



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**La designación y el desempeño laboral de los empleados
de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La
Joya-Arequipa, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Ticona Lupaca, Percy (ORCID: 0000-0002-7120-6829)

ASESOR:

Mg. Yaranga Cahuana, Luis Antonio (ORCID: 000-0001-8436-6429)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi tío Esteban Raúl, quién me permitió con su ejemplo y ayuda, realizarme como profesional a pesar de todas las dificultades que me dió la vida, y a mi hija Mariana Cristina por ser el motivo de mi lucha constante por sobresalir.

El autor.

AGRADECIMIENTO

A mis amistades y familiares que fueron mi apoyo y fortaleza para sacar adelante la presente tesis. A mi asesor Luis Antonio Yaranga Cahuana por compartir sus conocimientos. Al personal administrativo y docente de la UGEL La Joya, quienes me brindaron su apoyo en la ejecución de la presente tesis.

El autor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario de designación	17
Tabla 2. Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario del desempeño laboral	17
Tabla 3. Análisis de confiabilidad para el instrumento designación	18
Tabla 4. Análisis de confiabilidad para el instrumento desempeño Laboral	18
Tabla 5. Rangos para la interpretación del coeficiente alfa de Cronbach	18
Tabla 6. Frecuencias y porcentajes en relación a la variable designación	20
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Normatividad	21
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Necesidad de Servicio	21
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de la Dimensión Idoneidad	22
Tabla 10. Frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Ugel La Joya según el Desempeño Laboral	23
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Factores Actitudinales	24
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Factores Operativos	25
Tabla 13. Prueba de normalidad	26
Tabla 14. Shapiro – Wilk (Diferencia)	27
Tabla 15 Prueba de Correlación de Pearson de la Designación y Desempeño Laboral	27
Tabla 16. Prueba de Correlación de Pearson de la Designación y Factores Actitudinales	28
Tabla 17. Prueba de Correlación de Pearson de la Designación y Factores Operativos	29

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Distribución de porcentajes en relación a la variable designación	20
Figura 2. Distribución de porcentajes en relación a la normatividad	21
Figura 3. Distribución de porcentajes en relación a la necesidad de servicio	22
Figura 4. Distribución de porcentajes en relación a la idoneidad	23
Figura 5. Distribución de porcentajes en relación a la variable Desempeño Laboral	23
Figura 6. Distribución de porcentajes en relación a los factores actitudinales	24
Figura 7. Distribución de porcentajes en relación a los factores operativos	25

RESUMEN

La presente tesis se titula: *La designación y el desempeño laboral de los empleados de confianza de la UGEL La Joya-Arequipa, 2021*. Tuvo por objetivo general(OG): Determinar si existe relación entre la designación y el desempeño laboral de los empleados de confianza de la UGEL La Joya, Arequipa, 2021. En la presente tesis se ha utilizado un tipo de investigación básica, de diseño no experimental, transeccional, correlacional, y de enfoque cuantitativo. El total de la población es de 65 trabajadores y, la muestra poblacional es de 50 trabajadores de la sede administrativa de la UGEL La Joya. Los datos se obtuvieron a través de la encuesta, y se procesaron los mismos mediante el programa SPSSv.25. Finalmente, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman se ha concluído que hay una correlación significativa positiva(+) y de tendencia baja entre designación y desempeño laboral de los empleados de confianza de la UGEL La Joya, dado que el valor de Pearson es = 0,273.

Palabras clave: designación, desempeño laboral, factores actitudinales, factores operativos.

ABSTRACT

This thesis is titled: The appointment and job performance of the trusted employees of UGEL La Joya-Arequipa, 2021. Its general objective (OG) was: To determine if there is a relationship between the appointment and the job performance of the employees of UGEL La Joya trust, Arequipa, 2021. In this thesis, a type of basic research has been used, with a non-experimental, transectional, correlational design, and a quantitative approach. The total population is 65 workers and the population sample is 50 workers from the administrative headquarters of UGEL La Joya. The data were obtained through the survey, and they were processed using the SPSSv.25 program. Finally, according to the Spearman Rho test, it has been concluded that there is a significant positive (+) correlation with a low trend between appointment and job performance of the trusted employees of UGEL La Joya, given that the Pearson value is = 0.273.

Keywords: designation, job performance, attitudinal factors, operational factors.

I. INTRODUCCIÓN

La modernización del Estado, tiende a perseguir altos estándares de eficiencia en la gestión estatal, ello con el fin mejorar la atención de los administrados, priorizando su actuación al momento de aplicar los principios jurídicos de transparencia y de economía, entre otros, de manera tal que su actuación contribuya con celeridad, eficiencia y eficacia al desarrollo del País.

En ese sentido, es de interés público coberturar los cargos de confianza en los niveles remunerativos F - 4 Y F – 3 que se encuentren presupuestados y en la condición de vacantes previstos en el CAP de las diferentes entidades públicas con personal idóneo que reúna el perfil profesional y asegure una óptima gestión institucional.

Sin embargo, lejos de coberturar con personal idóneo y el desempeño sea óptimo, la realidad parece ser otra.

A nivel internacional, en el país de Chile, la gran parte de casos sobre amiguismo y nepotismo crean consecuencias totalmente perniciosas o negativas, a razón de que traen relaciones de trabajo poco productivas, a diferencia de las relaciones laborales que no provienen por razones de amistad o familia. (Emmanuelle Barozet y Vicente Espinoza, 2019). Por ello, en otros países latinoamericanos se ha advertido dicha situación, y se viene persiguiendo la eliminación de la politización en la dirección pública y se ha propiciado el inicio de reformas en el servicio civil a fin propiciar la libertad en el ejercicio de los funcionarios públicos (Chudnovsky, 2015).

A nivel nacional, también sigue siendo uno de problemas que a la fecha sigue padeciendo la administración pública, el cual es la politización del servicio civil y el ingreso a esta última sin concurso alguno, en clara afectación al principio de la meritocracia.

A nivel regional para ser mas exacto a nivel del Gobierno Regional de Arequipa, actualmente lejos de coberturar los cargos de confianza con personal idóneo, ingresan personal sin el perfil profesional requerido por ley, lo cual repercute en su desempeño laboral y finalmente en el servicio publico brindado a los administrados.

Por las consideraciones antes expuestas, el presente estudio tiene por problema general(PG) el siguiente: ¿Qué relación existe entre la designación y el desempeño laboral de los empleados de confianza de la UGEL La Joya-Arequipa, 2021?.Y entre los problemas de carácter específico se tienen los siguientes: PE1: ¿Qué relación existe entre la designación con los factores actitudinales de los empleados de confianza de la UGEL La Joya- Arequipa, 2021?, PE2: ¿Cuál es la relación entre la designación con los factores operativos de los empleados de confianza de la UGEL La Joya- Arequipa, 2021?

La justificación práctica reside en la importancia de las designaciones de los empleados de confianza en la gestión directiva de la entidad, además de su incidencia en la persona seleccionada al momento de realizar su actividad laboral. El correcto desenvolvimiento de las entidades públicas es consecuencia del trabajo realizado por sus empleados, su normatividad y procedimientos, siendo importante que se encuentren debidamente capacitados para la consecución de los objetivos institucionales (Parra & Rodríguez, 2015)

La justificación teórica se da a razón de que se busca ampliar y fortalecer el conocimiento teórico respecto de las designaciones en cargos de confianza, beneficiando el desarrollo de la ciencia específicamente sobre la designación y el desempeño laboral. En muchos países se han formulado diferentes modelos de selección, formación y promoción laboral, y es de sumo interés contar con personal con el perfil idóneo y formación adecuada con el fin de mejorar la gestión interna y la atención a los administrados (López et al., 2014).

La justificación metodológica consiste en elaborar instrumentos para recolectar información actual de las variables designación y desempeño laboral en Instancias Educativas de Gestión Descentralizada como son las Unidades de Gestión Educativa Local(UGEL).

En correspondencia con lo expuesto, el presente estudio tiene por objetivo general: OG: Determinar si existe relación entre la designación y el desempeño laboral de los empleados de confianza de la UGEL La Joya-Arequipa,2021. Y respecto de los objetivos específicos se cuentan con los siguientes: OE1: Determinar si existe relación entre la designación con los factores actitudinales de los empleados de confianza de la UGEL La Joya- Arequipa, 2021. OE2: Determinar

si existe relación entre la designación con los factores operativos de los empleados de confianza de la UGEL La Joya- Arequipa, 2021.

Asimismo, se plantea como hipótesis general el siguiente: HG: Existe relación entre la designación y el desempeño laboral de los empleados de confianza de la UGEL La Joya-Arequipa, 2021. Y entre las hipótesis específicas se cuentan con los siguientes: HE1: Existe relación entre la designación y los factores actitudinales de los empleados de confianza de la UGEL La Joya-Arequipa, 2021. HE2: Existe relación entre la designación y los factores operativos de los empleados de confianza de la UGEL La Joya-Arequipa, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional se encuentran los siguientes trabajos de investigación relacionados con la presente investigación. Bravo (2018) quien realizó un trabajo de investigación que tuvo por objetivo analizar el proceso de implementación de citado sistema y la asignación de Directores Regionales en la Región del Bio Bío. El método de investigación que se utilizó es mixto (cualitativo y cuantitativo). Los resultados han señalado que el Sistema de Alta Dirección Pública funciona correctamente, debido al tiempo que tarda los concursos, y que se realiza la mejor selección de candidatos para puestos directivos, entre otros. Finalmente, se concluyó que, el Sistema ha traído significantes mejoras en el proceso de ocupación de cargos de alta dirección y que ello se refleja en la gestión y en el cumplimiento de metas, además de generarles la legitimidad a los directores públicos.

León (2016) presentó su trabajo que tuvo por objetivo señalar las fundamentales competencias directivas que todo funcionario debe tener para conseguir un nivel de profesionalización correcto en los municipios de: Monterrey, San Pedro, Apodaca, San Nicolás y Escobedo, pertenecientes al Estado de Nuevo León. Se usó el método cuantitativo y cualitativo para recolectar datos estadísticos. Se concluyó que, se tiene que desarrollar estrategias para la profesionalización, con el fin del desarrollo y la capacitación en las competencias directivas.

Estrada (2017) en su investigación tuvo por fin estudiar el sistema de profesionalización, sobre todo lo referente a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal centralizada. La técnica de investigación es de tipo documental. En los resultados se ha podido comprobar que, el hecho de fiscalizar los servicios profesionales ha dado la posibilidad de descubrir los puntos débiles en la operación y diseño de los servicios, tales como la falta de criterios claros en la selección, deficiencias en la difusión de las convocatorias, lo que da lugar menos certeza a los aspirantes y permite la discrecionalidad. Se concluyó que, el proceso de profesionalización en la administración pública origina que el mérito y no las decisiones circunstanciales sea la base de la calificación profesional y posterior ingreso al servicio público.

Ramos, (2015) en su investigación buscó estudiar el desarrollo paulatino del Cuerpo de Gerentes Públicos del Perú como herramienta al servicio de la meritocracia y de la profesionalización de la función directiva en el aparato estatal. El enfoque ha sido de carácter descriptivo y dividido en 04 fases. En los resultados se ha podido ver que el Cuerpo de Gerentes Públicos del Perú se ha constituido en el mejor mecanismo del servicio civil, demostrando sendos avances en indicadores tales como la gestión por resultados, la calidad del servicio y la profesionalización del campo directivo. Finalmente, se concluyó que el desarrollo del servicio civil en el Perú sirve en la región para realizar estudios respecto a directivos públicos u otras investigaciones.

Castro, (2014) en su investigación buscó realizar nuevos aportes en relación a la administración de los Altos Directivos Públicos del Estado en Chile. El estudio usó métodos con enfoques cualitativos y cuantitativos. En los resultados se aprecia que existe confianza y reconocimiento en el Sistema de Alta Dirección Pública. Finalmente, se concluyó que se debe avanzar en programas de acompañamiento y entrenamiento para los directores de la administración pública, agregando conocimiento y estudios para fortalecer la gestión directiva.

En el ámbito nacional se encuentran los siguientes trabajos de investigación, en los cuales encontramos a: Palacios (2018) quien realizó un trabajo de investigación que buscó establecer los efectos existentes entre la regulación de un funcionario de confianza en el Programa de Integral Nacional para el Bienestar de la Familia 2018 y la administración interna. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de naturaleza correlacional descriptiva, no experimental transversal, con una muestra de 70 personas del INABIF. Los resultados del análisis de relación entre las variables, dan cuenta de la existencia de una relación $\rho = ,653$ entre variable administración pública y la variable designación de funcionarios de confianza, indicando que hay una relación positiva media. La significación de $p = ,000$ indica que es menor a $\alpha = ,05$; lo cual permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Finalmente, se concluyó entre otras que, existe relación entre la administración pública y la designación de funcionarios de confianza en el INABIF - 2018 ($r = 0,653$ y $p = 0,000$).

Bardalez (2019) presentó su tesis que tuvo por objetivo general establecer de qué manera la designación tiene influencia en la gestión de la municipalidad de Moyobamba, 2019. Se utilizó un diseño no experimental y básico, con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, y de corte transversal. De acuerdo a los análisis descriptivos e inferenciales arrojan valores no paramétricos, también en la prueba de Rho de Spearman resultó en la hipótesis general 0.738. Se concluyó que, la designación si tiene influencia significativa con la gestión de la municipalidad.

Rojas (2019) realizó un trabajo de investigación que tuvo como objetivo general saber como se da la influencia de la designación en el factor no meritocratico de la región Libertad 2019, así como en sus diversas gerencias. Asimismo, esta investigación es de diseño correlacional y de enfoque cualitativo. La población estuvo constituida por 12 trabajadores nombrados y el tipo de muestreo es el no probabilístico por conveniencia. Dentro los resultados descriptivos encontramos que la variable designación de los empleados de confianza presenta un nivel medio con un 75% y la variable factor no meritocrático presenta un nivel medio con un 92%. Como resultado de correlación encontramos que existe correlación positiva entre designación de empleados de confianza y factores no meritocráticos con un coeficiente de correlación de 0.684 lo cual indica que a mayor valor presenta la designación de empleados de confianza, mayor es el valor obtenido en factores no meritocráticos dicha correlación es significativa con p valor igual a 0.014. En la investigación se tuvo por conclusión que, la designación tiene un impacto significativo en un 46.8% en los factores no meritocráticos.

Sánchez, (2019) en su investigación buscó establecer si se cumple el perfil profesional de los funcionarios de confianza en la Región Huancavelica del año 2019. Los estudios fueron de tipo aplicativo, de tipo transversal, con diseño no experimental, comparativo y descriptivo. Los resultados demostraron que, el 52.94% no cumple el perfil profesional y que el 47.06% si tiene el perfil profesional. Finalmente, se concluyó que, los funcionarios designados en cargos de confianza no cumplen con el perfil profesional en la Región Huancacavelica.

Pérez, (2020) en su investigación buscó establecer la relación existente entre las variables selección del personal y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad de Chimbote, 2020. El estudio fue de tipo aplicado, con diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, transversal y correlacional. Los resultados

determinaron que existe correlación muy significativa y en grado alto entre ambas variables ($p < 0.05$) y ($r = 0.726$). Finalmente, se concluyó que el desempeño laboral se encuentra con 57,8% de nivel regular, 28,9% de nivel bajo y 13,3% de nivel alto.

Seguidamente se da a conocer las teorías de la primera variable designación. Al respecto, debe indicarse que el artículo 77° del D.S. N° 005-90-PCM establece que, la designación es un tipo de acción administrativa por el cual se desempeña un cargo de confianza o directivo en la misma o diferente entidad pública. Es de carácter temporal. No conlleva ningún tipo de estabilidad. El servidor de carrera designado al concluir su designación, deberá volver a su plaza de origen, a diferencia del que no es de carrera, quien concluye indefectiblemente su vínculo laboral con el Estado.

Asimismo, se infiere que el servidor designado tiene que cumplir obligatoriamente el perfil profesional para el cargo de confianza.

Entonces, la designación como acción administrativa es la vía por la cual se desempeña un cargo de confianza en el ámbito estatal, con carácter temporal, sin posibilidad de continuar en el cargo o sujeto a una indemnización.

Ahora bien, con respecto al retiro de confianza al personal designado en la Administración Pública, debe observarse que el Tribunal Constitucional (TC), ha emitido pronunciamiento en el Expediente N° 03501-2006-PA/TC, señalando que, los empleados de confianza ostentan una calidad especial y que los servidores civiles comunes tienen el derecho de acceder a un puesto laboral en el sector estatal, son estables y no pueden ser arbitrariamente despedidos, de acuerdo a la STC 0206-2005-AA/TC. En cambio, los empleados que son de confianza se sujetan a la "confianza" del empleador, y la conclusión de sus contratos es subjetiva.

Entonces, el hecho de retirar la confianza es una causa de conclusión de contrato de trabajo, la que no se requiere fundamentar y de ninguna manera es un despido arbitrario. A pesar de ello, en el sector público se comprobó que la extinción del vínculo laboral se deba al estado de gestación o lactancia de la servidora, se podría subsumir en un acto de discriminación.

“La normatividad vigente en el Perú señala que el ingreso de los funcionarios de confianza sea de carácter político o técnico y de libre designación y remoción,

no puede exceder el 5% del total de servidores que laboran en la entidad estatal” (Castillo et al. 2001).

Puntriano (2010) Los funcionarios de confianza por la condición que ostentan realizan funciones de gran responsabilidad y tienen el respaldo y confianza del empleador. (p.17).

José V. (2012) manifiesta que la Ley Marco del Empleo Público es la norma por el cual se rigen las personas que ingresan por concurso público a la administración pública siendo una excepción los empleados de confianza y otras modalidades. (p. 17)

Según el MINJUSDH (2017) la Ley del Servicio Civil es de aplicación en los poderes del Estado y en los niveles de gobierno, y esta ley realiza una clasificación de servidores civiles, como de directivos publicos, funcionarios públicos, servidores de actividades complementarias y servidor civil de carrera. (p. 34-36).

Dentro de las dimensiones de la designación, tenemos en primer lugar a la dimensión normatividad. Jiménez (2012) Señala que el sistema de designación varía de una entidad a otra. Cada entidad pública cuenta con una forma de designación para quienes ostentan cargos de confianza, la cual usualmente se realiza a través de directivas internas donde se encuentran las especificaciones del proceso de designación.

Según Valdivia (2012). Los funcionarios de confianza tienen facultades de dirección propias de la confianza otorgada mediante actos administrativos de designación. En otras palabras, el designado en un cargo de confianza debe encontrarse respaldado en un acto administrativo que formalice la designación.

En segundo lugar, tenemos a la dimensión necesidad del servicio. Según Jiménez (2012). La designación se dá de acuerdo a la cantidad de cargos disponibles en el CAP, no requiriéndose concurso público para efectuar la designación, siendo evaluado personal y profesionalmente, y que actos de su gestión incidirán en sus atribuciones. Entonces, toda entidad pública cuenta con un número de plazas disponibles para ocuparse a traves de la designación según la necesidad de servicio y que no se requiere proceso de selección siendo suficiente la evaluacion personal y professional del titular de la entidad.

Y en tercer lugar tenemos a la dimensión idoneidad. La baja calidad de la gestión publica se debe a la falta de preocupación en relación a la idoneidad que

requiere toda persona que ostente un cargo de confianza en una entidad pública. Todo funcionario de confianza debe contar con el perfil profesional requerido por la entidad pública, lo cual lo hace idóneo para el puesto directivo a ocupar. El personal designado debe hacer la diferencia respecto de sus subalternos en cuanto a la capacidad profesional. Entonces, debemos contar con funcionarios de confianza más preparados sin considerar su afiliación política o de amistad. Entonces, y al no existir concurso público, la designación debe centrarse en realizar una evaluación profesional, evitando se presenten conflictos de interés o alguna causal de impedimento o incompatibilidad para ejercer cargos en el Estado. Según Rafael (2010) muchas veces existen irregularidades en la designación ello a razón de la falta de idoneidad, lo que ocasionará perjuicio en la gestión pública.

Dentro de los indicadores de la variable designación, encontramos a los siguientes:

Indicador 1: Legitimidad. Según Valdivia (2012) La designación debe estar expresamente consignada a través de un documento administrativo, que le confiera legitimidad para poder el ejercer el cargo designado. Toda designación debe estar contenida en una resolución administrativa donde deben aparecer los fundamentos que dieron origen a la designación.

Indicador 2: Permanencia. Según Valdivia (2012) Sobre este punto carecen de permanencia los que ingresaron vía designación pues pueden ser sujetos de remoción dado su carácter de temporal, por ende, existen cargos de dirección por tiempos sumamente cortos y en muchos casos ineficientes sin posibilidad de medir la gestión por el ingreso nuevas administraciones.

Es temporal y no tiene estabilidad laboral, se materializa mediante una resolución en plaza vacante (Soria, 2007).

Indicador 3: Meritocracia. De acuerdo a Bernal (2012) los diferentes países latinoamericanos tienen diferentes formas meritocráticas para contratar personal con facultades de dirección, sin embargo, las contrataciones se sujetan a situaciones políticas degenerando este tipo de nombramientos en cargos de confianza (p. 24)

Indicador 4: Presupuesto. Según Alvarado (2012) Viene a ser el conglomerado de procesos tales como la programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación, para obtener presupuesto para la contratación en cargos de confianza.

Indicador 5: Disponibilidad del cargo. De acuerdo a Jiménez (2012) para efectuar una correcta designación en el CAP se debe contar con las plazas de cargos de confianza debidamente especificadas, lo cual genera necesidad del servicio.

Indicador 6: Perfil. Para Jiménez (2012) Se debe contar con el perfil exigido por la entidad para ocupar un cargo de confianza, lo cual permitirá establecer si se encuentra con las condiciones para asumir el puesto.

Hawes et al. (2005) señala que el perfil profesional es el conjunto de capacidades y/o atributos que lo acredita como tal ante la sociedad, realizando funciones propias de su competencia y capacidad

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2016) El perfil es el conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades que todo trabajador debe tener para ocupar un cargo. En el desempeño de un trabajo se pueden observar estas cualidades.

Indicador 7: Inexistencia de conflictos de interés. De acuerdo a Jiménez (2012) se debe verificar que no exista conflictos de intereses para asumir cargos de confianza, caso contrario se contrario se asumiría un cargo de confianza para favorecerse o para favorecer a un tercero.

Indicador 8: Causal de impedimento. Para Jiménez (2012) quien sea propuesto en un cargo de confianza no debe estar incurso en causal de impedimento y mas bien debe cumplir con los requisitos mínimos para ocupar el mismo.

Indicador 9: Incompatibilidad. De acuerdo a Jiménez (2012) es la situación por la cual se pone en duda el cargo que desempeña.

Asimismo, se da a conocer las teorías de la variable desempeño laboral. Según Chiavenato(2000) desempeño laboral es la conducta laboral dirigida a conseguir los objetivos de la entidad” (p.359).

Tejedor y García-Varcarcél (2010) señalaron que el desempeño laboral es el cumplimiento de las obligaciones laborales con responsabilidad y pleno conocimiento de sus actividades a fin de llegar a los más altos niveles de eficiencia. (p.441)

Según Murphy (1990) se define al desempeño laboral como “el cúmulo de conductas importantes para la consecución de metas de la unidad organizativa donde la persona labora”. (p.64)

De acuerdo a Campbell (1970), el desempeño laboral se define como “un comportamiento laboral dirigido a la búsqueda de metas de la entidad organizativa, es decir, es un conglomerado de conductas que supone beneficios para la institución”(p.25).

Ghiselli (1998), señala que el desempeño laboral se encuentra dirigido a cuatro elementos significativos los cuales son: aceptación del rol y oportunidades para realizarse, motivación, claridad y, habilidades y rasgos personales. Estos elementos tienen relación con la aptitud y actitud del trabajador para conseguir sus objetivos sin dejar de lado la visión y misión de la empresa

De acuerdo a Pernía et al (2014) una de las dimensiones es la que los trabajadores realizan sus funciones con eficiencia, con indicadores para evaluar su productividad, conocimiento de su rol, etc. Otra dimensión es la actitud representada por las cualidades al momento de realizar sus funciones, las cuales son la motivación, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, etc.

En los múltiples estudios citan a Chiavenato (2000) quien ha señalado que el desempeño laboral está compuesto por los factores actitudinales y operativos. (p. 367)

Dentro de las dimensiones de la variable desempeño laboral encontramos los siguientes: En primer lugar tenemos a la dimensión de los factores actitudinales. Según Chiavenato (2000) los factores actitudinales son: la capacidad de realización, la actitud cooperativa, la creatividad, el interés, la iniciativa, la habilidad de seguridad, la responsabilidad, la discreción, la presentación personal.

Noguera (2012) señaló que son aspectos de comportamiento laboral que viene a repercutir en su desempeño laboral. (pp. 90-91)

Dentro de los indicadores de la dimensión factores actitudinales encontramos a los los siguientes:

Indicador 1: Actitud cooperativa. “Viene a ser la capacidad de apoyar las labores de sus trabajadores, a pesar de no ser parte de su ámbito competencial”. (Resolución Directorial N° 114, 2014)

En la actualidad se necesita mas actitudes de carácter cooperativa y menos individualista según Falcón y Méndez (2011) dado que en las organizaciones actuales existen menos niveles de jerarquía y son mas planas.

Indicador 2: Iniciativa. De acuerdo a Flórez (2008) es la forma de intervención activa para llegar a los objetivos trazados, sin dar lugar a la aceptación pasiva de las situaciones. (p.89)

Indicador 3: Responsabilidad. De acuerdo al Blog Psicología y empresa (2010) es el grado de compromiso con las responsabilidades otorgadas por su empleadora.

Indicador 4: Habilidad de seguridad. Es la confianza para realizar una tarea con éxito, realizándolo de manera mas apropiada, sin ser sujeto a supervisión. Adoptando sus decisiones y expresando sus desacuerdos con claridad y seguridad. (Spencer y Spencer,1993)

Indicador 5: Discreción. Cortelezzi (2013) Es una cualidad para no informar a otros de hechos o acciones innecesarias, evitando malos entendidos.

“Es la capacidad de no divulgar datos de importancia para la organizacion salvo sea de necesidad su divulgación” (Oficina Nacional de administración y personal, 2006, p.11).

Indicador 6: Interés. Es la intención de cumplir con las responsabilidades propias del puesto laboral (Universidad de Chile, 2001)

Indicador 7: Creatividad. Es el grado de capacidad para aportar con ideas nuevas a fin de mejorar su desempeño laboral. (Oficina nacional de administración y personal, 2006, p.12)

Indicador 8: Capacidad de realización. El Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo (2006) comentó que es la “capacidad de vencer los desafíos, avanzar y alcanzar los objetivos y ser de utilidad a terceros”(p. 23).

En segundo lugar tenemos a la dimensión de los factores operativos. Según Chiavenato (2000) los factores operativos son los factores relacionados al trabajo.

De acuerdo a Noguera(2012) para completar los aspectos actitudinales se debe alcanzar los aspectos de rendimiento en el trabajo. (pp. 91-92)

Dentro de los indicadores de la dimensión factores operativos encontramos a los siguientes:

Indicador 1: Conocimiento del trabajo. De acuerdo a Flórez (2008) es el grado de conocimiento alcanzado en el puesto laboral, encontrándose al nivel de las tendencias actuales(p. 89).

Indicador 2: Calidad. Según el Blog Psicología y empresa (2010) es la ejecución de las labores encomendadas sin equivocaciones, cumpliendo con las características requeridas por la empleadora. (p. 89)

Indicador 3: Cantidad. De acuerdo al Blog Psicología y empresa (2010) “es el porcentaje de trabajo que se ejecuta considerando el ámbito donde se desempeña”.

Indicador 4: Exactitud. Es la acción que se realiza de manera oportuna y puntual, obteniendo los resultados que se busca.

Indicador 5: Trabajo en equipo. De acuerdo a Flórez (2008) viene a ser el desenvolvimiento con los equipos de trabajo con el fin alcanzar las metas trazadas, creando siempre un entorno óptimo. (p. 89)

Indicador 6: Liderazgo. De acuerdo al Blog Psicología y empresa (2010) es la forma de dirección de los empleados, enseñando y motivando a como alcanzar sus objetivos, además de manejar los problemas que se susciten y de encontrar soluciones a los mismos.

De acuerdo a Chiavenato (1993) El liderazgo es la capacidad de influencia sobre las personas con el fin de conseguir los propósitos institucionales, por lo tanto, es sumamente importante que esta cualidad lo ostente el funcionario de confianza a fin de motivar al personal a su cargo para la obtención de metas u objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Sampieri et al. (2018) señalaron que, cuando el estudio es de tipo básico es porque busca obtener el mayor conocimiento de los hechos, de algún tema o de alguna ley natural. Además, se centró principalmente en los adelantos de los conocimientos en vez de la determinación de estos.

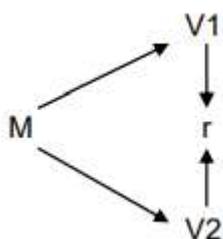
La presente tesis es de tipo básico, además, tiene un enfoque cuantitativo porque se analizó y recolectó datos estadísticos, es transeccional porque se recolectó datos estadísticos en un tiempo previamente definido; y es correlacional, porque se determinó la relación existente entre las variables.

Diseño de investigación:

El diseño que se ha utilizado es de carácter no experimental. Los estudios se efectúan sin manipular deliberadamente las variables y lo que se observará será en su espacio natural. (Hernández, et al, 2014, p. 152).

La investigación tiene el carácter de no experimental, porque “es imposible manejar o manipular las variables dada su naturaleza”. (Kerlinger, 2002, p. 420)

El presente diseño de investigación tiene el esquema que se detalla a continuación:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Designación.

V2 = Desempeño laboral.

r = Relación entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

(Ver anexo 2)

3.3 Población, muestra y unidad de análisis

Población:

Al respecto, Arias (2006) nos señala que, es el grupo de componentes de singularidad común, a quien se le hará extensivo los aspectos concluyentes de la investigación. La población quedará limitada por el problema y los objetivos que se haya proyectado. (p.81). Entonces, un grupo de personas de comunes características serán materia de análisis, el cual estará sujeto al problema y objetivos propuestos.

En el presente caso, la población esta compuesto por 65 trabajadores de la UGEL La Joya-Arequipa, 2021.

Muestra:

De acuerdo a Carrasco (2017) es una porción representativa de la población. (p. 450).

Asimismo, Castro (2003), nos menciona que, la muestra puede ser de dos tipos, una probabilística y la otra no probabilística. La probabilística, se da cuando la totalidad de las personas que conforman una población tienen la misma posibilidad de conformarla. La no probabilística, viene a ser el proceso de elección de las personas según criterios.

Con el fin de definir la muestra se utilize la fórmula que a continuación se indica:

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

Siendo:

n= Muestra poblacional

N= Totalidad de la población (65)

Z= Equivale a 1.96 (95%)

p= Es la probable aceptación (0.5)

q= Es el probable fallo (0.5)

e= Es el espacio de error (5%)

La muestra estará conformada por 50 trabajadores de la UGEL La Joya-Arequipa, 2021.

Unidad de análisis. - Estuvo constituida por los empleados de confianza de la UGEL La Joya-Arequipa, 2021.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas. -

Se utilizó la encuesta, la misma que dió lugar a la recopilación de datos, que determinaron las correlaciones entre variables. Se aplicó una encuesta para la designación y del mismo modo para el desempeño laboral.

Palomino, et al (2015) señalan que viene a ser el instrumento por el cual se busca adquirir información. (p. 154)

Instrumento.-

López y Fachelli (2015) en relación al cuestionario señalaron que es un instrumento para recolectar datos y hacer interrogantes dirigida a la totalidad de la población o parte extensa de ella donde por lo general es anónima. (p. 14).

Se utilizaron 02 cuestionarios los cuales fueron perfectamente organizados. Para la variable designación, se preparó un cuestionario y que consta de 17 enunciados, dividido en 3 dimensiones. Tal es así que, para la variable de estudio desempeño laboral se elaboró un cuestionario, de 28 interrogantes y distribuido en 2 dimensiones. Para el instrumento de la variable designación se hizo uso de la escala tipo Likert según los indicadores siguientes:

- 1) Totalmente en desacuerdo
- 2) En desacuerdo
- 3) Indiferente
- 4) De acuerdo
- 5) Totalmente de acuerdo

Para el instrumento de la variable desempeño laboral se hizo uso de la escala nominal dicotómica con los indicadores siguientes:

- 1.- (Si)
- 2.- (No)

Hernández et al. (2010) indican que "es producto de un conjunto de preguntas en relación a una o muchas variables que se presente medir" (p.217).

Validez. –

Carrasco (2017) señaló que la validez es una cualidad de los instrumentos a utilizar en la investigación que radica básicamente en la valoración de la

imparcialidad, de la honestidad, de la exactitud y de la autenticidad de lo que se pretende tomar la determinación de las variables materia de estudio” (p. 336).

Hernández, et al. (2014), mencionan que la validez de un instrumento se refiere a la capacidad de medición de una variable y en base a distintos criterios en relación a la estructura o contenido (p. 201).

Los instrumentos fueron validados mediante la técnica de juicio de expertos. Para tal efecto, tres expertos con especialidad en gestión pública fueron consultados. Los expertos arribaron de manera consensuada a que hay suficiencia en el uso de los instrumentos en la investigación. La tabla muestra los resultados.

Tabla Nro.1

Tabla de validez de cuestionario de designación

Expertos	Claridad en la redacción	Coherencia Interna	No induce al sesgo	Lenguaje adecuado	Mide lo que pretende
Mag. Jess Harriet Otazu Vizcarra	SI	SI	NO	SI	SI
Mag. Luis Alberto Escobar Navarro	SI	SI	NO	SI	SI
Mag. Sergio Luis Tejada León	SI	SI	NO	SI	SI

Nota: Elaboración propia

Tabla Nro. 2

Tabla de validez de cuestionario del desempeño laboral

Expertos	Claridad en la redacción	Coherencia Interna	No induce al sesgo	Lenguaje adecuado	Mide lo que pretende
Mag. Jess Harriet Otazu Vizcarra	SI	SI	NO	SI	SI
Mag. Luis Alberto Escobar Navarro	SI	SI	NO	SI	SI
Mag. Sergio Luis Tejada León	SI	SI	NO	SI	SI

Nota: Elaboración propia.

Confiabilidad.-

Sampieri et al (2018) sostienen que, la confiabilidad en un instrumento de evaluación se explica cuando produce parecidos resultados” (p. 83).

Carrasco (2005), señala que la confiabilidad es la capacidad de un instrumento para conseguir resultados al momento de ser utilizado en un mismo periodo de tiempo o diferentes (p.339)

La confiabilidad fue realizada mediante la utilización del coeficiente Alfa de Cronbach.

Para el instrumento designación se encontraron los siguientes valores:

Tabla Nro. 3

Tabla de confiabilidad del instrumento designación

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
0,861 18	17

Nota: Elaboración propia

Se demuestra que el instrumento es confiable y se debe aplicar a la muestra definitiva de investigación.

Del mismo modo, para el instrumento que mide el desempeño laboral se encontraron los siguientes valores:

Tabla Nro. 4

Tabla de confiabilidad del instrumento desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
0,861 18	28

Nota: Elaboración propia

Se demuestra que el instrumento es confiable y se debe aplicar a la muestra definitiva de investigación.

Tabla Nro. 5

Tabla de rangos de interpretación- Coeficiente alfa de Cronbach

Intervalos	Interpretación
1.00	
0.72 - 0.99	Confiabilidad perfecta
0.66 - 0.71	Excelente confiabilidad
0.60 - 0.65	Muy confiable
0.54 - 0.59	Confiabilidad baja
0.53 a menos	Confiabilidad nula

Nota: Herrera (1988)

3.5 Procedimientos

A fin de obtener los datos se hizo uso de cuestionarios con escala de Likert y escala nominal en relación a la designación y el desempeño laboral. Posteriormente se tabulará la información obtenida haciendo uso del Excel y del programa SPSS v.25, lo cual dará lugar a la elaboración de figuras y tablas y, finalmente se podrá comparar las hipótesis estableciendo en primer lugar la correlación y significancia estadística.

3.6 Métodos de análisis de datos

De acuerdo a Carrasco (2017) “El método viene a ser las formas, maneras, caminos o rutas para alcanzar los objetivos determinados”. (p. 269).

En relación a la análisis descriptivo, se estudia el comportamiento de la muestra, utilizando la prueba normalidad.

En relación al análisis inferencial, se utiliza el procesamiento del nivel estadístico determinando la prueba de las hipótesis y de ser el caso, aceptando la hipótesis alterna o nula.

Nótese que, las estadísticas antes señaladas no son excluyentes, se requiere del uno y del otro. Asimismo, el análisis fue realizado con el programa SPSS v.25.

3.7 Aspectos éticos. –

La investigación efectuada tuvo como base los principios éticos, para lo cual, en cumplimiento a ello, se inició por el irrestricto respeto y sin vulnerar los derechos de las personas, en la cual, su participación en el proceso de estudio, fue voluntaria. Además, en cuanto a la beneficencia, se destaca que, la investigación busca generar mejoras significativas en la UGEL La Joya La Joya, con el propósito de posibilitar su crecimiento y cumplimiento de objetivos. Se rigió además en el principio de justicia donde se respeta a cabalidad la ética y la moral. También presenta integridad científica ya que se deja sentado que el estudio se desarrolla solamente por temas académicos. Por último, se apega al principio de responsabilidad, en el que se garantiza que todos los procesos fueron desarrollados con total responsabilidad, garantizando una investigación íntegra, además se guio de las normas APA séptima edición y de los reglamentos respectivos de la casa de estudios.

IV. RESULTADOS

Presentación de resultados

Primera variable: Designación

Tabla Nro. 6

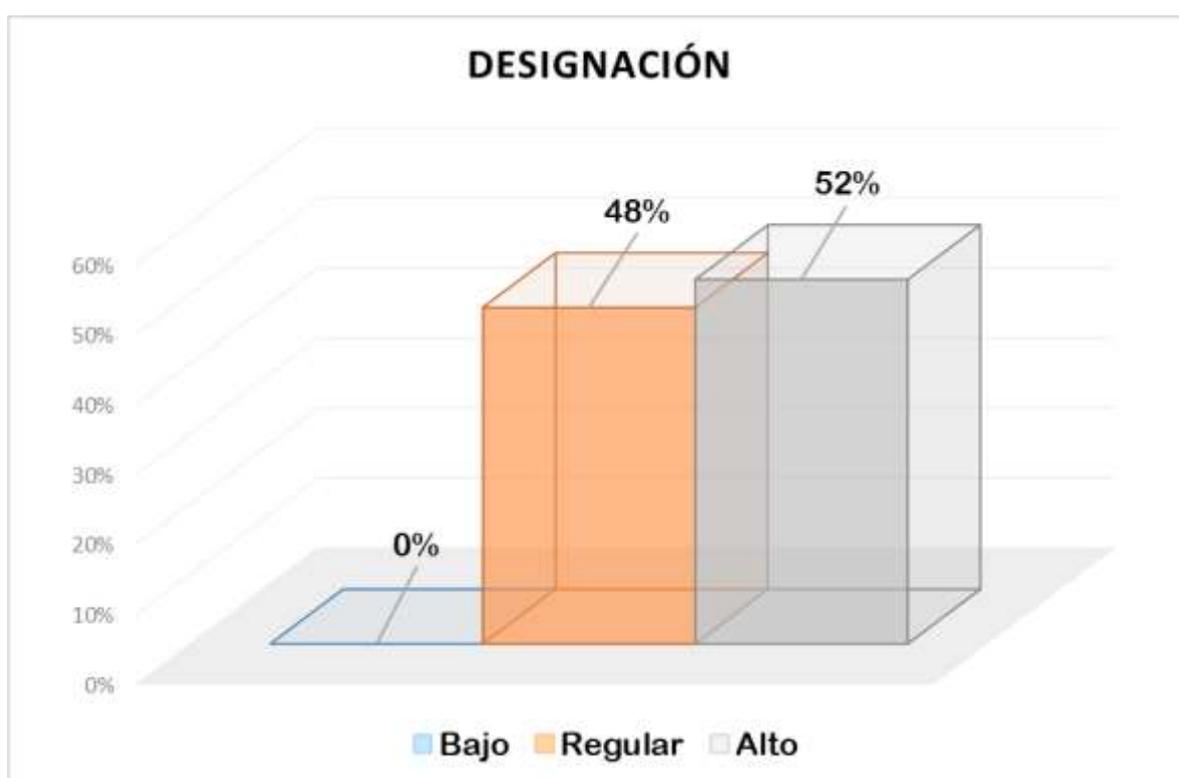
Tabla sobre frecuencias y porcentajes en relación a la variable designación

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Alto	26	52%
Regular	24	48%
Bajo	0	0%
Total	50	100

Nota: Elaboración propia

Figura Nro. 1

Figura de distribución de porcentajes en relación a la designación



Explicación:

Se observa de la tabla y figura que, el 52% de los trabajadores de la UGEL La Joya el 2021 perciben que la designación es alta, luego manifiestan que es regular con un 48% y es nulo la baja.

Tabla Nro. 7

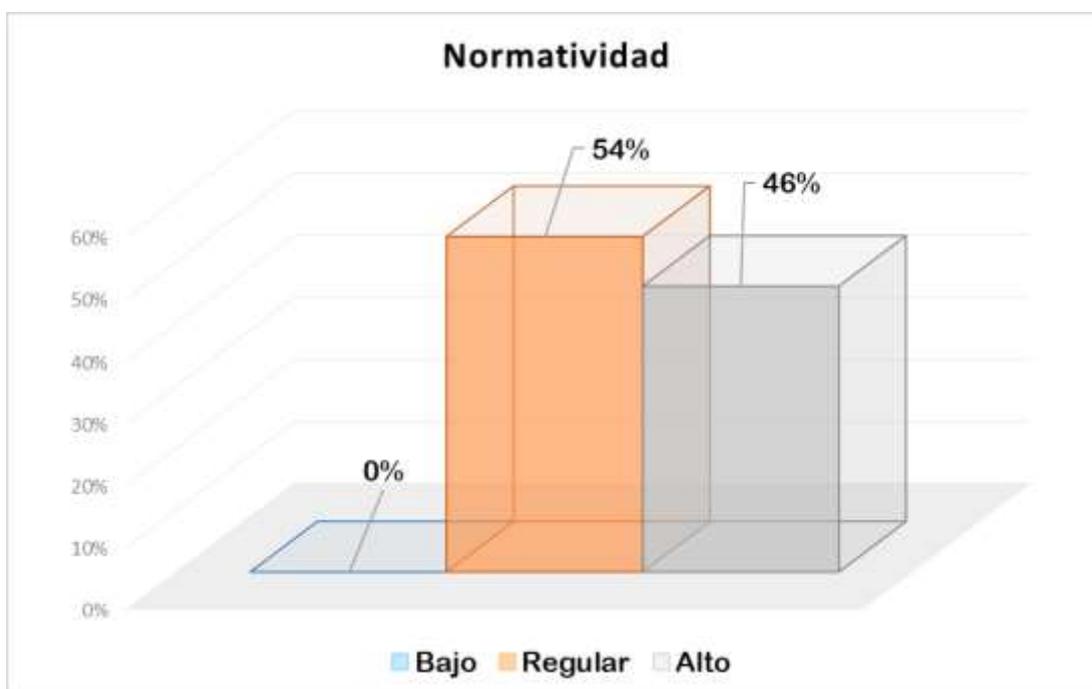
Tabla sobre frecuencias y porcentajes en relación a la dimensión normatividad

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Alto	23	46%
Regular	27	54%
Bajo	0	0%
Total	50	100%

Nota: Elaboración propia

Figura Nro. 2

Figura de distribución de porcentajes en relación a la dimensión normatividad



Explicación:

Se observa de la tabla y figura que, el 54% de los servidores públicos de la UGEL La Joya señalan que la normatividad es regular, el 46% alto y el 0% bajo.

Tabla Nro. 8

Tabla de distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la dimensión Necesidad de Servicio.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	32%

Regular	30	60%
Bajo	4	8%
Total	50	100%

Nota: Elaboración propia

Figura Nro. 3

Figura de distribución de porcentajes en relación a la dimensión necesidad de servicio

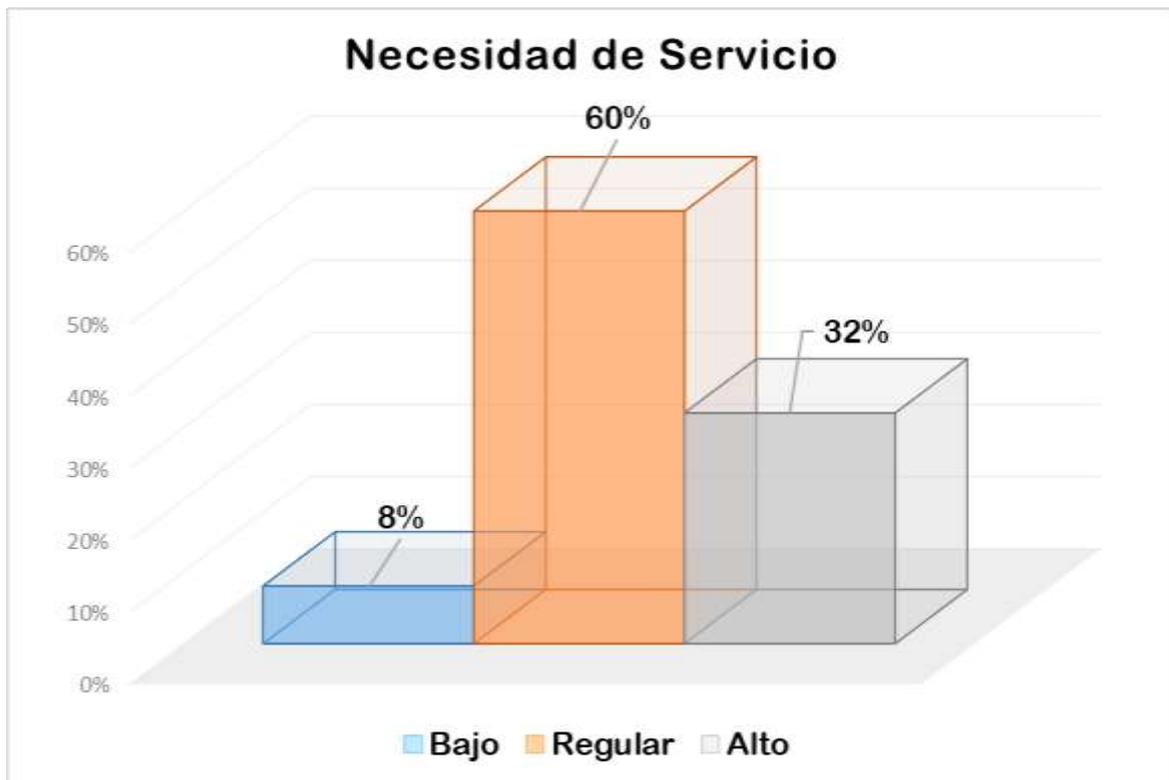


Figura. Distribución porcentual por niveles según la Necesidad de Servicio

Interpretación:

De la tabla y figura, se observa que el 60% de los trabajadores de la Ugel de la Joya manifiestan que, el nivel de Necesidad es regular, el 32% es alto y el 8% es bajo.

Tabla Nro. 9

Tabla de distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la dimensión Idoneidad.

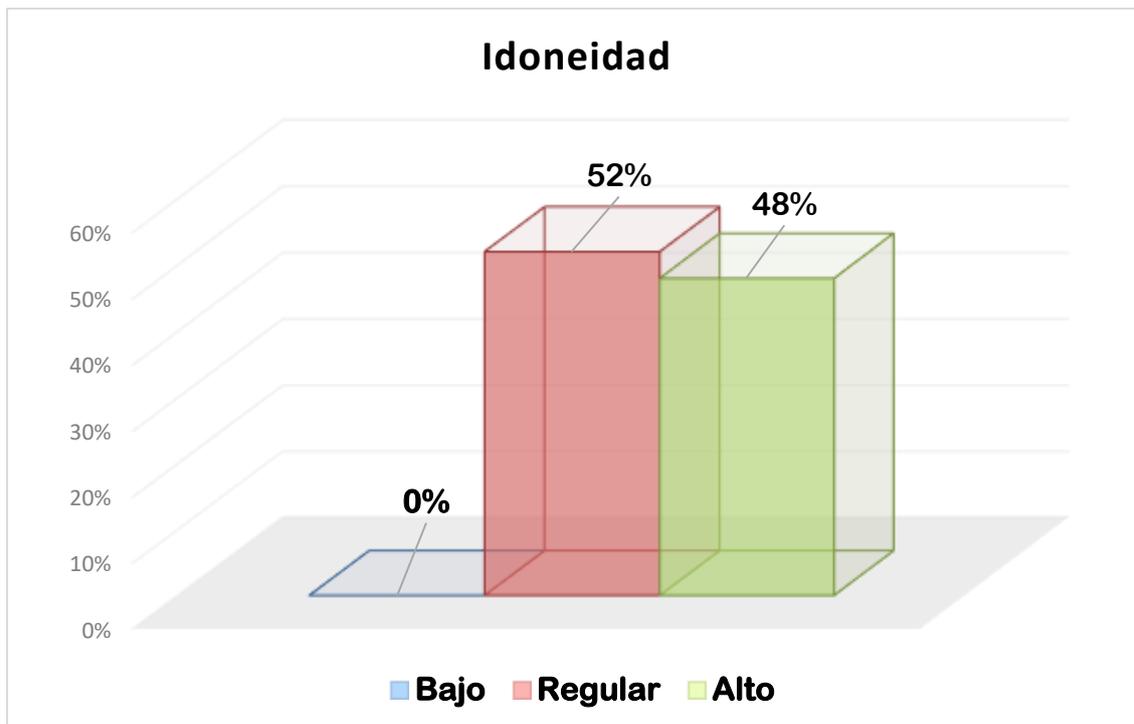
Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Alto	24	48%

Regular	26	52%
Bajo	0	0%
Total	50	100%

Nota: Elaboracion propia

Figura Nro. 4

Figura de distribución de porcentajes en relación a la dimensión idoneidad



Explicación:

Se observa de la tabla y figura que, el 52% de los servidores públicos de la UGEL La Joya expresan que la idoneidad es regular, el 48% es alto y el 0% es bajo.

Segunda variable: Desempeño Laboral

Tabla Nro. 10

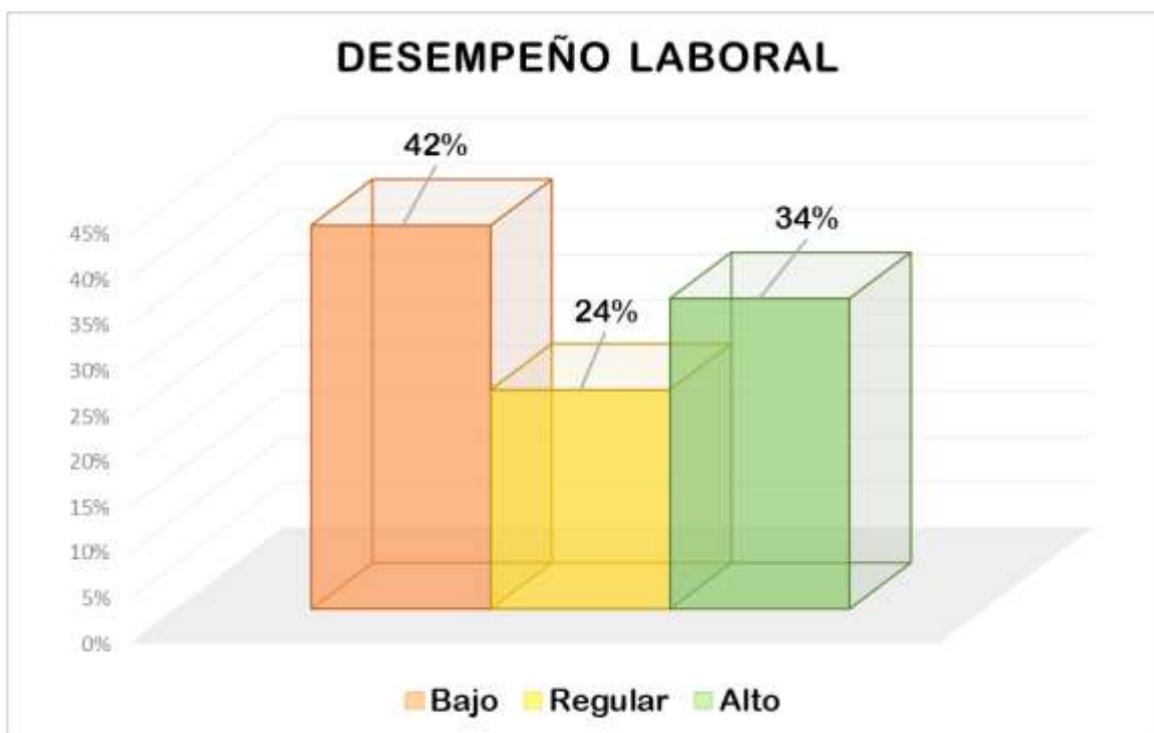
Tabla de frecuencias y porcentajes en relación a la variable desempeño laboral

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Alto	17	34%
Regular	12	24%
Bajo	21	42%
Total	50	100%

Nota: Elaboración propia

Figura Nro. 5

Figura de distribución de porcentajes en relación a la variable desempeño laboral



Explicación:

Se observa de la tabla y figura que el 42% de los servidores públicos de la UGEL el 2021 perciben que el desempeño laboral es bajo, luego manifiestan que es regular con un 24% y con un 34% es alta.

Tabla Nro. 11

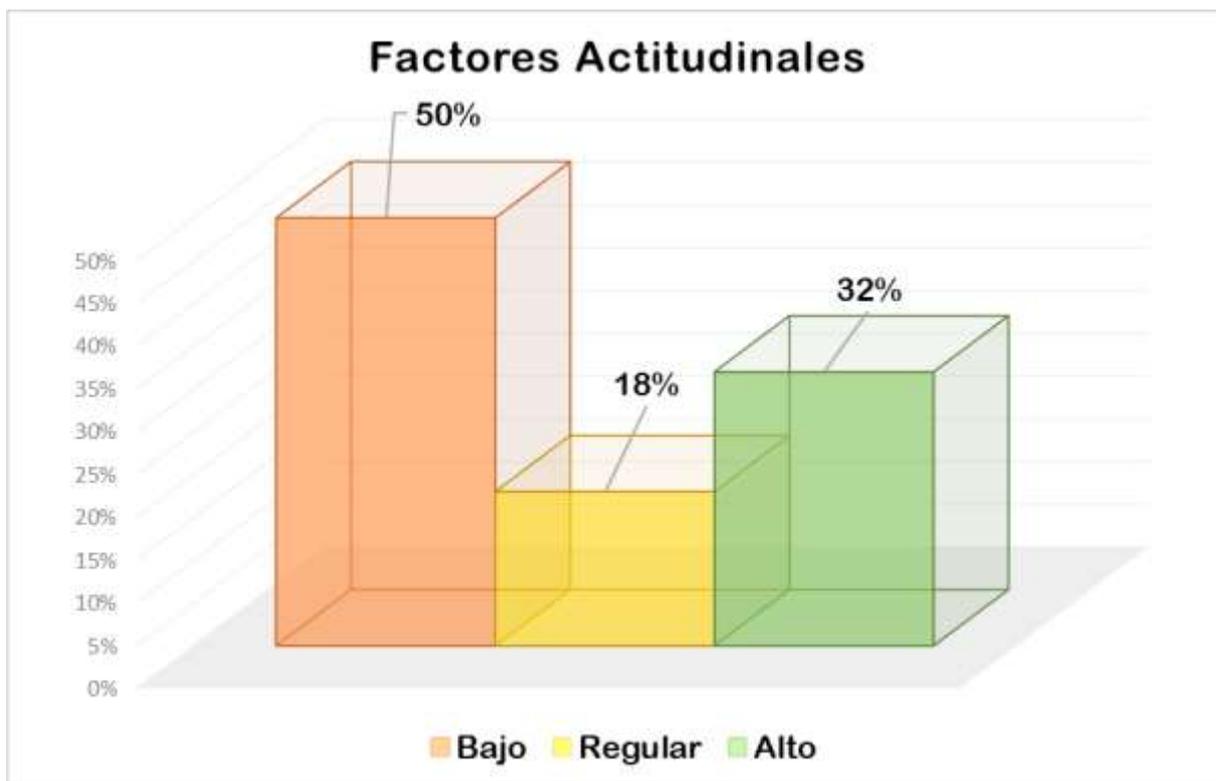
Tabla de distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la dimensión factores actitudinales.

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	32%
Regular	9	18%
Bajo	25	50%
Total	50	100%

Nota: Elaboración propia

Figura Nro. 6

Distribución de porcentajes en relación a la dimensión factores actitudinales



Explicación:

Se observa de la tabla y figura que, el 50% de los trabajadores de la UGEL de la Joya perciben que el nivel de Factores Actitudinales es bajo, el 32% es alto y el 18% es bajo.

Tabla Nro. 12

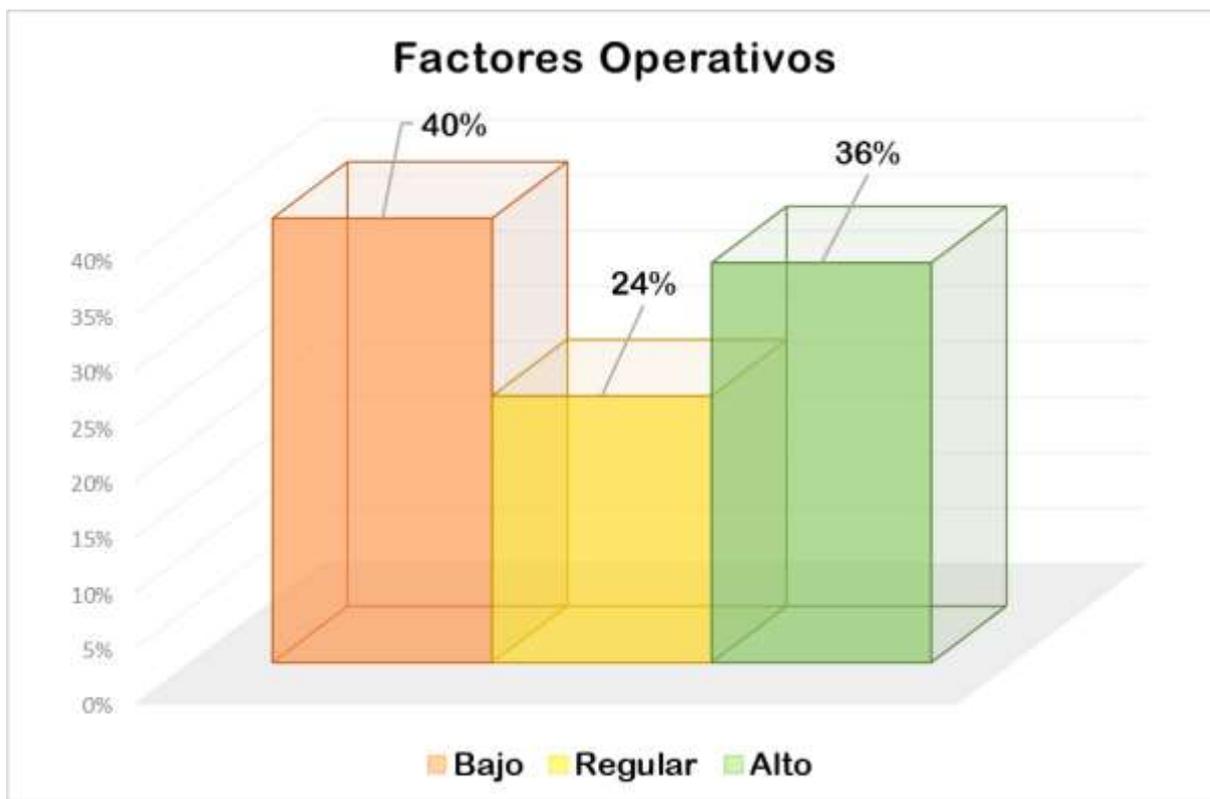
Tabla de distribución de frecuencias y porcentajes en relación a la dimensión factores operativos

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Alto	18	36%
Regular	12	24%
Bajo	20	40%
Total	50	100%

Nota: Elaboracion propia

Figura Nro. 7

Figura de distribución de porcentajes en relación a los factores operativos



Explicación:

Se observa de la tabla y figura que, el 40% de los servidores públicos de la UGEL de la Joya perciben que el nivel de factores operativos es bajo, el 36% es alto y el 24% es regular.

Prueba de Normalidad

Utilizaremos el Test de Kolmogorov y Test de Shapiro – Wilk para realizar la evaluación de la normalidad de un conjunto de datos

El SPSS faculta a realizar la evaluación de las dos variables, si el tamaño muestral es igual o menor a 50 se usará el test de Shapiro Wilk; y en caso fuera mayor a 50, se usará el test de Kolmogorov – Smirnov (Ballerka y Vergara, 2002, p.46)

Siendo

Hipótesis nula (H₀): Los datos tienen una distribución normal.

Hipótesis alterna(H₁): Los datos no tienen una distribución normal.

Tabla Nro.13

Tabla de prueba de normalidad

Shapiro – Wilk			
Estadístico	GI	Sig.	

Designación	,977	50	,438
Desempeño laboral	,865	50	,000

Nota: Elaboración propia

De la prueba de Shapiro – Wilk se puede deducir que la variable designación posee una distribución normal ($p > ,438$) en cambio la variable desempeño laboral no posee una distribución normal ($p < ,000$), entonces de acuerdo a Arriaza (2006) si $N < 100$ y por lo menos una variable no posee una distribución normal, el estadístico tiene que analizar la Correlación de Spearman. (p.78).

Pero es el caso de que las dos variables una son datos normales y la otra son no normales, podemos hallar diferencia y determinar si son normales o no.

Tabla Nro.14

Tabla de Shapiro – Wilk (Diferencia)

	Shapiro – Wilk (Diferencia)		
	Estadístico	Gl	Sig.
Designación diferencia con desempeño laboral	,975	50	,361

Nota: Elaboración propia

Por lo que, podemos deducir que la significancia es ,361, por lo tanto, los datos son normales, y por ende aplicamos el Análisis de R de Pearson.

Prueba de Hipótesis General (HG):

Hipótesis en el campo estadístico

H1: La designación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de confianza de la UGEL La Joya-Arequipa, 2021.

Ho: La designación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los empleados de confianza de la UGEL La Joya-Arequipa, 2021.

Tabla Nro. 15

Tabla de prueba de Correlación de Pearson entre la variable designación y la variable desempeño laboral

		Desempeño	
		Designación	laboral
Designación	Correlación de Pearson	1	,273

	Significación bilateral		,056
	N	50	50
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,273	1
	Significación bilateral	,056	
	N	50	50

Nota: Elaboración propia

De la tabla Nro. 15 se puede observar que, el valor de Pearson es de = 0,273 por lo que, se concluye que existe correlación significativa positiva y baja entre la variable designación y la variable desempeño laboral de los empleados de confianza de la UGEL La Joya. El valor de significación bilateral es de = 0,056 lo cual es mayor a 0,05, por lo que, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Entonces, podemos afirmar que a mayor designación menor será el desempeño laboral de los empleados de confianza de la UGEL La Joya.

Prueba de la hipótesis específica Nro 1:

Hipótesis Estadística

H1: La designación tiene relación significativa con los factores actitudinales de los empleados de confianza de la UGEL La Joya -Arequipa, 2021.

Ho: La designación no tiene relación significativa con los factores actitudinales de los empleados de confianza de la UGEL La Joya-Arequipa, 2021.

Tabla Nro. 16

Tabla de prueba de Correlación de Pearson entre la variable designación y la dimensión factores actitudinales

		Factores	
		Designación	Actitudinales
Designación	Correlación de Pearson	1	,302*
	Significación bilateral		,033
	N	50	50

Factores Actitudinales	Correlación de Pearson	,302	1
	Significación bilateral	,033	
	N	50	50

Nota: Elaboracion propia

*. Es significativa la correlación en el nivel 0,05 (2 colas).

De la tabla se observa que el valor de Pearson es de = 0,302, con lo que se concluye que existe correlación significativa positiva y baja entre la variable designación y la dimension factores actitudinales de los empleados de confianza de la UGEL La Joya. El valor de significación bilateral es de = 0,033 lo cual es menor a 0,05, por lo que, se acepta la hipótesis alterna(H1) y se rechaza la hipótesis nula(Ho). Entonces, podemos afirmar que a mayor designación mayor serán los factores actitudinales de los empleados de confianza de la UGEL La Joya La Joya.

Prueba de la hipótesis específica Nro. 2:

Hipótesis en el campo estadístico

H1: La designación tiene relación significativa con los factores operativos de los empleados de confianza de la UGEL La Joya -Arequipa, 2021.

Ho: La designación no tiene relación significativa con los factores operativos de los empleados de confianza de la UGEL La Joya-Arequipa, 2021.

Tabla Nro. 17

Tabla de prueba de Correlación de Pearson entre la variable designación y la dimensión factores operativos

		Designación	Factores Operativos
Designación	Correlación de Pearson	1	,245
	Sig. (bilateral)		,086
	N	50	50
Factores Operativos	Correlación de Pearson	,245	1
	Sig. (bilateral)	,086	

N	50	50
---	----	----

Nota: Elaboración propia

De la tabla Nro. 17 se aprecia el valor de Pearson es = 0,245, donde se puede concluir que existe correlación significativa positiva y baja entre la variable designación y la variable factores operativos de los empleados de confianza de la UGEL La Joya La Joya. El valor de significación bilateral es = 0,086 lo cual es mayor a 0,05, por lo que, se asume la hipótesis nula y se niega la hipótesis alterna. Entonces, podemos afirmar que a mayor Designación menor serán los Factores Operativos en los empleados de confianza de la UGEL La Joya.

V. DISCUSIÓN

Antes de ingresar a la discusión propiamente dicha, es conveniente previamente se tenga en cuenta que debemos entender por las variables materia de estudio.

Sobre la variable designación, el artículo 77º del D.S. N° 005-90-PCM señala que, es un tipo de acción administrativa por el cual se desempeña un cargo de confianza o directivo en la misma o diferente entidad pública. Es de carácter temporal. No conlleva ningún tipo de estabilidad. El servidor de carrera designado al concluir su designación, deberá volver a su plaza de origen, a diferencia del que no es de carrera, quien concluye indefectiblemente su vínculo laboral con el Estado.

Respecto de la variable desempeño laboral, Chiavenato (2000) ha señalado que el desempeño laboral está compuesto por los factores actitudinales y operativos. (p. 367). Y este mismo autor ha señalado que, los factores actitudinales son: la capacidad de realización, la actitud cooperativa, la creatividad, el interés, la iniciativa, la habilidad de seguridad, la responsabilidad, la discreción, la presentación personal. Y los factores operativos son los factores relacionados al trabajo.

En relación a la hipótesis general, los resultados obtenidos nos muestran que al tener un valor de Pearson = 0,273, existe correlación significativa positiva (+) y baja entre la variable designación y la variable desempeño laboral. Asimismo, el valor de significación bilateral es de = 0,056 lo cual es mayor a 0,05, por lo que, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, la designación no tiene relación significativa con el desempeño laboral de los empleados de confianza de la UGEL La Joya-Arequipa, 2021.

Los resultados obtenidos no concuerdan con la investigación de Bardalez, R. (2019) donde los resultados arrojaron que la designación si se relaciona de manera significativa con la gestión municipal del Municipio Provincial de Moyobamba, 2019, por cuanto el Rho de Spearman es de 0.738 teniendo el nivel de significancia bilateral p igual a 0.000 menor que 0.01. De igual manera, no concuerda con la investigación de Palacios (2018) el cual concluye que la administración pública si se relaciona de manera significativa con la designación en el INABIF – 2018, obteniendo un $r= 0,653$ y $p= 0,000$. Estas últimas investigaciones

en sus resultados señalan que la variable designación si se relaciona significativamente con la gestión municipal y administración pública, respectivamente, a diferencia de la presente investigación donde se determina que la designación no tiene relación significativa con el desempeño laboral de los empleados de confianza de la UGEL La Joya-Arequipa, 2021.

Entonces, según los resultados de la hipótesis general se aprecia que, la designación no tiene relación significativa con el desempeño laboral de los empleados de confianza de la UGEL La Joya-Arequipa, 2021, lo cual se condice con la figura de distribución de porcentajes en relación a la variable desempeño laboral donde se observa que el 42% de los servidores públicos de la UGEL La Joya perciben que el desempeño laboral es bajo. Estos resultados, desde luego nos invitan a la profesionalización del servicio directivo, coincidiendo con León (2016) quien concluyó que se tiene que desarrollar estrategias para la profesionalización, con el fin del desarrollo y la capacitación en las competencias directivas y, con Estrada (2017) quien concluyó que, la profesionalización de los servidores públicos, abre la competencia para que sea el mérito y no lo circunstancial de las decisiones, lo que determine la calificación profesional y por tanto, el ingreso a la función pública.

En referencia a la 1ra hipótesis específica(HP), se determina que hay correlación significativa positiva(+) y baja entre la variable designación y la dimensión factores actitudinales de los empleados de confianza de la UGEL Joya, ello a razón de que el valor de Pearson es = 0,302. Asimismo, el valor de signific. bilateral es = 0,033, siendo menor al valor de $\alpha = 0,05$; por lo que, se acepta la hipótesis alterna(H1) y se rechaza la hipótesis nula(H0), es decir, la designación tiene relación significativa con los factores actitudinales de los empleados de confianza de la UGEL La Joya -Arequipa, 2021.

Al respecto, la presente investigación concuerda con el estudio de Perez(2020) donde se determina que las dimensiones del desempeño laboral: desempeño cívico tiene una correlación positiva moderada ($r = 0.658$);

Entonces, de los resultados de la primera hipótesis específica se aprecia que, la designación tiene relación significativa con los factores actitudinales de los empleados de confianza de la UGEL La Joya -Arequipa, 2021, esto debido a que los empleados de confianza tienen toda la actitud favorable para realizar sus

funciones, sin embargo, dista mucho de los factores operativos donde es sumamente bajo. En otras palabras, si bien existe toda la actitud para realizar el trabajo encomendado, no se complementa con los resultados propios de la ejecución de su labor.

Finalmente, en referencia a la 2da hipótesis específica se determina que, hay correlación significativa positiva(+) y baja entre la variable designación y la dimensión factores operativos de los empleados de confianza de la UGEL La Joya, ello a razón de que el valor de Pearson es = 0,245. Asimismo, el valor de significación bilateral es = 0,086 lo cual es mayor a 0,05, por lo que, se asume la hipótesis nula y se niega la hipótesis alterna, es decir, la designación no tiene relación significativa con los factores operativos de los empleados de confianza de la UGEL La Joya-Arequipa, 2021

La presente investigación no concuerda con la de Perez (2020) donde se determina que las dimensiones del desempeño laboral: desempeño de tareas tiene una correlación positiva moderada ($r= 0.613$); y, calidad de vida laboral, una correlación positiva alta ($r= 0.703$) con la variable selección de personal.

Entonces, de los resultados de la 2da hipótesis específica se aprecia que, la designación no tiene relación significativa con los factores operativos de los empleados de confianza de la UGEL La Joya-Arequipa, 2021, lo cual se condice con la figura de distribución de porcentajes en relación a los factores operativos, donde se observa que, el 40% de los servidores públicos de la UGEL de la Joya perciben que el nivel de factores operativos es bajo en conocimiento del trabajo, calidad, cantidad de trabajo, exactitud, trabajo en equipo, exactitud y liderazgo de los empleados de confianza; y mas bien nos sugiere como dice Castro, (2014) se debe desarrollar programas de acompañamiento y entrenamiento para los directores de la administración pública, agregando conocimiento y estudios para fortalecer la gestión directiva, y se debe apostar decididamente por el Cuerpo de Gerentes Públicos del Perú ya que Ramos, (2015) en su investigación ha señalado que el Cuerpo de Gerentes Públicos del Perú se ha constituido en en el mejor mecanismo del servicio civil, demostrando sendos avances en indicadores tales como la gestión por resultados, la calidad del servicio y la profesionalización del campo directivo.

VI. CONCLUSIONES

Primero.- Conforme se puede apreciar de la tabla 15, se concluye que al tener un valor de Pearson = 0,273 existe correlación significativa positiva y baja entre la designación y desempeño Laboral en los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya, y además el valor de sig. Bilateral = 0,056 que es mayor a 0,05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, donde podemos afirmar que a mayor designación menor será el desempeño laboral en los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya.

Entonces, se debe designar a personas idóneas con experiencia laboral y con pleno conocimiento de sus funciones para que estos realicen un buen desempeño laboral.

Segundo.- Como se observa en la tabla 16, se puede concluir que al tener un valor de Pearson = 0,302 existe correlación significativa positiva y baja entre la Designación y Factores Actitudinales en los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya, y además el valor de sig. bilateral = 0,033 que es menor a 0,05 por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, donde podemos afirmar que a mayor designación mayor serán las factores actitudinales en los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya.

Tercero.- Como se observa en la tabla 17, se puede concluir que al tener un valor de Pearson = 0,245. Existe correlación significativa positiva y baja entre la Designación y Factores Operativos en los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya, el valor de sig. bilateral = 0,086 que es mayor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, donde podemos afirmar que a mayor Designación menor serán los Factores Operacionales en los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya.

Entonces, no hay buen desempeño laboral de las personas designadas debido a que adolecen de conocimientos, experiencia en el área designada de la UGEL La Joya.

VII. RECOMENDACIONES

Primero.- El Congreso de la República derogue toda disposición relacionada a los empleados de confianza, a fin de que los puestos directivos sean cubiertos por concurso público como cualquier servidor público donde se privilegie la meritocracia para cubrir los cargos de confianza, o en su defecto se cubra dichos puestos con Gerentes Públicos de SERVIR.

Segundo.-En caso de no prosperar la primera recomendación, se implemente una directiva regional donde se defina los lineamientos y procedimientos para acceder a los cargos de confianza, donde se tenga como pilares los principios de transparencia y meritocracia.

Tercero.- Se realice constantes capacitaciones en los diferentes campos de los recursos humanos a los empleados de confianza de la UGEL La Joya.

Cuarto.- Se evalúe periódicamente el rendimiento laboral de los empleados de confianza de la UGEL La Joya, a fin de proponer a la autoridad regional sus reemplazos.

REFERENCIAS

- Alvarado, J. (2012). "Presupuesto del Sector Público Año Fiscal 2012". Lima: Marketing Consultores S.A.
- Arias, Fidias (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Arriaza, M. (2006). Guía práctica de análisis de datos España : Junta de Andalucía. Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa. Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera.
- Ballerka N., Vergara A. (2002). Diseño de investigación experimental en psicología. Modelo y análisis de datos mediante el SPSS 10.0. España: Pearson Educación.
- Bardalez, R. (2019). La designación de funcionarios en cargos de confianza y la gestión municipal de Moyobamba, 2019[Tesis de maestría, Universidad de Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40624>.
- Bernal (2012) Meritocracia y discrecionalidad en el nombramiento de jefes de control interno de entes.
- Bravo, J. E. (2018). Realidad del Sistema de Alta Dirección Pública en la provisión de Directores Regionales de la Región del Bio Bio[Tesis de Licenciatura, Universidad de Concepción]. Repositorio Institucional.
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., III, y Weick, K. E., Jr. (1970) Managerial behavior, performance, and effectiveness. New York, NY: McGraw-Hill.
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Lima. Perú: San Marcos.
- Carrasco S. (2017). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos.
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª.ed.). Caracas: Uyapal Graw - Hill Interamericana .
- Castro, C. E. (2014). Prácticas directivas y competencias de los altos directivos públicos para una gestión efectiva en el Estado de Chile. *Tesis de maestría*. Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.

- Castillo Guzmán, J., Alba Abarca, J., Díaz Quintanilla, R., & Sánchez Edwards, S. (2001).
Compendio de Derecho Individual del Trabajo. Lima: OSBAC.
- Cortelezzi, E. (2013). Buenos modales mejores negocios. Argentina: Penguin Random House Grupo Editorial Argentina.
- Chiavenato, I. (1993), "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humano (5ta ed.). Colombia: Mc Chudnovsky, M. (2017). La tensión entre mérito y confianza en la Alta Dirección Pública de América Latina. Revista del CLAD Reforma y Democracia, _ (69), 5-40 Recuperado de: <http://old.clad.org/portal/publicaciones-del-clad/revista-cladreforma-democracia/articulos/069-octubre-2017/Chudnovsky.pdf>
- Emmanuelle Barozet y Vicente Espinoza. (30 de Agosto de 2019). *ciperchile*. Nepotismo, amiguismo y la rabia de los que no son de ningún lote: <https://www.ciperchile.cl/2019/08/30/nepotismo-amiguismo-y-la-rabia-de-los-que-no-son-de-ningun-lote/>
- Falcón O. y Méndez A. (2011). Ilustrados. Recuperado el 20 de setiembre de 2016, de El trabajo en equipo, una necesidad para las empresas productoras de software:<http://www.ilustrados.com/tema/12622/trabajo-equipo-necesidadpara-empresas-productoras.html>
- Flórez, J. (2008). EL comportamiento humano en las organizaciones. Perú: Universidad del Pacífico.
- Ghiselli, (1998). Administración de Personal.
- Jiménez (2012) La designación y remoción de funcionarios en cargos de confianza de la administración pública.
- José V. (2012) Gestión Pública y Desarrollo. Los empleados de confianza en la administración Publica Peruana
- Hawes, G., & Corvalán, O. (2005). Construcción de un perfil profesional. Proyecto Mecesup Tal, 13-33.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill Interamericana

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Kerlinger, F. (2002). Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento., p.240.
- León, E. A. (2016). Las competencias directivas para la profesionalización desde la perspectiva de los directores administrativos municipales: El caso de municipios de la zona metropolitana de Monterrey [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Nueva Leon]. Repositorio institucional.
- Lopez, P. & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona
- López, P., Montañó, J., & Ballester, L. (2014). Analysis of professional competencies in the Spanish public administration management. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 61–66. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2014.06.001>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Ministerio de Educación. (2006). Desarrollando capacidades emprendedoras y empresariales (tercera ed.). Perú.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017). Ley del servicio civil, sus reglamentos y precedentes administrativos de observancia obligatoria. Lima: Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico
- Murphy, K. R. (1990). Desempeño y productividad laboral. En K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). *Psicología en las organizaciones: integración de la ciencia y la práctica* (págs. 157-176). Hillsdale, Nueva Jersey: Erlbaum
- Noguera, L. (2012). Estrategias gerenciales basadas en la inteligencia emocional para el desempeño del personal de la dirección de desarrollo estudiantil de la Universidad de Carabobo. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Oficina nacional de administración y personal. (2006). Guía del Evaluador Oficina Nacional de Administración y Personal. Santo Domingo, República Dominicana. Recuperado el 12 de junio de 2016, de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan032024.pdf>

- Palacios, S. A. (2018). Administración Pública y Designación de los funcionarios públicos en cargos de confianza-Inafib 2018[Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24745>
- Palomino, J. Peña, J, Zevallos, G y Orizano, L. (2015). Metodología de la investigación. Lima:San Marcos.
- Parra, C., & Rodríguez, F. (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación, 6(2), 131. <https://doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Pernía, K. Y Carrera, M. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramatico. (1° Ed). Mexico: EAE
- Perez, J. A. (2020). Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote,2020. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú.
- Psicología y empresa. (2010). Psicología y empresa. Recuperado el 20 de Setiembre de 2016, de Factores mas usados en la evaluación de desempeño.: <http://psicologiayempresa.com/factores-mas-usados-en-la-evaluacion-dedesempeno.html>
- Puntriano C. (2010). “Comentarios a la jurisprudencia del tribunal sobre la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza que laboran en el sector privado”.
- Rafael, B. (2010). “La Función Pública”-La moral política y administrativa. Editorial Roque Depalma. Buenos Aires. Argentina.
- Ramos, M. (2015). ¿Mejores Directivos, Mejor Estado? Cuerpo de Gerentes Públicos del Perú: Logros y desafíos. *Tesis de maestría*. Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.
- Resolución Directorial, N°114 (2014). Normas y procedimientos para el proceso de Evaluación del desempeño laboral en el Hospital Hermilio Valdizán.
- Rojas, D. A. (2019). *Designación de los empleados de confianza como factor no meritocrático en la gestión del Gobierno Regional La Libertad- 2019*[Tesis de

- maestría, Universidad de Cesar Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51296>
- Rojas, D. A. (2019). *Designación de los empleados de confianza como factor no meritocrático en la gestión del Gobierno Regional La Libertad- 2019*[Tesis de maestría, Universidad de Cesar Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51296>
- Sánchez, Y. (2019). Perfil profesional y designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, 2019. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Sampieri, R. H. y Mendoza Torres C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México.
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. (2016). Modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria. Lima.
- Soria del Castillo, B. (2007). Diccionario Municipal Peruano. Lima: INICAM
- Spencer L. y Spencer S. (1993). *Competence at work: models for superior performance*. Nueva York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Tejedor, F. y García, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. (439-459, Ed.) *Revista española de pedagogía*, 68(247).
- Torcates, G. (2015). Relaciones interpersonales y desempeño laboral del docente en educación media general. Venezuela : Universidad Rafael Urdanet
- Universidad de Chile. (2001). Recuperado el 12 de setiembre de 2016, de [Instructivo para precalificadores. Evaluación para el personal no-académico: uchile.cl/u83770](http://www.uchile.cl/u83770)
- Valdivia (2012) Los empleados de confianza en la administración pública peruana.

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGIA
¿Qué relación existe entre la designación y el desempeño laboral de los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya-Arequipa, 2021?	Determinar la relación entre la designación y el desempeño laboral de los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya-Arequipa, 2021	Existe relación entre la designación y el desempeño laboral de los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya-Arequipa, 2021	Variable 01: Designación Variable 02: Desempeño laboral	Enfoque de investigación: Cuantitativo Alcance de investigación: Explicativo Tipo de investigación: Básica Diseño de investigación:
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES	Es Transversal, Correlacional y No experimental Temporalidad: Transversal Población: 65 personas de la UGEL La Joya Tipo de muestreo: Probabilístico Tamaño: 50 personas de la UGEL La Joya Instrumentos: Cuestionario
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué relación existe entre la designación con los factores actitudinales de los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya-Arequipa, 2021? - ¿Cuál es la relación entre la designación con los factores operativos de los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya-Arequipa, 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre la designación con los factores actitudinales de los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya-Arequipa, 2021. - Determinar la relación entre la designación con los factores operativos de los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya-Arequipa, 2021. 	<p>H1: Existe relación entre la designación y los factores actitudinales de los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya-Arequipa, 2021.</p> <p>H2: Existe relación entre la designación y los factores operativos de los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya-Arequipa, 2021.</p>	<p>Variable 1 Normatividad, Necesidad de Servicio, Idoneidad</p> <p>Variable 2 Factores actitudinales, Factores operativos</p>	

**ANEXO 2
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Nivel de rango
I DESIGNACION	Segun el artículo 77 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM - Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, la designación consiste en el desempeño de un cargo de responsabilidad directiva o de confianza por decision de la autoridad competente en la misma o diferente entidad; en este último caso, se requiere del conocimiento previo de la entidad de origen y del consentimiento del servidor. Si el designado es un servidor de carrera, al término de la designación reasume funciones del grupo ocupacional y nivel de	Se medirá a través de un cuestionario que permitió recoger información de las dimensiones de la designación	Normatividad	Legitimidad	1 y 2	Escala: Ordinal Nivel: Politómica 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Designación: Bajo: 20 - 46 Regular: 47 - 73 Alto: 74 - 100
				Permanencia	3,4 y 5		
				Meritocracia	6 y 7		
			Necesidad de Servicio	Disponibilidad presupuestal	8		
				Disponibilidad del cargo	9		
				Perfil del puesto	10 y 11		
			Idoneidad	Inexistencia de conflictos de interés	12		
				Causal de impedimento	13, 14 y 15		
				Incompatibilidad para acceder al cargo	16 y 17		

	carrera que le corresponda en la entidad de origen. En caso de no pertenecer a la carrera, concluye su relación con el Estado”.						
II DESEMPEÑO LABORAL	Tejedor y García V. (2010). Señalan que el desempeño es cumplir con la responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores.(p.29)	Se medirá a través de un cuestionario que permitió recoger información de las dimensiones del desempeño laboral.	Factores actitudinales	Actitud cooperativa	1 y 2	Escala: Nivel: Dicotómica (SI), (NO)	Desempeño laboral: • Bajo • Regular • Alto
				Iniciativa	3 y 4		
				Responsabilidad	5,6 y 7		
				Habilidad de seguridad	8 y 9		
				Discreción	10		
				Interés	11		
				Creatividad	12 y 13		
				Capacidad de realización	14 y 15		
			Factores operativos	Conocimiento del trabajo	16, 17 y 18		
				Calidad	19 y 20		
				Cantidad de trabajo	21 y 22		
				Exactitud	23 y 24		
				Trabajo en equipo	25 y 26		
				Liderazgo	27 y 28		

ANEXO 3 BASE DE DATOS

	DESIGNACION																
	NORMATIVIDAD							NECESIDAD DE SERVICIO					IDONEIDAD				
	Legitimidad		Permanencia			Meritocra		DP	Disp.Cargo		Per.Puest		ICI	Caus.Impedi			IAC
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
Enc1	5	2	1	2	4	5	5	5	1	5	1	4	5	5	5	5	
Enc2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	
Enc3	4	4	2	2		4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	
Enc4	5	5	1	4	5	5	1	5	5	1	1	5	1	5	1	5	
Enc5	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	
Enc6	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	
Enc7	3	2	2	2	3	3	3	4	2	1	3	2	3	3	3	3	
Enc8	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	2	
Enc9	5	2	2	5	4	5	3	4	3	3	3	4	1	5	5	4	
Enc10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	
Enc11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	4	
Enc12	1	2	2	4	5	5	5	5	1	1	1	2	5	1	5	2	
Enc13	5	5	2	4	2	5	2	2	3	2	2	1	5	5	5	5	
Enc14	5	5	4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	5	5	5	4	
Enc15	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Enc16	5	4	4	1	1	5	2	4	4	2	1	5	4	4	4	2	
Enc17	5	4	4	2	4	5	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	
Enc18	5	5	2	4	5	5	2	3	5	2	2	4	5	5	5	4	
Enc19	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	
Enc20	5	5	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	
Enc21	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
Enc22	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	
Enc23	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	2	5	5	5	5	1	
Enc24	5	5	1	5	5	5	3	3	2	3	3	4	4	4	4	1	
Enc25	5	4	2	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	2	
Enc26	4	4	2	2	4	5	2	4	1	1	2	2	4	4	4	4	
Enc27	5	5	3	4	2	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	3	
Enc28	5	5	3	4	4	5	3	4	5	3	3	2	3	5	5	2	
Enc29	4	5	2	2	4	5	2	4	4	2	2	4	4	5	4	4	
Enc30	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	5	5	5	
Enc31	5	4	2	2	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	2	
Enc32	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	
Enc33	1	2	4	2	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	
Enc34	5	5	2	4	4	4	2	4	2	1	1	4	2	4	4	5	
Enc35	4	4	4	5	5	5	2	4	5	2	4	5	5	4	4	5	
Enc36	5	3	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	
Enc37	4	5	4	4	3	4	1	2	4	3	3	4	2	4	5	5	
Enc38	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
Enc39	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	2	3	2	4	4	4	
Enc40	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	
Enc41	5	5	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	
Enc42	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
Enc43	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	
Enc44	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	2	5	5	5	5	1	
Enc45	5	5	1	5	5	5	3	3	2	3	3	4	4	4	4	1	

Enc46	5	4	2	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	2
Enc47	4	4	2	2	4	5	2	4	1	1	2	2	4	4	4	4
Enc48	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
Enc49	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4
Enc50	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	2	5	5	5	5	1

DESEMPEÑO LABORAL																													
FACTORES ACTITUDINALES											FACTORES OPERATIVOS																		
Act.Coope		Iniciativa		Responsabilidad			Habi.Segu		Disc	Int.	Creativida			Cap.realiz			Conoc.Trabajo			Calidad		Cant.Trab		Exac		Trab.Equi		Liderazgo	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28		
Enc1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
Enc2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
Enc3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
Enc4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
Enc5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	
Enc6	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	
Enc7	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	
Enc8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
Enc9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	
Enc10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	
Enc11	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	
Enc12	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	
Enc13	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
Enc14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	
Enc15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
Enc16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
Enc17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
Enc18	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	
Enc19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
Enc20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	
Enc21	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	
Enc22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
Enc23	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	
Enc24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	
Enc25	1	1	2	1		1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	
Enc26	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	
Enc27	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
Enc28	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	
Enc29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
Enc30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
Enc31	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
Enc32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	
Enc33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	
Enc34	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	
Enc35	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	
Enc36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
Enc37	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	
Enc38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	
Enc39	1	1	2	1		1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	
Enc40	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	
Enc41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	
Enc42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
Enc43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
Enc44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
Enc45	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	
Enc46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
Enc47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	
Enc48	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	
Enc49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
Enc50	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	

ANEXO 4

CUESTIONARIOS

CUESTIONARIO SOBRE DESIGNACIÓN

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la designación. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Indique su nivel de acuerdo o desacuerdo con los siguientes enunciados:

ESCALA DE VALORACIÓN		VALORACION				
	Completamente en desacuerdo	1				
	En desacuerdo	2				
	Indiferente	3				
	De acuerdo	4				
	Completamente de acuerdo	5				
N°		Valoración				
		1	2	3	4	5
01	¿Considera Ud. que corresponde se actualice la normatividad vigente en relación a la designación de funcionarios de confianza en su institución?					
02	¿Considera Ud. que debería aprobarse a nivel del Gobierno Regional de Arequipa una directiva para la cobertura de los cargos de confianza en su institución?					
03	¿Considera Ud. que debería conllevar estabilidad los cargos por designación?					
04	¿El funcionario de confianza que asume funciones debería continuar con la planificación de la gestión pasada?					
05	¿El retiro de la confianza debería fundamentarse o motivarse?					
06	¿La meritocracia debería estar considerada en las normas que amparan la designación de funcionarios de confianza?					

07	¿El superior jerárquico posee la meritocracia adecuada para ejercer su cargo designado?					
08	¿Cree usted que se debe tener en cuenta la disponibilidad presupuestal en la designación de funcionarios de confianza?					
09	¿Considera usted que la necesidad de servicio es más importante que la disponibilidad del cargo?					
10	¿Considera usted que todo profesional que labora en su área posee el perfil correspondiente para el puesto?					
11	¿Su superior jerárquico posee el perfil adecuado para direccionar el área en la que usted se desempeña?					
12	¿La existencia de conflictos de interés en el superior jerárquico influye en su idoneidad?					
13	¿El estar declarada como persona interdicta (persona con discapacidad mental) puede ser considerada como causal para ejercicio de un cargo por designación?					
14	¿Usted cree que contar con antecedentes policiales, penales, judiciales como causal de impedimento desvirtúa la idoneidad de una persona para ejercer un cargo por designación?					
15	¿Cree necesario la existencia de causales de impedimento para la designación del cargo?					
16	¿Considera usted el rompimiento de las relaciones humanas puede ser tomada como incompatibilidad para acceder a un cargo por designación?					
17	¿El no poseer experiencia en el área a dirigir puede ser tomado como incompatibilidad para acceder a un cargo por designación?					

Gracias por tu colaboración

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente formulario es para reunir información sobre el desempeño laboral de los empleados de confianza, vale decir, el Jefe de Administración y el Jefe de Gestión Institucional. Se tiene gran interés por conocer su opinión. Por favor coloque con una "X" la selección que corresponda.

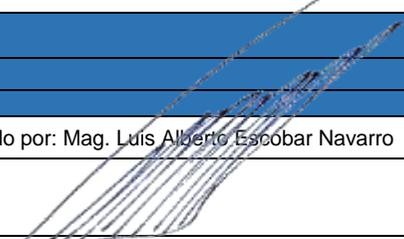
N°		VALORACIÓN	
		SI	NO
01	Contribuyen con el desarrollo de los objetivos de la institución		
02	Están dispuestos a ayudar a su personal dependiente		
03	Tienen una actuación laboral espontánea sin necesidad de supervisión		
04	Están dispuestos a aprender nuevos métodos para hacer su trabajo		
05	Los empleados de confianza están comprometidos a cumplir adecuadamente las funciones encomendadas		
06	Asumen las consecuencias de su trabajo		
07	Utiliza de manera adecuada los recursos (materiales, y/o equipos) de la UGEL La Joya		
08	Proporciona la confianza necesaria al desempeñar sus actividades		
09	Las decisiones que toma son acertadas..		
10	Es capaz de guardar información confidencial		
11	Adopta estrategias para brindar un servicio de calidad		
12	Desarrolla nuevas ideas para facilitar los procesos		
13	Busca nuevas opciones para la solución de problemas		
14	Alcanza los objetivos y metas establecidas		
15	Logra resultados exitosos en el tiempo establecido		
16	Conoce los procesos del trabajo que realiza		
17	Emplea los conocimientos obtenidos en sus tareas		
18	Aplica las destrezas adquiridas en trabajos asignados		
19	Realiza sus trabajos bajo los estándares de calidad ideales		
20	Comete errores al realizar sus tareas		

21	El volumen de trabajo que realiza está de acuerdo a los tiempos programados		
22	Considera que el volumen de trabajo y otras actividades realizadas corresponden a los trabajos asignados		
23	Entrega los trabajos de manera oportuna		
24	Demuestra precisión en la realización de las tareas encomendadas		
25	Mantiene un ambiente laboral de cordialidad y respeto con sus compañeros		
26	Participa en el cumplimiento de un objetivo común		
27	Puede dirigir al personal para que trabajen juntos eficientemente		
28	Demuestra capacidad para motivar el desarrollo del personal		

Gracias por tu colaboración

ANEXO 5
FICHAS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS (DESIGNACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL)

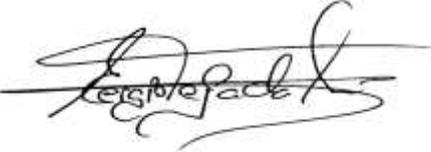
ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Normatividad	X		X			X	X		X		
1. ¿Considera Ud. que corresponde se actualice la normatividad vigente en relación a la designación de funcionarios de confianza en su institución?	X		X			X	X		X		
2. ¿Considera Ud. que debería aprobarse a nivel del Gobierno Regional una directiva para la cobertura de los cargos de confianza en su institución?	X		X			X	X		X		
3. ¿Considera Ud. que debería conllevar estabilidad los cargos por designación?	X		X			X	X		X		
4. ¿El funcionario de confianza que asume funciones debería continuar con la planificación de la gestión pasada ?	X		X			X	X		X		
5. ¿El retiro de la confianza debería fundamentarse o motivarse?	X		X			X	X		X		
6. ¿La meritocracia debería estar considerada en las normas que amparan la designación de funcionarios de confianza?	X		X			X	X		X		
7. ¿El superior jerárquico posee la meritocracia adecuada para ejercer su cargo designado?	X		X			X	X		X		
Dimensión 2: Necesidad de servicio											
8. ¿Cree usted que se debe tener en cuenta la disponibilidad presupuestal en la designación de funcionarios de confianza?	X		X			X	X		X		
9. ¿Considera usted que la necesidad de servicio es más importante que la disponibilidad del cargo?	X		X			X	X		X		
10. ¿Considera usted que todo profesional que labora en su área posee el perfil correspondiente para el puesto?	X		X			X	X		X		
11. ¿Su superior jerárquico posee el perfil adecuado para direccionar el área en la que usted se desempeña?	X		X			X	X		X		
12. ¿La existencia de conflictos de interés en el superior jerárquico influye en su idoneidad?	X		X			X	X		X		
Dimensión 3: Idoneidad	X		X			X	X		X		
13. ¿El estar declarada como persona interdicta puede ser considerada como causal para ejercicio de un cargo por designación?	X		X			X	X		X		
14. ¿Usted cree que contar con antecedentes policiales, penales, judiciales como causal de impedimento desvirtúa la idoneidad de una persona para ejercer un cargo por designación?	X		X			X	X		X		
15. ¿Cree necesario la existencia de causales de impedimento para la designación del cargo?	X		X			X	X		X		
16. ¿Considera usted el rompimiento de las relaciones humanas puede ser tomada como incompatibilidad para acceder a un cargo por designación?	X		X			X	X		X		
17. ¿El no poseer experiencia en el área a dirigir puede ser tomado como incompatibilidad para acceder a un cargo por designación?	X		X			X	X		X		
Aspectos Generales									Sí	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario									X		

Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir		X		
VALI DEZ				
		APLICABLE	X	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				
Validado por: Mag. Luis Alberto Escobar Navarro		DNI: 29628052		Fecha: 22/10/2021
Firma: 		Teléfono: 966953998		e-mail: lescobarn@unsa.edu.pe

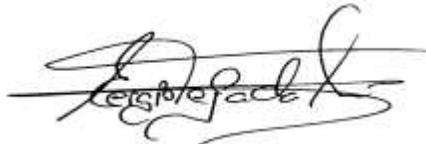
ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem, porfavor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce a una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Factores actitudinales	X		X			X	X	X	X		
1. ¿Contribuyen con el desarrollo de los objetivos de la institución?	X		X			X	X	X	X		
2. ¿Están dispuestos a ayudar a su personal dependiente ?	X		X			X	X	X	X		
3. ¿Tienen una actuación laboral espontánea sin necesidad de supervisión?	X		X			X	X	X	X		
4. ¿Están dispuestos a aprender nuevos métodos para hacer su trabajo?	X		X			X	X	X	X		
5. ¿Los empleados de confianza están comprometidos a cumplir adecuadamente las funciones encomendadas?	X		X			X	X	X	X		
6. ¿Asumen las consecuencias de su trabajo?	X		X			X	X	X	X		
7. ¿Utiliza de manera adecuada los recursos (materiales, y/o equipos) de la UGEL La Joya?	X		X			X	X	X	X		
8. ¿Proporciona la confianza necesaria al desempeñar sus actividades?	X		X			X	X	X	X		
9. ¿Las decisiones que toma son acertadas?	X		X			X	X	X	X		
10. ¿Es capaz de guardar información confidencial?	X		X			X	X	X	X		
Dimensión 2 Factores Operativos	X		X			X	X	X	X		
11. ¿Adopta estrategias para brindar un servicio de calidad?	X		X			X	X	X	X		
12. ¿Desarrolla nuevas ideas para facilitar los procesos?	X		X			X	X	X	X		
13. ¿Busca nuevas opciones para la solución de problemas?	X		X			X	X	X	X		
14. ¿Alcanza los objetivos y metas establecidas?	X		X			X	X	X	X		
15. ¿Logra resultados exitosos en el tiempo establecido?	X		X			X	X	X	X		
16. ¿Conoce los procesos del trabajo que realiza?	X		X			X	X	X	X		
17. ¿Emplea los conocimientos obtenidos en sus tareas ?	X		X			X	X	X	X		
18. ¿Aplica las destrezas adquiridas en trabajos asignados?	X		X			X	X	X	X		
19. ¿Realiza sus trabajos bajo los estándares de calidad ideales?	X		X			X	X	X	X		
20. ¿Comete errores al realizar sus tareas ?	X		X			X	X	X	X		
21. ¿El volumen de trabajo que realiza está de acuerdo a los tiempos programados?	X		X			X	X	X	X		
22. ¿Considera que el volumen de trabajo y otras actividades realizadas corresponden a los trabajos asignados?	X		X			X	X	X	X		
23. ¿Entrega los trabajos de manera oportuna?	X		X			X	X	X	X		
24. ¿Demuestra precisión en la realización de las tareas encomendadas ?	X		X			X	X	X	X		
25. ¿Mantiene un ambiente laboral de cordialidad y respeto con sus compañeros ?	X		X			X	X	X	X		
26. ¿Participa en el cumplimiento de un objetivo común ?	X		X			X	X	X	X		
27. ¿Puede dirigir al personal para que trabajen juntos eficientemente ?	X		X			X	X	X	X		

28. ¿Demuestra capacidad para motivar el desarrollo del personal?	X		X			X	X		X			
Aspectos GeneralesX										Sí	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir										X		
VALIDEZ												
										APLICABLE	X	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES												
Validado por: Mag. Luis Alberto Escobar Navarro						DNI:29628052			Fecha:22/10/2021			
Firma:						Teléfono:966953998			e-mail: lescobarn@unsa.edu.pe			

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce una respuesta (sesgo)		Lengua adecuada		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Normatividad	X		X			X	X		X		
1. ¿Considera Ud. que corresponde se actualice la normatividad vigente en relación a la designación de funcionarios de confianza en su institución?	X		X			X	X		X		
2. ¿Considera Ud. que debería aprobarse a nivel del Gobierno Regional una directiva para la cobertura de los cargos de confianza en su institución?	X		X			X	X		X		
3. ¿Considera Ud. que debería conllevar estabilidad los cargos por designación?	X		X			X	X		X		
4. ¿El funcionario de confianza que asume funciones debería continuar con la planificación de la gestión pasada ?	X		X			X	X		X		
5. ¿El retiro de la confianza debería fundamentarse o motivarse?	X		X			X	X		X		
6. ¿La meritocracia debería estar considerada en las normas que amparan la designación de funcionarios de confianza?	X		X			X	X		X		
7. ¿El superior jerárquico posee la meritocracia adecuada para ejercer su cargo designado?	X		X			X	X		X		
Dimensión 2: Necesidad del Servicio	X		X			X	X		X		
8. ¿Cree usted que se debe tener en cuenta la disponibilidad presupuestal en la designación de funcionarios de confianza?	X		X			X	X		X		
9. ¿Considera usted que la necesidad de servicio es más importante que la disponibilidad del cargo?	X		X			X	X		X		
10. ¿Considera usted que todo profesional que labora en su área posee el perfil correspondiente para el puesto?	X		X			X	X		X		
11. ¿Su superior jerárquico posee el perfil adecuado para direccionar el área en la que usted se desempeña?	X		X			X	X		X		
12. ¿La existencia de conflictos de interés en el superior jerárquico influye en su idoneidad?	X		X			X	X		X		
Dimensión 3: Idoneidad	X		X			X	X		X		
13. ¿El estar declarada como persona interdicta puede ser considerada como causal para ejercicio de un cargo por designación?	X		X			X	X		X		
14. ¿Usted cree que contar con antecedentes policiales, penales, judiciales como causal de impedimento desvirtúa la idoneidad de una persona para ejercer un cargo por designación?	X		X			X	X		X		
15. ¿Cree necesario la existencia de causales de impedimento para la designación del cargo?	X		X			X	X		X		
16. ¿Considera usted el rompimiento de las relaciones humanas puede ser tomada como incompatibilidad para acceder a un cargo por designación?	X		X			X	X		X		
17. ¿El no poseer experiencia en el área a dirigir puede ser tomado como incompatibilidad para acceder a un cargo por designación?	X		X			X	X		X		
Aspectos Generales									Sí	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario									X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación									X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial									X		

El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir		<input checked="" type="checkbox"/>		
VALID EZ				
			APLICABLE	<input checked="" type="checkbox"/>
			NO APLICABLE	<input type="checkbox"/>
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				
Validado por: Mag. Sergio Luis Tejada León		DNI: 43941844		Fecha: 22/10/2021
 Firma:		Teléfono: 963 733 752		e-mail: sergijotejada86@gmail.com

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce a una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Factores actitudinales	X		X			X	X		X		
1. ¿Contribuyen con el desarrollo de los objetivos de la institución?	X		X			X	X		X		
2. ¿Están dispuestos a ayudar a su personal dependiente ?	X		X			X	X		X		
3. ¿Tienen una actuación laboral espontánea sin necesidad de supervisión?	X		X			X	X		X		
4. ¿Están dispuestos a aprender nuevos métodos para hacer su trabajo?	X		X			X	X		X		
5. ¿Los empleados de confianza están comprometidos a cumplir adecuadamente las funciones encomendadas?	X		X			X	X		X		
6. ¿Asumen las consecuencias de su trabajo?	X		X			X	X		X		
7. ¿Utiliza de manera adecuada los recursos (materiales, y/o equipos)de la UGEL La Joya?	X		X			X	X		X		
8. ¿Proporciona la confianza necesaria al desempeñar sus actividades?	X		X			X	X		X		
9. ¿Las decisiones que toma son acertadas?	X		X			X	X		X		
10. ¿Es capaz de guardar información confidencial?	X		X			X	X		X		
Dimensión 2 Factores Operativos	X		X			X	X		X		
11. ¿Adopta estrategias para brindar un servicio de calidad?	X		X			X	X		X		
12. ¿Desarrolla nuevas ideas para facilitar los procesos?	X		X			X	X		X		
13. ¿Busca nuevas opciones para la solución de problemas?	X		X			X	X		X		
14. ¿Alcanza los objetivos y metas establecidas?	X		X			X	X		X		
15. ¿Logra resultados exitosos en el tiempo establecido?	X		X			X	X		X		
16. ¿Conoce los procesos del trabajo que realiza?	X		X			X	X		X		
17. ¿Emplea los conocimientos obtenidos en sus tareas ?	X		X			X	X		X		
18. ¿Aplica las destrezas adquiridas en trabajos asignados?	X		X			X	X		X		
19. ¿Realiza sus trabajos bajo los estándares de calidad ideales?	X		X			X	X		X		
20. ¿Comete errores al realizar sus tareas ?	X		X			X	X		X		
21. ¿El volumen de trabajo que realiza está de acuerdo a los tiempos programados?	X		X			X	X		X		
22. ¿Considera que el volumen de trabajo y otras actividades realizadas corresponden a los trabajos asignados?	X		X			X	X		X		
23. ¿Entrega los trabajos de manera oportuna?	X		X			X	X		X		
24. ¿ Demuestra precisión en la realización de las tareas encomendadas ?	X		X			X	X		X		
25. ¿ Mantiene un ambiente laboral de cordialidad y respeto con sus compañeros ?	X		X			X	X		X		
26. ¿ Participa en el cumplimiento de un objetivo común ?	X		X			X	X		X		
27. ¿ Puede dirigir al personal para que trabajen juntos eficientemente ?	X		X			X	X		X		
28. ¿Demuestra capacidad para motivar el desarrollo del personal?	X		X			X	X		X		

Aspectos GeneralesX		Sí	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario		X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir		X		
VALIDEZ				
		APLICABLE <input checked="" type="checkbox"/>		NO APLICABLE <input type="checkbox"/>
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				
Validado por: Mag. Sergio Luis Tejada León		DNI:43941844		Fecha:22/10/2021
 Firma:		Teléfono:963 733 752		e-mail: sergiotejada86@gmail.com

ITEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
Dimensión 1: Normatividad	X		X			X	X		X			
1. ¿Considera Ud. que corresponde se actualice la normatividad vigente en relación a la designación de funcionarios de confianza en su institución?	X		X			X	X		X			
2. ¿Considera Ud. que debería aprobarse a nivel del Gobierno Regional una directiva para la cobertura de los cargos de confianza en su institución?	X		X			X	X		X			
3. ¿Considera Ud. que debería conllevar estabilidad los cargos por designación?	X		X			X	X		X			
4. ¿El funcionario de confianza que asume funciones debería continuar con la planificación de la gestión pasada ?	X		X			X	X		X			
5 ¿El retiro de la confianza debería fundamentarse o motivarse?	X		X			X	X		X			
6 ¿La meritocracia debería estar considerada en las normas que amparan la designación de funcionarios de confianza?	X		X			X	X		X			
7. ¿El superior jerárquico posee la meritocracia adecuada para ejercer su cargo designado?	X		X			X	X		X			
Dimensión 2: Necesidad del Servicio	X		X			X	X		X			
8. ¿Cree usted que se debe tener en cuenta la disponibilidad presupuestal en la designación de funcionarios de confianza?	X		X			X	X		X			
9. ¿Considera usted que la necesidad de servicio es más importante que la disponibilidad del cargo?	X		X			X	X		X			
10. ¿Considera usted que todo profesional que labora en su área posee el perfil correspondiente para el puesto?	X		X			X	X		X			
11. ¿Su superior jerárquico posee el perfil adecuado para direccionar el área en la que usted se desempeña?	X		X			X	X		X			
12. ¿La existencia de conflictos de interés en el superior jerárquico influye en su idoneidad?	X		X			X	X		X			
Dimensión 3: Idoneidad	X		X			X	X		X			
13 ¿El estar declarada como persona interdicta puede ser considerada como causal para ejercicio de un cargo por designación?	X		X			X	X		X			
14 ¿Usted cree que contar con antecedentes policiales, penales, judiciales como causal de impedimento desvirtúa la idoneidad de una persona para ejercer un cargo por designación?	X		X			X	X		X			
15. ¿Cree necesario la existencia de causales de impedimento para la designación del cargo?	X		X			X	X		X			
16. ¿Considera usted el rompimiento de las relaciones humanas puede ser tomada como incompatibilidad para acceder a un cargo por designación?	X		X			X	X		X			
17. ¿El no poseer experiencia en el área a dirigir puede ser tomado como incompatibilidad para acceder a un cargo por designación?	X		X			X	X		X			
Aspectos Generales										Sí	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir										X		

V
A
L
I
D
E
Z

APLICABLE NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES

Validado por: MTRO JESS HARRIET OTAZU VIZCARRA

DNI: 29682066

Fecha: 22/10/2021

Firma:



Teléfono: 959373116

e-mail: yessx_@hotmail.com

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce a una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Factores actitudinales	X		X			X	X		X		
1. ¿Contribuyen con el desarrollo de los objetivos de la institución?	X		X			X	X		X		
2. ¿Están dispuestos a ayudar a su personal dependiente ?	X		X			X	X		X		
3. ¿Tienen una actuación laboral espontánea sin necesidad de supervisión?	X		X			X	X		X		
4. ¿Están dispuestos a aprender nuevos métodos para hacer su trabajo?	X		X			X	X		X		
5. ¿Los empleados de confianza están comprometidos a cumplir adecuadamente las funciones encomendadas?	X		X			X	X		X		
6. ¿Asumen las consecuencias de su trabajo?	X		X			X	X		X		
7. ¿Utiliza de manera adecuada los recursos (materiales, y/o equipos)de la UGEL La Joya?	X		X			X	X		X		
8. ¿Proporciona la confianza necesaria al desempeñar sus actividades?	X		X			X	X		X		
9. ¿Las decisiones que toma son acertadas?	X		X			X	X		X		
10. ¿Es capaz de guardar información confidencial?	X		X			X	X		X		
Dimensión 2 Factores Operativos	X		X			X	X		X		
11. ¿Adopta estrategias para brindar un servicio de calidad?	X		X			X	X		X		
12. ¿Desarrolla nuevas ideas para facilitar los procesos?	X		X			X	X		X		
13. ¿Busca nuevas opciones para la solución de problemas?	X		X			X	X		X		
14. ¿Alcanza los objetivos y metas establecidas?	X		X			X	X		X		
15. ¿Logra resultados exitosos en el tiempo establecido?	X		X			X	X		X		
16. ¿Conoce los procesos del trabajo que realiza?	X		X			X	X		X		
17. ¿Emplea los conocimientos obtenidos en sus tareas ?	X		X			X	X		X		
18. ¿Aplica las destrezas adquiridas en trabajos asignados?	X		X			X	X		X		
19. ¿Realiza sus trabajos bajo los estándares de calidad ideales?	X		X			X	X		X		
20. ¿Comete errores al realizar sus tareas ?	X		X			X	X		X		
21. ¿El volumen de trabajo que realiza está de acuerdo a los tiempos programados?	X		X			X	X		X		
22. ¿Considera que el volumen de trabajo y otras actividades realizadas corresponden a los trabajos asignados?	X		X			X	X		X		
23. ¿Entrega los trabajos de manera oportuna?	X		X			X	X		X		
24. ¿ Demuestra precisión en la realización de las tareas encomendadas ?	X		X			X	X		X		
25. ¿ Mantiene un ambiente laboral de cordialidad y respeto con sus compañeros ?	X		X			X	X		X		
26. ¿ Participa en el cumplimiento de un objetivo común ?	X		X			X	X		X		
27. ¿ Puede dirigir al personal para que trabajen juntos eficientemente ?	X		X			X	X		X		
28. ¿Demuestra capacidad para motivar el desarrollo del personal?	X		X			X	X		X		

Aspectos GeneralesX		Sí	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario		X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir		X		
VALIDEZ				
		APLICABLE <input checked="" type="checkbox"/>		NO APLICABLE <input type="checkbox"/>
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				
Validado por: MTRO JESS HARRIET OTAZU VIZCARRA		DNI:29682066		Fecha:22/10/2021
Firma: 		Teléfono:959373116		e-mail: yessx_@hotmail.com

ANEXO 6

AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INVESTIGACIÓN

2



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LA JOYA

La Joya, 25 de octubre del 2021

OFICIO N° 872 -2021-GRA/GRE/ D.UGEL.L.J

Señor
ABOG. PERCY TICONA LUPACA
Presente.-

ASUNTO: Autorizo desarrollo de investigación.

REF. : Expediente N° 2653436

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo y en atención al expediente de la referencia, comunicarlo que mi Despacho le **AUTORIZA** a Usted, realizar la investigación titulada **"La designación y su relación con el desempeño laboral de los empleados de confianza de la UGEL La Joya-Arequipa,2021"**, en la Sede administrativa de la UGEL La Joya.

Sin otro particular, expreso los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

PROF. LUIS ENRIQUE AMADO MANRIQUE
DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL III
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL LA JOYA
LEAMID UGEL.L.J
Jrpt/ Sec.
cc. archivo

Documento: 04101130
Expediente: 02603436