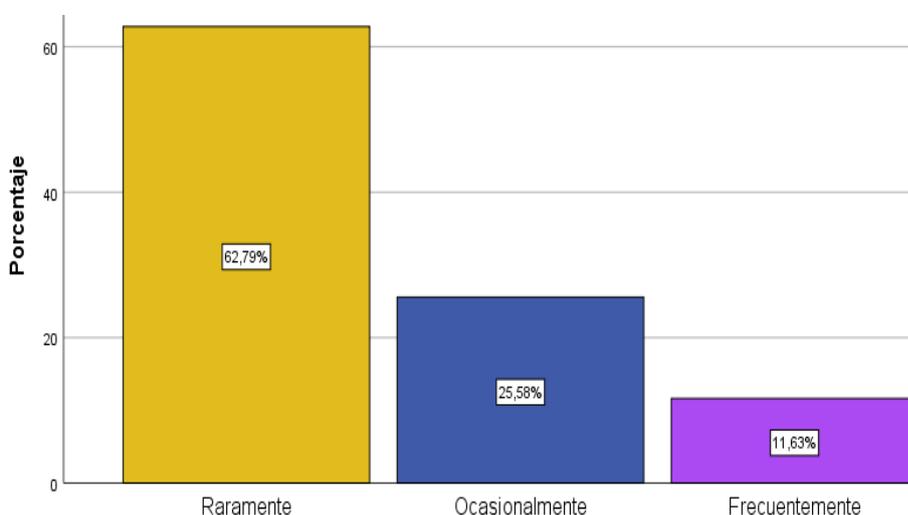
*¿El personal que labora en su área cumple con los requisitos de experiencia general y específica para desempeñar su función?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Raramente	27	62,79
	Ocasionalmente	11	25,56
	Frecuentemente	5	11,63
	Total	43	100,0

Nota. Cuestionario ejecutado 2024

**Figura 6**

*¿El personal que labora en su área cumple con los requisitos de experiencia general y específica para desempeñar su función?*



Nota. Cuestionario ejecutado 2024

### Interpretación

Se observa en esta tabla y figura el resultado con respecto a los requisitos de experiencia, que, del total de la primera muestra, el 62.79% de los encuestados indicaron que raramente el personal que labora en su área cumple con los requisitos de experiencia general y específica para desempeñar su función, el 25.56% afirman que ocasionalmente y el 11.63% indicaron que frecuentemente. Se puede afirmar que la gran mayoría del personal técnico, administrativa y asistentes no cumplen con los requisitos de experiencia que demanda el puesto donde laboran, situación que estaría perjudicando al buen desempeño del personal.

**Tabla 8**

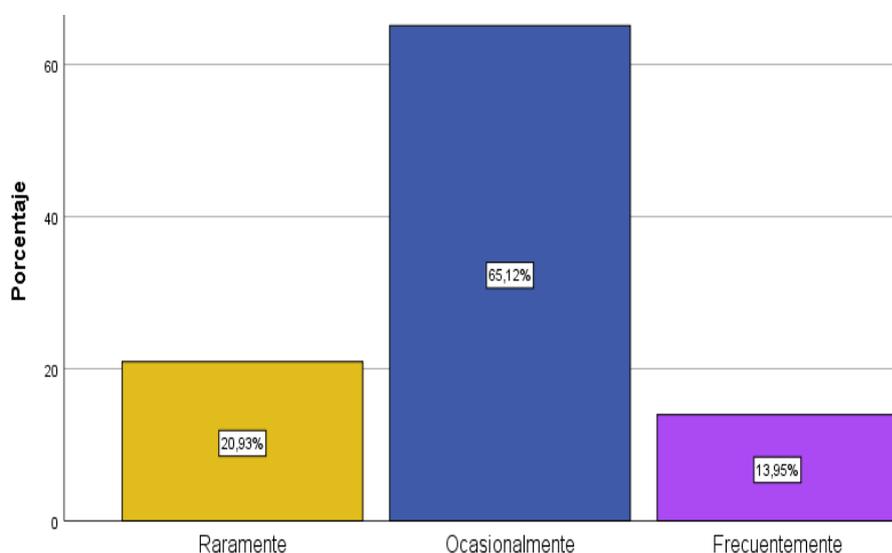
*¿En el proceso de selección de personal se integra como factor de evaluación las competencias técnicas?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Raramente	9	20,93
	Ocasionalmente	28	65,12
	Frecuentemente	6	13,95
	Total	43	100,0

Nota. Cuestionario ejecutado 2024

**Figura 7**

*¿En el proceso de selección de personal se integra como factor de evaluación las competencias técnicas?*



Nota. Cuestionario ejecutado 2024

### Interpretación

Se observa en esta tabla y figura el resultado con respecto a las competencias técnicas, que, del total de la primera muestra, el 65.12% de los encuestados indicaron que ocasionalmente en el proceso de selección de personal se integra como factor de evaluación a las competencias técnicas, el 20.93% afirman que raramente y el 13.95% indican que frecuentemente. Se puede afirmar que el área de Recursos Humanos de la UGEL Tocache no describe en las bases del proceso de selección las competencias técnicas como factor de evaluación, la cual se evidencia que los puestos no están diseñados por competencias, dado que se priorizan más el nivel académico.

**Tabla 9**

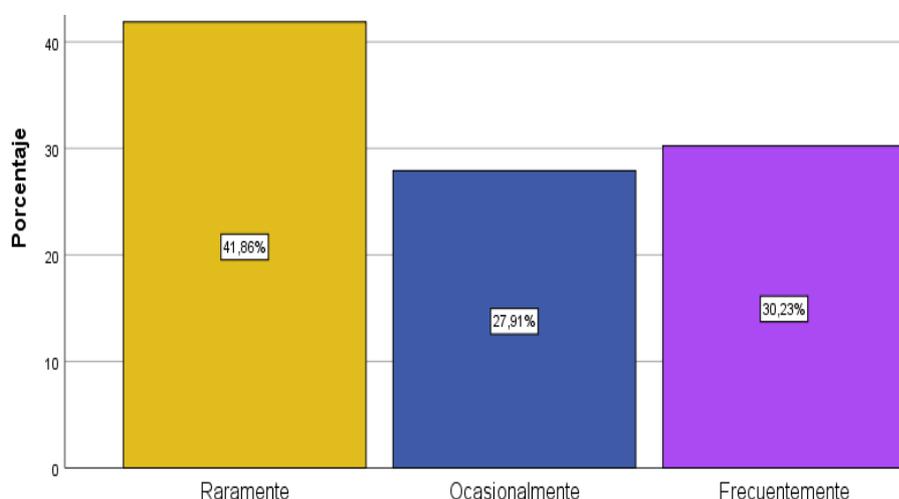
*¿Las competencias comportamentales de los servidores públicos permiten generar trabajo en equipo?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Raramente	18	41,86
	Ocasionalmente	12	27,91
	Frecuentemente	13	30,23
	Total	43	100,0

Nota. Cuestionario ejecutado 2024

**Figura 8**

*¿Las competencias comportamentales de los servidores públicos permiten generar trabajo en equipo?*



Nota. Cuestionario ejecutado 2024

### Interpretación

Se observa en esta tabla y figura el resultado con respecto a las competencias comportamentales, que, del total de la primera muestra, el 41.86% de los encuestados indicaron que raramente las competencias comportamentales de los servidores públicos permiten generar trabajo en equipo, el 30.23% afirman que frecuentemente y el 27.91% indican que ocasionalmente. Se puede afirmar, que el comportamiento de los servidores públicos tiene un nivel bajo, ya que existe un trabajo en equipo no muy comprometido. Indicaron que prima mucho la exclusión y discriminación organizacional, muchos se sienten no considerados en el equipo de trabajo; esto se debe que se contratan personas que no generan competencias comportamentales y trabajo en equipo.

**Tabla 10**

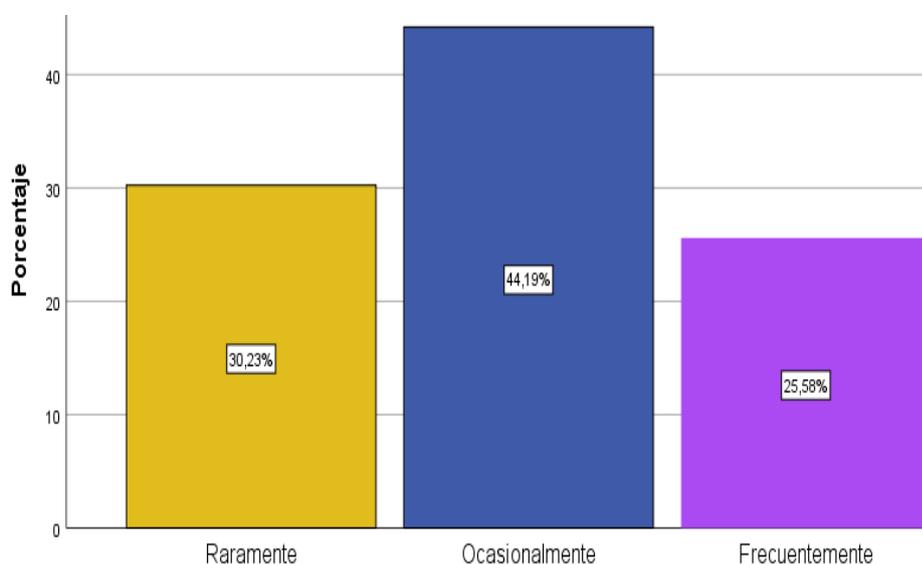
*¿En el área en la que se desempeña existe servidores que no tienen la vocación de servicio para desempeñarse en su función?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Raramente	13	30,23
	Ocasionalmente	19	44,19
	Frecuentemente	11	25,58
	Total	43	100,0

Nota. Cuestionario ejecutado 2024

**Figura 9**

*¿En el área en la que se desempeña existe servidores que no tienen la vocación de servicio para desempeñarse en su función?*



Nota. Cuestionario ejecutado 2024

### Interpretación

Se observa en esta tabla y figura el resultado con respecto a la vocación de servicio, que, del total de la primera muestra, el 44.19% de los encuestados indicaron que ocasionalmente el personal no cuenta con la vocación de servicio para desempeñar su función, el 30.23% raramente y el 25.58% frecuentemente. El personal técnico, administrativo y asistentes refieren que existe entre ellos servidores que no tiene vocación para tratar con las personas; hay personal que con frecuencia cometen errores en sus funciones, otros demuestran una conducta no muy adecuada para cumplir sus funciones, falta de obediencia a sus jefes y esto perjudica al desempeño laboral.

#### 4.1.2. DESEMPEÑO LABORAL

Para la medición de esta variable, se entregó la ficha a los directivos y jefes, con el fin de que ellos sean los que evalúen a los 43 servidores públicos, de tal manera se tiene los siguientes resultados.

**Tabla 11**

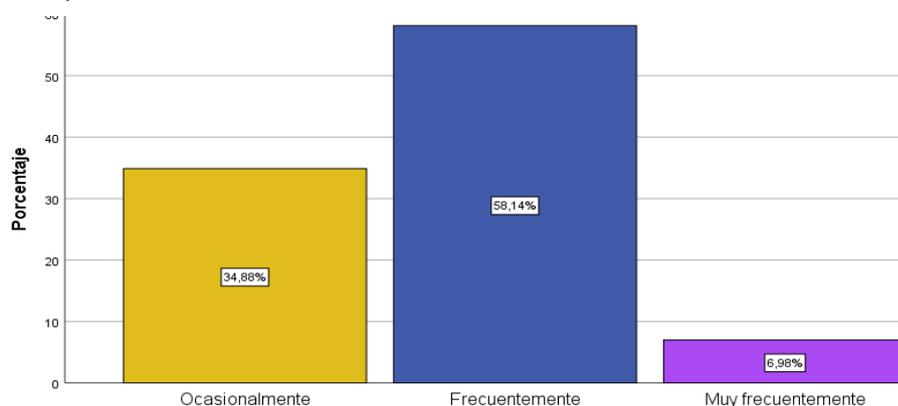
*¿Los servidores en el área que labora cuentan con la habilidad de análisis para desempeñar sus funciones?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ocasionalmente	15	34,88
	Frecuentemente	25	58,14
	Muy frecuentemente	3	6,98
Total		43	100,0

*Nota.* Cuestionario ejecutado 2024

**Figura 10**

*¿Los servidores en el área que labora cuentan con la habilidad de análisis para desempeñar sus funciones?*



*Nota.* Cuestionario ejecutado 2024

#### Interpretación

Se observa en esta tabla y figura el resultado de la evaluación del desempeño efectuado por los directivos, respecto a la habilidad de análisis del personal, el 58.14% demuestran frecuentemente habilidad de análisis para desempeñar funciones, el 34.86% ocasionalmente y el 6.96% muy frecuentemente. Los jefes y directores de la entidad afirman que la gran mayoría del personal subordinado demuestra habilidades de análisis para cumplir sus funciones, aunque se necesita mejorar y fortalecerlas.

**Tabla 12**

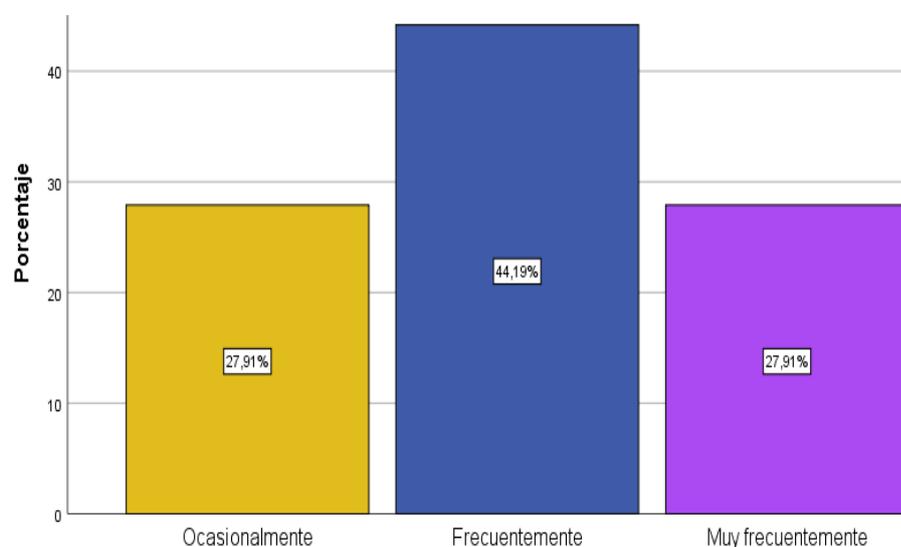
*¿En el área que usted dirige, existe empatía entre los servidores públicos?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ocasionalmente	12	27,91
	Frecuentemente	19	44,19
	Muy frecuentemente	12	27,91
Total		43	100,0

Nota. Cuestionario ejecutado 2024

**Figura 11**

*¿En el área que usted dirige, existe empatía entre los servidores públicos?*



Nota. Cuestionario ejecutado 2024

### Interpretación

Se observa en esta tabla y figura el resultado de la evaluación del desempeño efectuado por los directivos sobre la habilidad de empatía, el 44.19% de los encuestados indicaron que frecuentemente existe empatía entre los colaboradores, el 27.91% indicaron muy frecuentemente, y de igual porcentaje 27.91% ocasionalmente. Se evidencia que la mayoría de los colaboradores demuestran empatía, y compañerismo, para cumplir con las funciones; la cual es una habilidad emocional que los colaboradores demuestran para el mejor desempeño y cumplimiento de sus tareas

**Tabla 13**

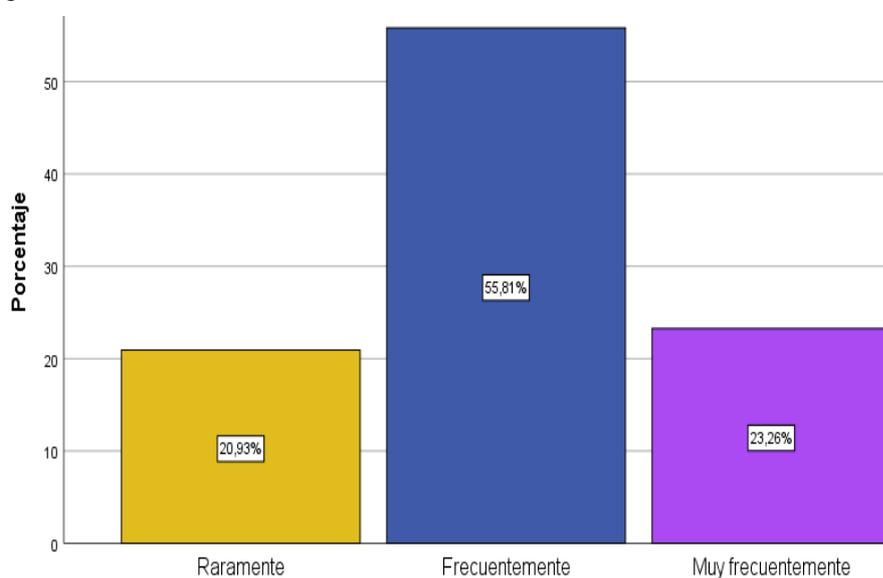
*¿Se practica eficientemente la comunicación interpersonal en el área que usted dirige?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Raramente	9	20,93
	Frecuentemente	24	55,81
	Muy frecuentemente	10	23,26
Total		43	100,0

Nota. Cuestionario ejecutado 2024

**Figura 12**

*¿Se practica eficientemente la comunicación interpersonal en el área que usted dirige?*



Nota. Cuestionario ejecutado 2024

### Interpretación

Se observa en esta tabla y figura el resultado de la evaluación del desempeño efectuado por los directivos, respecto a la capacidad de comunicación oral; el 55.81% de los encuestados indicaron que frecuentemente en esta área hay eficiente comunicación interpersonal entre los integrantes, el 23.26% indicaron muy frecuentemente y el 20.93% raramente. Los colaboradores demuestran que tienen la capacidad de comunicarse verbalmente, pero no se puede identificar que la comunicación es formal, asertivas o informal.

**Tabla 14**

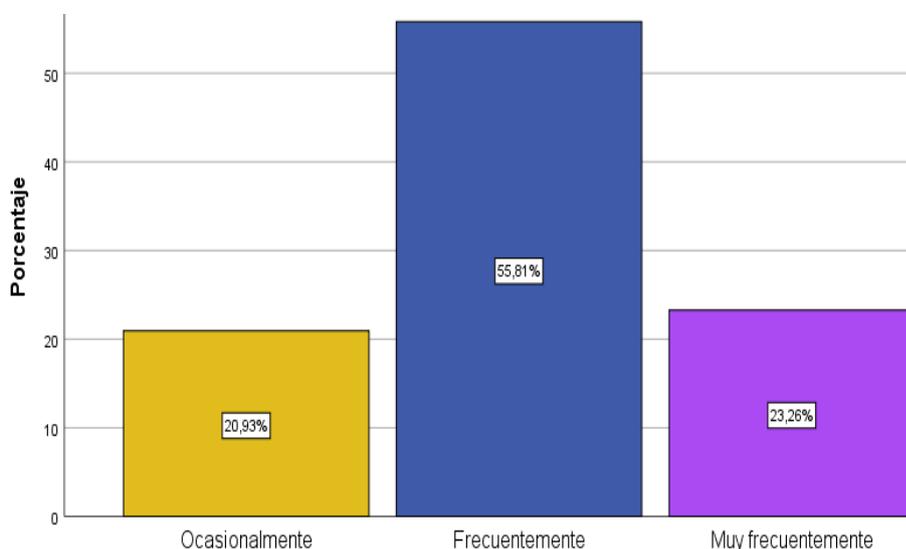
*¿En el área que usted dirige, existe compromiso laboral y cumplimiento de tareas diarias por parte del servidor?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ocasionalmente	9	20,93
	Frecuentemente	24	55,81
	Muy frecuentemente	10	23,26
Total		43	100,0

Nota. Cuestionario ejecutado 2024

**Figura 13**

*¿En el área que usted dirige, existe compromiso laboral y cumplimiento de tareas diarias por parte del servidor?*



Nota. Cuestionario ejecutado 2024

### Interpretación

Se observa en esta tabla y figura el resultado de la evaluación del desempeño efectuado por los directivos, con respecto al compromiso laboral, el 55.81% de los encuestados indicaron que frecuentemente hay compromiso y cumplimiento de tareas que se le asignan a diario al servidor, el 23.26% indicaron muy frecuentemente y el 20.93% ocasionalmente. Se puede deducir que los colaboradores asumen ciertos compromisos con la entidad para el cumplimiento de funciones, pero no todos comparten el mismo nivel de compromiso para trabajar en equipo.

**Tabla 15**

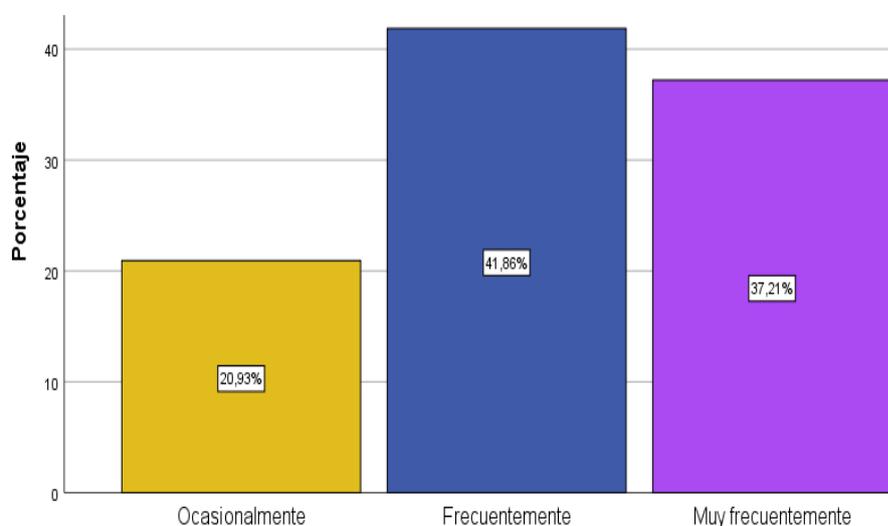
*¿Existe buen liderazgo por parte de los servidores públicos de la UGEL Tocache?*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Ocasionalmente	9	20,9
Frecuentemente	18	41,9
Muy frecuentemente	16	37,2
Total	43	100,0

*Nota.* Cuestionario ejecutado 2024

**Figura 14**

*¿Existe buen liderazgo por parte de los servidores públicos de la UGEL Tocache?*



*Nota.* Cuestionario ejecutado 2024

### Interpretación

Se observa en esta tabla y figura el resultado de la evaluación del desempeño efectuado por los directivos, con respecto al liderazgo, el 41.86% de los encuestados indicaron que frecuentemente existe liderazgo por parte de los servidores públicos de la UGEL Tocache, el 37.21% indicaron muy frecuentemente y el 20.93% ocasionalmente. Los servidores de esta entidad tienen potencial y liderazgo para el desarrollo de sus propias funciones, y cuentan con capacidades para guiar a otros que permiten mejorar el desempeño laboral, pero que se puede mejorar aún más con la guía de sus representantes.

**Tabla 16**

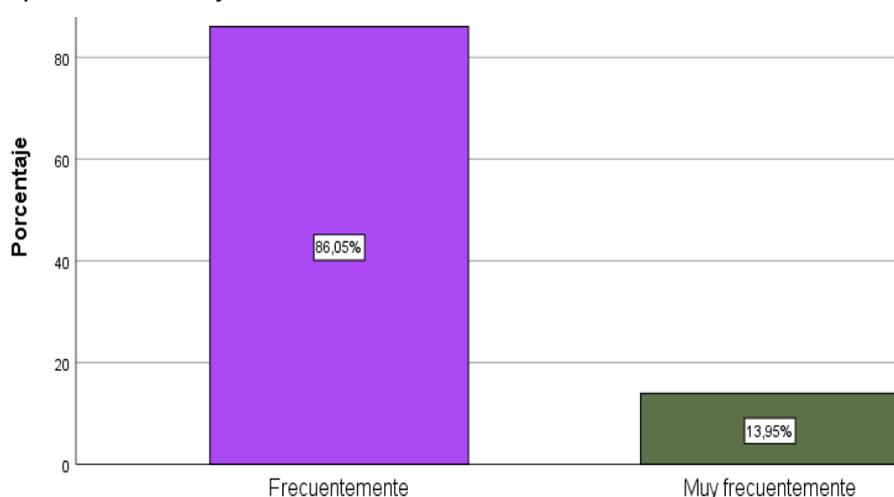
*¿En el área que usted dirige, el personal demuestra capacidad de gestión para cumplir con eficacia y eficiencia sus funciones?*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Frecuentemente	37	86,05
Muy frecuentemente	6	13,95
Total	43	100,0

Nota. Cuestionario ejecutado 2024

**Figura 15**

*¿En el área que usted dirige, el personal demuestra capacidad de gestión para cumplir con eficacia y eficiencia sus funciones?*



Nota. Cuestionario ejecutado 2024

### Interpretación

Se observa en esta tabla y figura el resultado de la evaluación del desempeño efectuado por los directivos, con respecto a la capacidad de gestión el 86.05% de los encuestados indicaron que frecuentemente el personal demuestra capacidad de gestión para cumplir con eficacia y eficiencia sus funciones, y el 13.95% indicaron muy frecuentemente. Se evidencia que los colaboradores de la entidad son capaces de tomar acciones responsablemente con las tareas encomendadas y de una manera efectiva.

**Tabla 17**

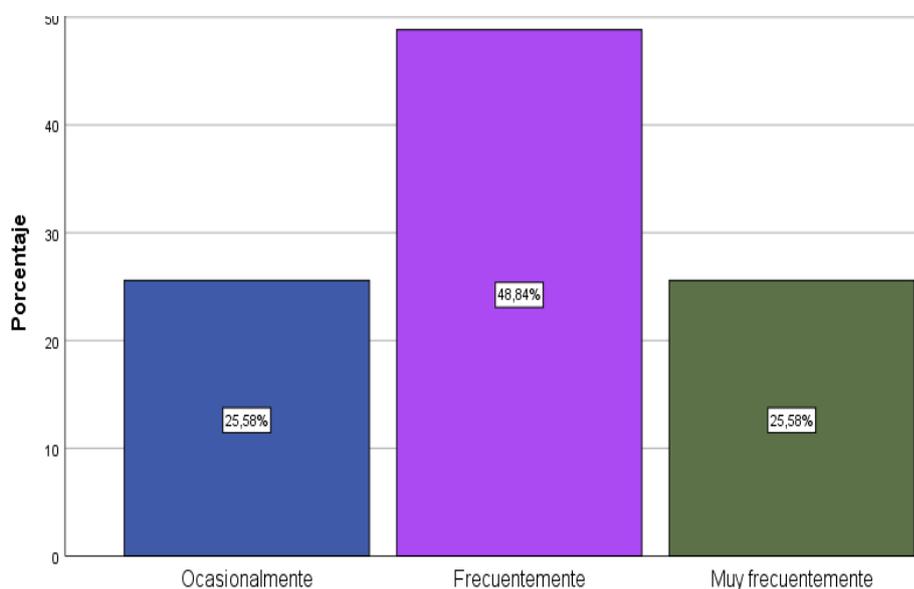
*¿La atención interna por las demás áreas demuestra buen valor público y desempeño laboral?*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Ocasionalmente	11	25,58
Frecuentemente	21	48,84
Muy frecuentemente	11	25,58
Total	43	100,0

Nota. Cuestionario ejecutado 2024

**Figura 16**

*¿La atención interna por las demás áreas demuestra buen valor público y desempeño laboral?*



Nota. Cuestionario ejecutado 2024

### Interpretación

Se observa en esta tabla y figura el resultado de la evaluación del desempeño efectuado por los directivos, respecto a los resultados del valor público el 48.84% de los encuestados indicaron que frecuentemente las áreas demuestran buen valor público y desempeño laboral, el 25.58% indicaron que muy frecuentemente y en igualdad de resultado el 25.58% ocasionalmente. Este resultado demuestra que, entre las áreas de la UGEL Tocache se demuestra un nivel constante a la hora de prestar sus servicios logrando que el desempeño laboral está vinculado con la consecución de objetivos.

**Tabla 18**

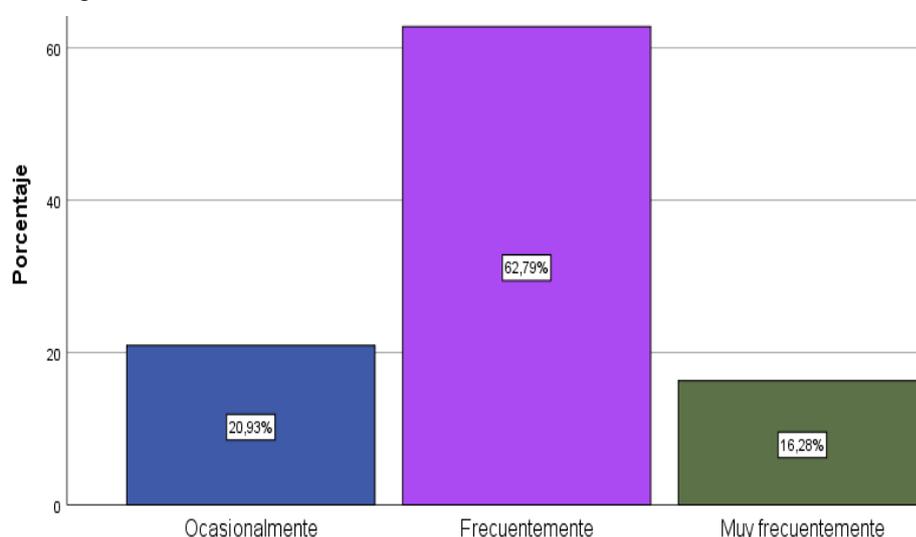
*¿En el área que usted dirige, se logra alcanzar las metas establecidas el plan estratégico institucional?*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Ocasionalmente	9	20,9
Frecuentemente	27	62,8
Muy frecuentemente	7	16,3
Total	43	100,0

Nota. Cuestionario ejecutado 2024

**Figura 17**

*¿En el área que usted dirige, se logra alcanzar las metas establecidas el plan estratégico institucional?*



Nota. Cuestionario ejecutado 2024

### Interpretación

Se observa en esta tabla y figura el resultado de la evaluación del desempeño efectuado por los directivos, con respecto a los resultados de la meta alcanzada el 62.79% de los encuestados indicaron que frecuentemente se logra alcanzar la meta establecida en el plan estratégico institucional, el 20.93% indicaron que ocasionalmente y el 16.28% muy frecuentemente. Este resultado demuestra que las metas establecidas en el plan estratégico se cumplen constantemente, pero es importante indicar que la meta es una estrategia para el logro de objetivos institucionales que permiten un resultado eficiente para la gestión público.

**Tabla 19**

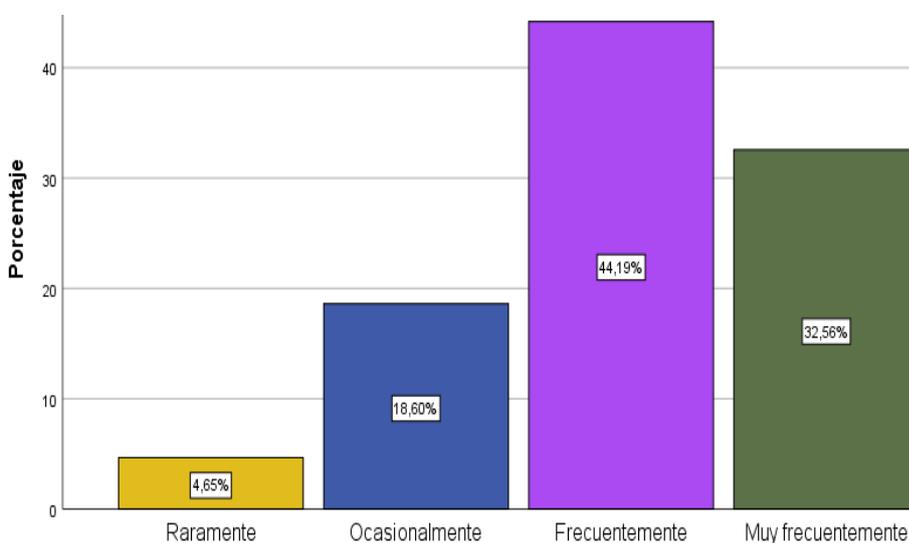
*¿Se realiza evaluación a los servidores de la UGEL Tocache para identificar el buen rendimiento?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Raramente	2	4,65
	Ocasionalmente	8	18,60
	Frecuentemente	19	44,19
	Muy frecuentemente	14	32,56
Total		43	100,0

Nota. Cuestionario ejecutado 2024

**Figura 18**

*¿Se realiza evaluación a los servidores de la UGEL Tocache para identificar el buen rendimiento?*



Nota. Cuestionario ejecutado 2024

### Interpretación

Se observa en esta tabla y figura el resultado de la evaluación del desempeño efectuado por los directivos, respecto al buen rendimiento, el 44.19% indicaron que frecuentemente se realiza una evaluación a los servidores de la UGEL Tocache para identificar su buen rendimiento, el 32.56% indicaron muy frecuentemente, el 18.60% ocasionalmente y el 4.65% raramente. La evaluación laboral es un tema muy importante ya que se tiene en cuenta el enfoque por resultados promoviendo la competitividad laboral y con ello resultados eficientes.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### 4.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Antes de efectuar la contrastación de las hipótesis se procedió a analizar la distribución de las variables, con el fin de identificar y establecer la estadística apropiada para aplicar en esta investigación. Por ende, se efectuó el análisis de prueba de normalidad describiendo los siguientes valores:

**Tabla 20**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Organización del trabajo	,216	43	,000	,889	43	,319
Desempeño laboral	,170	43	,003	,911	43	,017

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Datos obtenidos del valor de variables

En esta tabla se observa resultados de la prueba de variables en la que se considera la prueba de Shapiro-Wilk, ya que la muestra de estudio es igual o inferior a los cincuenta sujetos, en cuyo resultado se identifica que la variable organización del trabajo alcanza el 0,319 de significancia que es mayor al 0,05 y la variable desempeño laboral alcanza el 0,017 la cual es inferior que el 0,05. Bajo estos resultados se puede afirmar que las variables son de distribución no paramétrica, de cambios heterogéneos las cuales ambas variables se alejan entre sí; y su medición no se adecua bajo una jerarquía de rangos o significancia establecida; para estas variables se utiliza el coeficiente de rho Spearman, Hernández et al. (2014) es una estadística que está orientada para variables con varianza heterogénea la cual suelen ser medidos utilizando pruebas estadísticas con rangos establecidos de medición siguiente:

**Tabla 21***Rangos del coeficiente rho Spearman*


---

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	=	Correlación negativa considerable
-0.50	=	Correlación negativa media
-0.25	=	Correlación negativa débil
-0.10	=	Correlación negativa muy débil
0.00	=	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil
+0.50	=	Correlación positiva media
+0.75	=	Correlación positiva considerable
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	=	Correlación positiva perfecta

---

*Nota.* Según el libro de (Hernández et al.,2014)**4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL**

La formulación de la hipótesis general fue:

Hg. La Organización del trabajo se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024

**Tabla 22***Relación entre organización del trabajo y desempeño laboral*

			Organización del trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización del trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,410**
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	43	43
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,410**	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	43	43

\*\*.

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

*Nota.* Resultados de las variables de estudio**Interpretación**

En esta tabla 22 se logra identificar un resultado de 0,410 y de acuerdo a la tabla 21 este resultado establece un nivel de correlación positiva débil entre la organización del trabajo con el desempeño laboral

en la significancia de  $0,011 < 0,05$  la cual permite aceptar la hipótesis general afirmando que a mayor organización del trabajo mejor el desempeño laboral de los servidores Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín.

#### 4.2.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA

La formulación de las hipótesis específicas fue:

He1. El proceso de diseño de puestos se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024

**Tabla 23**

*Relación entre proceso de diseño de puestos y desempeño laboral*

			Proceso de diseño de puestos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Proceso de diseño de puestos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 43	,510** ,003 43
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,510** ,003 43	1,000 . 43

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

*Nota.* Resultados de las variables de estudio

#### Interpretación

En esta tabla 23 se logra identificar un resultado de 0,510 y de acuerdo a la tabla 21 este resultado establece un nivel de correlación positiva media entre el proceso de diseño de puestos con el desempeño laboral en la significancia de  $0,003 < 0,05$  la cual permite aceptar la hipótesis específica 1 afirmando que el proceso de diseño de puestos es una función que permite organizar el trabajo para el mejor desempeño laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín.

He2. El perfil de puestos se relaciona con el desempeño laboral en

**Tabla 24**

*Relación entre perfil de puestos y desempeño laboral*

			Perfil de puestos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Perfil de puestos	Coefficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	43	43
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	43	43

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

*Nota.* Resultados de las variables de estudio

### Interpretación

En esta tabla 24 se logra identificar un resultado de 0,583 y de acuerdo a la tabla 21 este resultado de coeficiente establece un nivel de correlación positiva media entre perfil de puestos con el desempeño laboral en la significancia de  $0,012 < 0,05$  la cual permite aceptar la hipótesis específica 2 afirmando que el perfil de puestos es la organización adecuada del personal para ocupar el cargo según los requisitos establecidos con el fin de demostrar el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín.

He3. El puesto por competencias se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024

**Tabla 25**

*Relación entre puestos por competencias y desempeño laboral*

			Puestos por competencias	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Puestos por competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	43	43
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	43	43

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

*Nota.* Resultados de las variables de estudio

## Interpretación

En esta tabla 25 se logra identificar un resultado de 0,561 y de acuerdo a la tabla 21 este resultado de coeficiente establece un nivel de correlación positiva media entre puestos por competencias con el desempeño laboral en la significancia de  $0,019 < 0,05$  la cual permite aceptar la hipótesis específica 3 afirmando que los puestos por competencias es una distribución estratégica de organizar el trabajo con el fin de integrar un equipo humano que demuestre desempeño laboral.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. DISCUSION DE RESULTADOS

Con respecto al resultado de la hipótesis general: La Organización del trabajo se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache en la que se pudo obtener un valor de 0,410 la cual ha establecido una correlación positiva débil entre la organización del trabajo y desempeño laboral, cuya significancia de  $0,011 < 0,05$ . Por lo que se afirma que la organización del trabajo permite distribuir, diseñar y estructurar los puestos de trabajo según las capacidades de los empleados para el buen desempeño laboral. Este resultado y afirmación es discutida con la tesis de Montañez (2021) sostiene que la estructura y organización de trabajo son elementos importantes para establecer requisitos de cada puesto y que sean adecuados para el desenvolvimiento del personal. Un diseño organizada y estructurada del trabajo permite lograr e integrar al personal con habilidades, capacidades, liderazgo y competentes para responder con desempeño a las funciones y necesidades de la entidad. Por su parte, Montesinos y Jaco (2023) afirma que, en el Hospital Santa Rosa, existe un desempeño laboral al 45.2% que en un nivel medio es adecuada, la cual se debe, que existe débil organización de los recursos humanos, no se organiza las funciones ni se diseña los puestos adecuadamente, esto ha generado integrar personas que no cumplen con los requisitos mínimos para cubrir un puesto, y ha ocasionado un bajo desempeño laboral de los servidores públicos. La base teórica del SERVIR (2019) La organización del trabajo es la función de distribuir las tareas según la necesidad de la entidad pública, y según requerimientos de cada puesto estructurado. Es un proceso en la que se selecciona, se efectúa la inducción y se establece los requisitos de formación académica, conocimiento y requisitos de experiencia con el fin de integrar a un servidor que cumpla con todo lo establecido. Situación que se necesita fortalecer en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, en la tabla 13 el 20.93% demuestran comunicación interpersonal muy baja, en la tabla 14 el 20.93% de los colaboradores demuestran compromiso laboral muy bajo y no cumplen sus

tareas diarias; en la tabla 17 se evidencia que el 25.58% de los colaboradores demuestra capacidad de gestión baja, no cumplen sus funciones con eficacia y eficiencia, por lo que se requiere mayor atención liderazgo para mejorar el desempeño laboral.

Con respecto al resultado de contrastación de la hipótesis específica 1: El proceso de diseño de puestos se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024, en la que se pudo obtener un valor de 0,510 la cual ha establecido una correlación positiva media entre proceso de diseño de puestos y desempeño laboral, cuya significancia de  $0,003 < 0,003$ . Por lo que se afirma que el proceso de diseño de puestos es la función que consiste en estructurar, seleccionar, efectuar inducción y periodo de prueba del personal con el fin de demostrar el nivel de desempeño laboral en la entidad. Este resultado y afirmación es discutida con la tesis de García (2023) sostiene que el desempeño laboral en la entidad se logra por el buen proceso y diseño de los puestos orientados a las capacidades, dirigida por un liderazgo e inducción eficiente. En la organización Hidroagoyán el desempeño laboral es baja; deficiente diseño de los puestos, ausencia de motivación, baja competencia profesional y la falta de capacidades están siendo perjudicial para el buen desempeño laboral. La base teórica de Resolución de Presidencia Ejecutiva 312-2017-SERVIR, del 2017 de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sostiene que el proceso de diseño de puesto comprende del proceso de selección del puesto, inducción del puesto y del proceso periodo de prueba del puesto, la que permite fortalecer al puesto según requerimientos de la entidad pública. Es una realidad que se necesita aplicar con más rigurosidad en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, toda vez que se evidenció en la tabla 02 que el 65.12% de los procesos de selección de personal en un nivel bajo se cumple los requisitos establecidos, ya que se contratan personal sin cumplir con el debido proceso y requisito del puesto. En la tabla 3 se evidenció que se efectúa en un nivel bajo el proceso de inducción a los servidores públicos, es una debilidad identificada, los servidores públicos nuevos incorporados no reciben ninguna inducción funcional para el buen desempeño laboral. En la tabla 4 se evidenció que en la UGEL Tocache no se efectúa el proceso de

periodo de prueba del personal con frecuencia, como establece la normativa, que debe ser tres meses de prueba con el fin de medir las capacidades y desempeño del servidor público.

Con respecto al resultado de contrastación de la hipótesis específica 2: El perfil de puestos se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024, en la que se pudo obtener un valor de 0,583 la cual ha establecido una correlación positiva media entre perfil de puestos y desempeño laboral, cuya significancia de  $0,012 < 0,05$ . Por lo que se afirma que el perfil de puestos es la organización del trabajo en el que se establece los requisitos de formación académica, requisitos de conocimientos y experiencia con el fin de integrar equipo humano con desempeño laboral en la entidad. Este resultado y afirmación es discutida con la tesis de Rodríguez (2022) sostiene que el perfil de puestos debe establecerse según los requisitos y funciones que establecen cada puesto diseñado; de tal forma un buen diseño de perfil de puestos permite alcanzar el 93.7% de desempeño laboral ya que es un instrumento que permite adecuar e integrar al personal más adecuado y según las necesidades de cada puesto laboral; por ende, es importante contar con el manual de perfil de puestos. Por su parte La Resolución de Presidencia Ejecutiva 313-2017-SERVIR, del 2017 de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sostiene que el perfil del puesto es la información específica y estructurada con respecto a la ubicación de un puesto establecida en la estructura orgánica de la entidad pública; así como las funciones, los requisitos y exigencias que demandan con el fin de que un aspirante pueda desempeñarse y conducirse de manera adecuada en un puesto. Situación que se necesita aplicar con mayor rigurosidad en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, toda vez que se ha identificado en la tabla 5 más del 67.44% de los servidores públicos ocasionalmente cumplen con los requisitos de formación académica para ocupar el puesto, por lo que existiría personas ocupando un puesto en la UGEL sin cumplir el requisito de formación académica; en la tabla 6 se evidenció que el 62.79% de los servidores no cumplen con frecuencia los conocimientos previos sobre el puesto en la que se desempeñan, ya que indican que se delegan funciones que no les corresponde; y en la tabla 7 más del 62.79% de los servidores

públicos no cumple con la experiencia general y específica para desempeñar sus funciones, la cual es una realidad problemática que perjudica al buen desempeño laboral.

Con respecto al resultado de contrastación de la hipótesis específica 3: El puesto por competencias se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024, en la que se pudo obtener un valor de 0,561 la cual ha establecido una correlación positiva media puesto por competencias y desempeño laboral, cuya significancia de  $0,007 < 0,05$ . Este resultado y afirmación es discutida con la tesis de Simón (2021) sostiene que el desempeño laboral necesita mayor competencia profesional, y mayor compromiso según el puesto en la que se desempeñan; pero la inadecuada asignación de un personal que no cumple las competencias del puesto, perjudica no solo a la eficacia del servicio sino al cumplimiento de las funciones internas. Por su parte Pérez (2023) sostiene que en la Municipalidad de Ambo los puestos de trabajo están bien organizados y diseñados, y se hace cumplir, ya que el 89% alude que el currículum vitae de los servidores es uno de los elementos para seleccionar al mejor participante. Situación que se debe mejorar en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, toda vez que en la tabla 8 se evidenció que en el proceso de selección de personal no se integra como factor de evaluación las competencias técnicas; en la tabla 9 se identifica que las competencias de los servidores públicos es muy bajo para efectuar el trabajo en equipo y en la tabla 10 más del 30.23% de los servidores no tiene vocación de servicio para desempeñar sus funciones, realidad problemática identificada que desfavorece al buen desempeño laboral.

## CONCLUSIONES

1. La organización del trabajo y el desempeño laboral alcanzaron un valor relacional de 0,410 (tabla 22) la cual establece una correlación positiva débil; de tal manera se afirma que la organización del trabajo es el instrumento establecido por el SERVIR para distribuir, diseñar y estructurar los puestos de trabajo según las capacidades y necesidades; situación que se necesita mejorar en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache; ya que se identificó baja comunicación interpersonal en un 20.93%, bajo compromiso laboral en un 20.93%, más del 25.58% de servidores que no cumplen sus tareas diarias y que no demuestran capacidad de gestión para cumplir con sus funciones; afirmación corroborada en la tabla 13, 14, 15 y 16.
2. El proceso de diseño de puestos y el desempeño laboral alcanzaron un valor relacional de 0,510 (tabla 23) la cual establece una correlación positiva media; se afirma que el proceso de diseño de puestos es la función que consiste en estructurar, seleccionar, efectuar inducción y periodo de prueba del personal, situación que se necesita mejorar en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache; ya que se identificó que en el proceso de selección de personal no se considera con frecuencia los requisitos de cada puesto en un 68.12%; no se efectúa con frecuencia la inducción al personal en un 53.49%; y no se ejecuta el proceso de periodo de prueba al personal en un 39.50%; afirmación corroborada en la tabla 2, 3 y 4.
3. El perfil de puestos y el desempeño laboral alcanzaron un valor relacional de 0,583 (tabla 24) la cual establece una correlación positiva media; de tal manera se indica que el perfil de puestos establece requisitos de formación académica, de conocimientos y de experiencia; situación que se necesita mejorar en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, ya que más del 67.44% de los servidores públicos no cumplen cabalmente con la formación académica, el 62.79% no tiene el conocimiento previo para el puesto, y el 62.79% no tiene la experiencia general y específica para desempeñarse en el puesto; afirmación corroborada en la tabla 5, 6 y 7.
4. El puesto por competencias y el desempeño laboral alcanzaron un valor relacional de 0,561 (tabla 25) la cual establece correlación positiva media.

Y se evidenció que en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, que el 20.93% de los procesos de selección no se integra las competencias técnicas como factor de evaluación; el 41.86% indican que las competencias de los servidores raramente son esenciales para generar trabajo en equipo y más del 30.23% de colaboradores ocupan un puesto sin la vocación de servicio; afirmación corroborada en la tabla 8, 9 y 10.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos, de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, adecuar y diseñar la organización del trabajo de acuerdo a las capacidades y perfiles de cada puesto, con el fin de mejorar y fortalecer el desempeño laboral de los servidores públicos.
2. Se recomienda a la gerencia de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, implementar con mayor rigurosidad el proceso de selección de acuerdo al diseño de cada puesto de trabajo que se requiere; así como implementar el proceso de inducción y periodo de prueba a las personas que recién se integran, con el fin de asegurar el buen desempeño de sus funciones.
3. Se recomienda a la gerencia de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, implementar con mayor rigurosidad los requisitos de formación académica, requisitos de conocimientos y de experiencia en el perfil de puestos, con el fin de integrar y contratar un equipo humano más competitivo y con la capacidad laboral para cumplir sus funciones con desempeño y compromiso.
4. Se recomienda a la gerencia de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, integrar las competencias técnicas como factor de evaluación con el fin de integrar personas con habilidad y capacidad de gestión para desempeñar sus funciones con vocación de servicio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2006). *Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme, 5ta Edición. [https://books.google.co.ve/books?id=y\\_743ktfK2sC&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.ve/books?id=y_743ktfK2sC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false).
- CEPAL. (2018). *Panorama de la gestión pública en América Latina y el Caribe: un gobierno abierto centrado en el ciudadano*. Repositorio institucional CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42396-panorama-la-gestion-publica-america-latina-caribe-un-gobierno-abierto-centrado>.
- CEPAL y OIT. (2012). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: productividad laboral y distribución*. Portal institucional CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/9798-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-productividad-laboral-distribucion>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. <https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/handle/bhp/566?show=full>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf.
- Contraloría General de la República. (2024). *Incidencia de la corrupción e inconducta funcional, 2023*. Portal institucional CGR. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/informes-publicaciones/5741555-incidencia-de-la-corrupcion-e-inconducta-funcional-2023>.
- García, J. (2023). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa "Hidroagoyán"*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/37849>

- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de investigación*. Cámara Nacional de la Industria Editorial mexicana. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Ley 30057. (2013). *Ley del Servicio Civil*. Diario oficial El Peruano, 04/07/2013. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.
- Montañez, J. (2021). *El diseño del trabajo y sus consecuencias sobre la satisfacción laboral y el desempeño*. [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. Repositorio institucional UV. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=nBBVxt1tKrg%3D
- Montesinos, C. y Jaco, C. (2023). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado - 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios]. Repositorio institucional UNAMAD. <https://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/1073>
- OCDE. (2024). *Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2024*. Portal institucional OECD. [https://www.oecd-ilibrary.org/governance/panorama-de-las-administraciones-publicas-america-latina-y-el-caribe-2024\\_6de3be51-es](https://www.oecd-ilibrary.org/governance/panorama-de-las-administraciones-publicas-america-latina-y-el-caribe-2024_6de3be51-es).
- Pérez, F. (2023). *Selección de personal y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/4142?show=full>
- Quezada, L. (2019). *Metodología de la investigación*. Empresa Editora Macro EIRL. <https://ebooks.editorialmacro.com/reader/metodologia-de-la-investigacion-1?location=2>.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva 312. (2017, 29 de diciembre). *Directiva 0004-17-SERVIR/GDSRH*. Portal institucional SERVIR. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://storage.servir.go

b.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res312-2017-SERVIR-PE.pdf.

Resolución de Presidencia Ejecutiva 313. (2017, 29 de diciembre). *Guía metodológica para la elaboración del Manual de Perfil de Puesto*. Portal institucional SERVIR. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res313-2017-SERVIR-PE.pdf.

Resolución Presidencia Ejecutiva 068. (2020, 13 de abril). *Directiva del subsistema de Gestión del Rendimiento*. Portal institucional SERVIR. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://storage.servir.gob.pe/archivo/2019/normas-y-herramientas-procesos-sagrh-abril-2019.pdf.

Resolución Presidencia Ejecutiva 093. (2016, 22 de junio). *Diccionario de competencias Transversales del Servicio Civil*. Portal institucional SERVIR. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2016/Res093-2016-SERVIR-PE.pdf.

Resolución Presidencia Ejecutiva 320. (2017, 29 de diciembre). *Diccionario de competencias genéricas del grupo de directivos públicos*. Portal institucional SERVIR. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res320-2017-SERVIR-PE.pdf.

Rodríguez, P. (2022). *Manual de organización-funciones y desempeño laboral en la red de Salud Datem del Maraón, Loreto - 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95865>

SERVIR. (2019). *Organización del Trabajo y su Distribución*. Portal institucional SERVIR. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://storage.servir.gob.pe/archivo/2019/normas-y-herramientas-procesos-sagrh-abril-2019.pdf.

Simón, A. (2021). *El desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud de ACLAS – Matihuaca 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3162>

Strazza, L. (2022). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú 2022*. Portal institucional BID. <https://publications.iadb.org/es/diagnostico-institucional-del-servicio-civil-en-america-latina-peru-2022>

Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación de México, S.A. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25735w/Administracion%2520de%2520Recursos%2520Humanos%25201-comprimido.pdf

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Cortez Castillo, B. (2025). *Organización del trabajo y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Organización del trabajo y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocahe, San Martín 2024

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	1			
¿Cuál es la relación de la organización del trabajo con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocahe, San Martín 2024?	Analizar la relación entre organización del trabajo y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocahe, San Martín 2024	La Organización del trabajo se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocahe, San Martín 2024	Organización del trabajo	Proceso de diseño de puestos	Proceso de selección de Proceso de inducción periodo de prueba Requisitos de formación académica	<b>Tipo de Investigación</b> Aplicada
				Perfil del puesto	Requisitos de conocimientos de Requisitos de experiencia de Competencias técnicas Competencias comportamentales	<b>Enfoque</b> Cuantitativo
				Puesto por competencias	Vocación de servicio	<b>Nivel de investigación</b>
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específica	2	Dimensiones	Indicadores	Descriptivo
¿Cuál es la relación del proceso de diseño de puestos con el	Determinar la relación entre el proceso de diseño de puestos y el	El proceso de diseño de puestos se relaciona con el desempeño	Desempeño Laboral	Habilidades	Análisis Empatía	Correlacional <b>Diseño de Investigación</b>

desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024?	desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024	laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024		Comunicación oral	No experimental
¿Cuál es la relación del perfil de puestos con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024?	Determinar la relación entre el perfil de puestos y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024	El perfil de puestos se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024	Capacidades	Compromisos	Población (50)
¿Cuál es la relación de los puestos por competencias con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024?	Determinar la relación entre los puestos por competencias y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024	El puesto por competencias se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, San Martín 2024		Liderazgo	Muestra (50)
				Capacidad de gestión	<b>Tipo de Muestreo</b>
			Resultados	Valor público	No probabilístico
				Meta alcanzada	<b>Técnica e instrumento</b>
				Buen rendimiento	Encuesta y cuestionario

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD DE HUANUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



#### CUESTIONARIO PARA SERVIDORES ESPECIALISTAS Y TÉCNICOS

El presente cuestionario tiene por finalidad recopilar información sobre el estudio titulada ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL TOCACHE, SAN MARTIN 2024, de tal manera se le agradece anticipadamente por su apoyo en el relleno de las preguntas que contiene la presente ficha. Marque con una "x" la respuesta que crea conveniente.

PREGUNTAS	CRITERIOS				
	1	2	3	4	5
	Nu nc a	Rar am ent e	Ocasi onal ment e	Frecu ente ment e	Muy frecuen temen te
Variable 1:	Organización del trabajo				
<b>Dimensión 1</b>	<b>Proceso de diseño de puestos</b>				
El proceso de selección de personal se realiza de acuerdo con los requisitos establecidos					
Se efectúa el proceso de inducción a los servidores públicos de la UGEL Tocache					
Se ejecuta el proceso de periodo de prueba de personal para establecer su permanencia laboral					
<b>Dimensión 2</b>	<b>Perfil del puesto</b>				
Se cumple con los requisitos de formación académica que establece cada puesto de trabajo					
Los requisitos de conocimientos establecidos por cada puesto de trabajo de la UGEL Tocache son coherentes con las funciones del servidor público					
El personal que labora en su área cumple con los requisitos de experiencia general y específica para desempeñar su función					
<b>Dimensión 3</b>	<b>Puesto por competencias</b>				
En el proceso de selección de personal se integra como factor de evaluación las competencias técnicas					
Las competencias comportamentales de los servidores públicos permiten generar trabajo en equipo					
En el área en la que se desempeña existe servidores que no tienen la vocación de servicio para desempeñarse en su función					

UNIVERSIDAD DE HUANUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**CUESTIONARIO PARA DIRECTORES Y JEFES**

El presente cuestionario tiene por finalidad recopilar información sobre el estudio titulada ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL TOCACHE, SAN MARTIN 2024, de tal manera se le agradece anticipadamente por su apoyo en el relleno de las preguntas que contiene la presente ficha. Marque con una “x” la respuesta que crea conveniente.

PREGUNTAS	CRITERIOS				
	1	2	3	4	5
	Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente
Variable 2:	Desempeño Laboral				
<b>Dimensión 1</b>	<b>Habilidades</b>				
Los servidores en el área que labora cuentan con la habilidad de análisis para desempeñar sus funciones					
En el área que usted dirige, existe empatía entre los servidores públicos					
Se practica eficientemente la comunicación interpersonal en el área que usted dirige					
<b>Dimensión 2</b>	<b>Capacidades</b>				
En el área que usted dirige, existe compromiso laboral y cumplimiento de tareas diarias por parte del servidor					
Existe buen liderazgo por parte de los servidores públicos de la UGEL Tocache					
En el área que usted dirige, el personal demuestra capacidad de gestión para cumplir con eficacia y eficiencia sus funciones					
<b>Dimensión 3</b>	<b>Resultados</b>				
La atención interna por las demás áreas demuestra buen valor público y desempeño laboral					
En el área que usted dirige, se logra alcanzar las metas establecidas el plan estratégico institucional					
Se realiza evaluación a los servidores de la UGEL Tocache para identificar el buen rendimiento					

# ANEXO 3

## CONCENTIMIENTO INFORMADO



**DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN**

**UGEL TOCACHE - DIRECCIÓN**

100º ANIVERSARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNAY AZUAYO

Tocache, 10 de octubre del 2024.

**CARTA N° 0026-2024-GRSM/DRE-UGEL-T/D.**

**SEÑORITA:**

**BACH. BRENDA CORTEZ CASTILLO**

**PRESENTE.** -

**ASUNTO:**

**SE ACEPTA LA SOLICITUD DE PRESENTACIÓN Y SE BRINDA LAS FACILIDADES PARA REALIZAR LA EJECUCIÓN DE ENCUESTA PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (TESIS).**

**REF:**

**SOLICITUD / EXP. 016-2024789238**

De mi especial consideración,

Es grato dirigirme a usted, para saludarle muy cordialmente, a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tocache con número de RUC: 20404479114, y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, comunicarle que este despacho **ACEPTA LA CARTA DE PRESENTACIÓN Y LE BRINDA LAS FACILIDADES** para realizar encuesta en las Oficinas de Administración, Presupuesto, Logística y Contabilidad, para trabajo de investigación (TESIS) titulada "Organización del trabajado y desempeño laboral en la UGEL Tocache, San Martín 2024", y de esa manera optar su título de Licenciada en Administración de Empresas, en la Universidad de Huánuco.

Sin otro particular me suscribo de Usted, reiterándole mi cordial saludo y distinguida consideración.

Atentamente,



**GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN**  
**UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA**  
**LOCAL TOCACHE**

*[Firma]*  
**Dra. Iseña Sierralta Pinedo**  
**DIRECTORA UGEL - TOCACHE**

ISP/D. UGEL T  
c. c/archivo

Dirección: Jr. San Martín N° 331 - Tocache  
www.ugeltoCACHE.edu.pe  
<http://m.esm.martin.gob.pe/ugeltoCACHE/>  
Facebook: ugel Tocache

# ANEXO 4

## POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

### Informe de Plazas



UGEL TOCACHE

Programa : **Gestión**

Nivel Educativo : **Administración**

Institución Educativa : **UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL TOCACHE** Código Modular I.E. : **U220010**

Gestión : SEDE ADMINISTRATIVA  
Tipo : NO APLICA  
Zona : URBANA

#### DIRECTIVO

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Tipo	C.R.	J.L.	LEYENDA / MOTIVO VACANTE
1121111212103	1018120311	SIERRALTA PINDO, ISELA	DEST. Y ENC.	DIRECTOR DE UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA	ORGANICA	5	40	CESE POR FALLECIMIENTO DE SANTIBÁÑEZ BERNARDO, WALTER ANACLETO SEGUN RD Nº 1234-2021
1121111212109	1020908811	CORRAL VARGAS, RON	ENCARGADO	JEFE DE GESTION PEDAGOGICA	ORGANICA	4	40	RENUNCIA DE DESIGNACION COMO JEFE DE GESTION PEDAGOGICA DE PIÑEYRA ARAUJO, CARLOS SEGUN RD Nº 2022-2022 TOCACHE

DIRECTIVO : 2

#### JERARQUICO

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Tipo	C.R.	J.L.	LEYENDA / MOTIVO VACANTE
1121111213103	1041175827	GALOC TELLO, PITER	DESIGNADO	ESPECIALISTA EN EDUCACION	ORGANICA	4	40	DESIGNACION DE ESPECIALISTA EN EDUCACION (RVM Nº 166-2022-MINEDU)
1121111214101	100068592	VEGA VELAZQUEZ, FIDEL	DESIGNADO	ESPECIALISTA EN EDUCACION	ORGANICA	7	40	DESIGNACION ESPECIALISTA EN EDUCACION
1121111214102	1000682684	COLLAHUA DE LA PEÑA, AYDEE NANCY	NOMBRADO	ESPECIALISTA EN EDUCACION I	ORGANICA	3	40	PAP APROBADO
1121111214103	1001122348	VALDIVIESO GRANDEZ, JENNY ROSARIO	ENCARGADO	ESPECIALISTA EN EDUCACION I	ORGANICA	3	40	CESE A SOLICITUD DE: RUIZ MONCADA, GERRY OTLIA, Resolución N° 002733-2023
1121111214104	2000078284	DEL CASTILLO PROMANS, MARISOL ADELAIDA	DESIGNADO	ESPECIALISTA EN EDUCACION I	ORGANICA	5	40	DESIGNACION DE ESPECIALISTA EN EDUCACION (RVM Nº 166-2022-MINEDU)
1121111214105	1022510228	RAMOS VILLANUEVA, LUISA AMIGADA	DEST. Y ENC.	ESPECIALISTA EN EDUCACION	ORGANICA	3	40	RENUNCIA DE DESIGNACION COMO ESPECIALISTA DE FERNANDEZ BECERRA, VIOLATA MARIBEL SEGUN RD Nº 003027-2022
1121111214106	1027376742	GIZA FERNANDEZ, GABRIEL DOBESIEV	DESIGNADO	ESPECIALISTA EN EDUCACION	ORGANICA	4	40	DESIGNACION DE ESPECIALISTA EN EDUCACION (RVM Nº 166-2022-MINEDU)
1121111214107	1021261089	ESQUIVEL, NUÑEZ, ROCIO MARLENE	DESIGNADO	ESPECIALISTA EN EDUCACION	ORGANICA	5	40	DESIGNACION COMO ESPECIALISTA EN EDUCACION (R.M. Nº 316-2016)
1121111214108	1001180841	FLORES GONZALES, ANGEL JOAQUIN	DESIGNADO	ESPECIALISTA EN EDUCACION	ORGANICA	4	40	DESIGNACION DE ESPECIALISTA EN EDUCACION (RVM Nº 166-2022-MINEDU)

JERARQUICO : 9

#### FUNCIONARIO

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Tipo	C.R.	J.L.	LEYENDA / MOTIVO VACANTE
1121111212100	1043202961	BARDALES EUGENIO, LUIS RAUL JOSEF	DESIG. CONFIANZA	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	ORGANICA	F3	40	ADJUCACION DE PLAZA, RESOLUCION N° 204-2022-SD
1121111213102	1023020376	TAPULLAMA RUIZ, GIANNA	DESIG. CONFIANZA	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I	ORGANICA	F3	40	CESE A SOLICITUD DE: VASQUEZ SOBRADOS, GENARO, Resolución N° 906-2014
1121111213105	1044328969	DEL AGUILA PAREDES, RUBEN MIRVO	DESIG. CONFIANZA	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	ORGANICA	F3	40	PAP APROBADO
1121111213106	1018809412	RENGIFO ROMERO, DOLLY	DESIG. CONFIANZA	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	ORGANICA	F3	40	PAP APROBADO
1121111213107		P L A Z A V A C A N T E	VACANTE	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II	ORGANICA	F3	40	PAP APROBADO

FUNCIONARIO : 5

#### PROFESIONAL

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Tipo	C.R.	J.L.	LEYENDA / MOTIVO VACANTE
1121111211102	1071131228	ORTIZ MOSQUERA, RENZO BALTAZAR	CONTRATADO	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	POR REEMPLAZO	PE	40	LICENCIA SGR POR MOTIVOS PARTICULARES DE ROSALES SANCHEZ, VICTOR HUGO, Resolución N° 003036-2024

Fecha : 15/07/2024  
Hora : 11:41:57  
Usuario : STELLO

### Informe de Plazas



UGEL TOCACHE

Programa : **Gestión**

Nivel Educativo : **Administración**

Institución Educativa : **UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL TOCACHE** Código Modular I.E. : **U220010**

Gestión : SEDE ADMINISTRATIVA  
Tipo : NO APLICA  
Zona : URBANA

#### PROFESIONAL

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Tipo	C.R.	J.L.	LEYENDA / MOTIVO VACANTE
1121111211102	1022476588	ROSALES SANCHEZ, VICTOR HUGO	NOMBRADO	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	ORGANICA	FE	40	LICENCIA SGR POR MOTIVOS PARTICULARES
1121111211103	1009138809	GUEVARA RENGIFO, SEGUNDO ELMER	NOMBRADO	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	ORGANICA	FE	40	CESE A SOLICITUD DE: ARELLANO MEDINA, ESTENIO, Resolución N°
1121111211104	1000978191	USHAHUA RODRIGUEZ, CESAR AUGUSTO	NOMBRADO	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	ORGANICA	FE	40	PAP APROBADO
1121111213104	1041546885	GUEVARA MENDOZA, LUZ MARIELA	CONTRATADO	CONTADOR I	ORGANICA	FE	40	ROTACION DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE GUEVARA RENGIFO, SEGUNDO ELMER, Resolución N° 00213-2023
1121111213108	1022207515	RAMIREZ ESPINOZA, DAVID	NOMBRADO	ESPECIALISTA EN INSPECTORIA I	ORGANICA	FE	40	CESE A SOLICITUD DE: HIDALGO HUAMAN, WILSON SAUL, Resolución N° R. J. Nº 739-2019
1121111213109	1000998008	SOLDO, DELGADO, DELLY	NOMBRADO	ASISTENTE EN SERV. DE EDUCACION Y CULTURA I	ORGANICA	FE	40	PAP APROBADO
1121111214100	1001178662	ALJAGA ERAZO, JUAN CARLOS	NOMBRADO	ESPECIALISTA EN RED	ORGANICA	FE	40	PAP APROBADO
1121111214109	1000943060	GERMANY PEREZ, ELINA	NOMBRADO	ESPECIALISTA EN FINANZAS I	ORGANICA	FE	40	PAP APROBADO
1121111215101	1001012611	VALLEO RENGIFO, MILTON	NOMBRADO	ESTADISTICO I	ORGANICA	FE	40	ROTACION DE: ARELLANO MEDINA, ESTENIO, Resolución N° 1478-2009
1121111215102	1019811569	URRUCHI REYNOSO, LUIS ENRIQUE	CONTRATADO	INGENIERO I	ORGANICA	FE	40	PAP APROBADO
1121111215104	1023019814	TANTAYA SOLIS, CELIA	CONTRATADO	TESORERO I	ORGANICA	FE	40	ROTACION DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE RAMIREZ ESPINOZA, DAVID, Resolución N° 002425

PROFESIONAL : 12

#### TECNICO

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Tipo	C.R.	J.L.	LEYENDA / MOTIVO VACANTE
1121111211105	1001170771	VALDIVIEZO FLORES, PENS	NOMBRADO	TECNICO ADMINISTRATIVO I	ORGANICA	TD	40	PAP APROBADO
1121111211106	1043173380	PAREDES RODRIGUEZ, DEYVI JEAN POOL	NOMBRADO	TECNICO ADMINISTRATIVO I	ORGANICA	TE	40	CESE A SOLICITUD DE: LALANGUI ALVA, JAME JOSELUITO, Resolución N° 004-16
1121111211107	1022500269	JARAMILLO ALJAGA, CIRA GUADALUPE	NOMBRADO	TECNICO ADMINISTRATIVO I	ORGANICA	TA	40	PAP APROBADO
1121111211108	1022408813	ROSALES FERNANDEZ, HILDA LUZ	NOMBRADO	TECNICO ADMINISTRATIVO I	ORGANICA	TA	40	ASCENSO DE: SOLDO, DELGADO, DELLY, Resolución N° 014-2008
1121111212102	1001013903	ALEGRIA GUZMAN, MERI FLOR	NOMBRADO	SECRETARIA I	ORGANICA	TE	40	PAP APROBADO
1121111212103	1001009682	CASTILLO SANTILLAN, NJARA	NOMBRADO	SECRETARIA I	ORGANICA	TD	40	PAP APROBADO
1121111212104	1000961178	PIRETO VELAZQUEZ, LUZ ELENA	CONTRATADO	SECRETARIA I	ORGANICA	TE	40	ROTACION DE: JARAMILLO ALJAGA, CIRA GUADALUPE, Resolución N° 01478-2009
1121111212105	1000338584	JARA ACUÑA, LUZANIA	NOMBRADO	SECRETARIA I	ORGANICA	TE	40	PAP APROBADO
1121111212106	1000878449	AREVALO GERMANY, MARIA LUISA	NOMBRADO	SECRETARIA I	ORGANICA	TE	40	ROTACION DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE ALEGRIA GUZMAN, MERI FLOR, Resolución N° 2015
1121111212107	1001001174	RENGIFO PEREZ, WILMER	NOMBRADO	CHOFER I	ORGANICA	TA	40	PAP APROBADO
1121111213101	1022500592	ESPINOZA MEDINA, YAQUELIN LILIAN	NOMBRADO	TECNICO ADMINISTRATIVO I	ORGANICA	TA	40	PAP APROBADO
1121111213103	1001017971	SILVA GERMANY DE ROS, ROSA CLOTILDE	NOMBRADO	SECRETARIA II	ORGANICA	TD	40	PAP APROBADO
1121111215103	1001187184	BARRIOS PORTUGUES, MERCEDES ISABEL	NOMBRADO	OPERADOR PADI	ORGANICA	TA	40	PAP APROBADO

Fecha : 15/07/2024  
Hora : 11:41:57  
Usuario : STELLO

## Informe de Plazas



UGEL TOCACHE

Programa : Gestión

Nivel Educativo : Administración

Institución Educativa : UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL TOCACHE

Código Modular I.E. : U220010

Gestión : SEDE ADMINISTRATIVA  
 Tipo : NO APLICA  
 Zona : URBANA

### AUXILIAR

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Tipo	C.R.	J.L.	LEYENDA / MOTIVO VACANTE
								TECNICO : 13
1121111211C0	1000966002	RAMOS CAMPOANES, GILBERTO	NOMBRADO	TRABAJADOR DE SERVICIO I	ORGANICA	AA	40	PAP APROBADO
1121111211C0	1000805139	CHAMBE VALLES, ELENA YSABEL	NOMBRADO	TRABAJADOR DE SERVICIO I	ORGANICA	AE	40	CESE POR LIMITE DE EDAD DE: GUEVARA RIOS, ARTURO, Resolución N° RDUGEL.001351-2011
1121111221C1	1001115488	FASANANDO GARCIA, NELSON ENRIQUE	NOMBRADO	TRABAJADOR DE SERVICIO I	ORGANICA	AE	40	PAP APROBADO
								AUXILIAR : 3

### ESPECIALISTAS ADMINISTRATIVOS E

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Tipo	C.R.	J.L.	LEYENDA / MOTIVO VACANTE
22CAS2409756	1010693570	RAMIREZ CARRERA, MARGOL	CONTRATADO	ESPECIALISTA DE CONVIVENCIA ESCOLAR DE LA	SE	48		OFICIO N° 01391-2023-MINEDU/SPE-OPEP-UJP
22CAS2409767	1042057502	ALAGA VARGAS, LUIS EMETERIO	CONTRATADO	PROFESIONAL I PARA EQUIPO ITINERANTE DE	SE	48		OFICIO N° 01391-2023-MINEDU/SPE-OPEP-UJP
22CAS2410406	1000973389	ESTRELLA RENGIFO, MANAQUJAS	CONTRATADO	PROFESIONAL II PARA EQUIPO ITINERANTE DE	SE	48		OFICIO N° 01391-2023-MINEDU/SPE-OPEP-UJP
22CAS2412266	1000962737	LUNA ISUZA, NAPOLEON	CONTRATADO	PERSONAL DE VIGILANCIA	SE	48		OFICIO N° 01391-2023-MINEDU/SPE-OPEP-UJP
22CAS2412353	1043847744	DOMINGUEZ RAMOS, SAMUEL	CONTRATADO	PERSONAL DE VIGILANCIA	SE	48		OFICIO N° 01391-2023-MINEDU/SPE-OPEP-UJP
22CAS2412441	1047554307	MEZA LOPEZ, HECTOR	CONTRATADO	PERSONAL DE VIGILANCIA	SE	48		OFICIO N° 01391-2023-MINEDU/SPE-OPEP-UJP
								ESPECIALISTAS 6

Total en I.E. : 50

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN U.E. 303  
 EDUCACIÓN ALTO HUALLAGA - TOCACHE

  
 C.P.C. Shirley Vanessa Tello Monte  
 RESPONSABLE NEXUS

Fecha : 15/07/2024  
 Hora : 11:41:57  
 Usuario : STELLO

# ANEXO 5

## BASES DE DATOS

DATOS BRENDA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	PREG1	PREG2	PREG3	PREG4	PREG5	PREG6	PREG7	PREG8	PREG9	PREG10	PREG11	PREG12	PREG13	PREG14	PREG15	PREG16	PREG17	PREG18
1	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00
2	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00
3	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00
4	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00
5	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00
6	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
7	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00
8	2,00	4,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
9	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00
10	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00
11	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00
12	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00
13	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00
14	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00
15	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00
16	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
17	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00
18	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
19	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00
20	2,00	4,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00
21	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00
22	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00
23	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00
24	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00
25	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
26	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00
27	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00
28	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00
29	2,00	4,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
30	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
31	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00
32	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00
33	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00
34	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00
35	2,00	4,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
36	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00
37	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Pr

DATOS BRENDA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	PREG1	PREG2	PREG3	PREG4	PREG5	PREG6	PREG7	PREG8	PREG9	PREG10	PREG11	PREG12	PREG13	PREG14	PREG15	PREG16	PREG17	PREG18
38	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00
39	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00
40	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00
41	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00
42	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00
43	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00

\*DATOS BRENDA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	317	PREG18	organizaciondetrabajo	desempeñolaboral	PROCESODEPUESTOS	PERFILDEPUESTOS	PUESTOSPORCOMPETENCIAS
1	4,00	4,00	23,00	39,00	8,00	8,00	7,00
2	5,00	5,00	23,00	42,00	9,00	7,00	7,00
3	4,00	5,00	29,00	39,00	8,00	10,00	11,00
4	4,00	5,00	24,00	40,00	8,00	7,00	9,00
5	4,00	4,00	28,00	39,00	9,00	8,00	11,00
6	4,00	4,00	25,00	38,00	7,00	10,00	8,00
7	4,00	5,00	22,00	39,00	6,00	8,00	8,00
8	4,00	4,00	21,00	37,00	8,00	7,00	6,00
9	4,00	4,00	24,00	39,00	6,00	7,00	11,00
10	4,00	2,00	31,00	34,00	9,00	11,00	11,00
11	4,00	5,00	29,00	40,00	8,00	10,00	11,00
12	4,00	2,00	23,00	34,00	9,00	7,00	7,00
13	4,00	4,00	23,00	39,00	8,00	8,00	7,00
14	5,00	5,00	23,00	42,00	9,00	7,00	7,00
15	3,00	4,00	29,00	29,00	8,00	10,00	11,00
16	4,00	4,00	24,00	35,00	8,00	7,00	9,00
17	5,00	3,00	28,00	37,00	9,00	8,00	11,00
18	4,00	4,00	25,00	38,00	7,00	10,00	8,00
19	5,00	3,00	22,00	41,00	6,00	8,00	8,00
20	5,00	3,00	21,00	37,00	8,00	7,00	6,00
21	5,00	3,00	24,00	37,00	6,00	7,00	11,00
22	3,00	5,00	23,00	30,00	8,00	8,00	7,00
23	4,00	5,00	23,00	39,00	9,00	7,00	7,00
24	4,00	3,00	29,00	32,00	8,00	10,00	11,00
25	4,00	4,00	24,00	37,00	8,00	7,00	9,00
26	3,00	4,00	28,00	29,00	9,00	8,00	11,00
27	5,00	3,00	25,00	41,00	7,00	10,00	8,00
28	4,00	5,00	22,00	40,00	6,00	8,00	8,00
29	4,00	3,00	21,00	35,00	8,00	7,00	6,00
30	4,00	4,00	24,00	38,00	6,00	7,00	11,00
31	4,00	4,00	24,00	35,00	8,00	7,00	9,00
32	3,00	5,00	28,00	30,00	9,00	8,00	11,00
33	4,00	5,00	25,00	39,00	7,00	10,00	8,00
34	4,00	3,00	22,00	32,00	6,00	8,00	8,00
35	4,00	4,00	21,00	37,00	8,00	7,00	6,00
36	3,00	4,00	24,00	29,00	6,00	7,00	11,00
37	4,00	4,00	23,00	35,00	8,00	8,00	7,00

\*DATOS BRENDA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	317	PREG18	organizaciondetrabajo	desempeñolaboral	PROCESODEPUESTOS	PERFILDEPUESTOS	PUESTOSPORCOMPETENCIAS
38	3,00	5,00	23,00	30,00	9,00	7,00	7,00
39	4,00	4,00	29,00	35,00	8,00	10,00	11,00
40	3,00	5,00	24,00	30,00	8,00	7,00	9,00
41	4,00	4,00	28,00	35,00	9,00	8,00	11,00
42	3,00	5,00	25,00	30,00	7,00	10,00	8,00
43	3,00	4,00	22,00	29,00	6,00	8,00	8,00
44							

**ANEXO 6**  
**GALERÍA DE FOTOS**







