



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Influencia de los factores socioeconómicos en el
desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa
Juntos, Bagua - Amazonas

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR :

Br. Juan Alberto Zamora Loja

ASESOR :

Dr. Manuel Ramos de la Cruz

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO - PERÚ
2019

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

*Influencia de los factores socioeconómicos en el desempeño
laboral de los gobiernos locales del Programa Juntos, Dagua,
Arequena*

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA)

Juan Alberto Lamora Loya
NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobar por Unanimidad

RECOMIENDA:

Pimentel *23* de *enero* de 20*19*

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: *Dra. Johelina Marfát Saldana Hillon*

SECRETARIO: *Mp. Tania Yasely Mendaya Banda*

VOCAL: *Dr. Manuel Alvarez de la Cruz*

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Juan Alberto Zamora Loja, egresado (a) del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC, Chiclayo, identificado con DNI N° 42014736

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: Influencia de los factores socioeconómicos en el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos, Bagua – Amazonas.
2. La misma que presento para optar el grado de: Maestría en Gestión Pública.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, enero de 2019

Firma

Nombres y apellidos: Juan Alberto Zamora Loja

DNI: 42014736

EL NOTARIO NO SE RESPONSABILIZA POR EL CONTENIDO DE ESTE DOCUMENTO. ART. 1089 DEL DECRETO LEGISLATIVO Nº 2019

EL PRESENTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARÍA

Y HOMOLOGACIÓN A LA VISITA DE



CERTIFICO: QUE LA FIRMA QUE ANTECEDE CORRESPONDE
A: Juan Alberto ZAMORA
losa = = = =
IDENTIFICADO (A) CON: D.N.I. 42024736
DE LO QUE DOY FE. 4
SOLO SE LEGALIZA LA FIRMA SIN ASUMIR RESPONSABILIDAD SOBRE
EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO. (ART. 108º DEL D. LEE. Nº 1000).
CHICLAYO, **23 ENE 2019**




ARMANDO MEDINA TORRES
NOTARIO DE PIRAMAYEL
DISTRITO NOTARIAL DE LAMBAYEQUE
R.F.C. 0141-AB00-0142

DEDICATORIA

A mi madre y mi esposa por su esfuerzo y perseverancia para continuar con estudios de postgrado.

Juan Alberto

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la vida.

Al Jefe, Administrador y Coordinador Técnico Territorial del Programa Juntos, por haberme facilitado con la información que se maneja en la institución y por sus aportes que fueron muy valiosos para la investigación.

Asimismo, también agradezco al asesor de la presente tesis, Dr. Manuel Ramos de la Cruz por su dedicación y paciencia.

El Autor

PRESENTACIÓN

Señores del Jurado.

El presente informe de investigación, corresponde a la tesis intitulada, Influencia de factores socioeconómicos en el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos, Bagua – Amazonas con el objetivo de obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública.

La investigación es importante, dado que tiene como objetivo determinar la Influencia de los factores socioeconómicos en el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos, en la Unidad Territorial, Amazonas Bagua; para ello se tuvo especial cuidado en respetar el formato aprobado y usado por la Universidad César Vallejo.

La estructura de la presente investigación considera la introducción, el método, resultados, discusión, conclusión, recomendaciones y el último de los mismos, las referencias.

Señores miembros del jurado, espero su evaluación, esperando que la misma merezca su aprobación y pueda optar el grado académico de maestro en Gestión Pública.

El Autor

ÍNDICE

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN.....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iii
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Formulación del problema.....	38
1.5. Justificación del estudio.....	38
1.6. Hipótesis	39
1.7. Objetivos	39
1.7.1 General.	39
1.7.2 Específicos.	39
II. MÉTODO	40
2.1. Diseño de investigación.....	40
2.2. Variables	40
2.3. Población y muestra.....	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
2.5. Validez y confiabilidad	44
2.6. Métodos de análisis de datos	45
2.7. Aspectos éticos.....	46
III. RESULTADOS.....	47
3.1. Descripción de los resultados.....	47
IV. DISCUSIÓN.....	72
V. CONCLUSIÓN	80
VI. RECOMENDACIONES.....	81
VII. REFERENCIAS	82
ANEXOS	87
Ficha Técnica del Instrumento	88
Encuesta para determinar Factores Socioeconómicos de los Gestores Locales del Programa Juntos	89
Codificación de la variable Factores Socioeconómicos	91
Informe de juicio de expertos para validar instrumentos de recolección de datos	92

Tabla de calificación para resultados de evaluación de desempeño.....	96
Tabulación de Factores Socioeconómicos vs Evaluación de Desempeño Laboral	97
Autorización de publicación	99
Acta de originalidad.....	100
Reporte Turnitin	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Organigrama Funcional de la Unidad Territorial	15
Figura 2 Gráfico de las necesidades de Maslow	30
Figura 3 Curvas de dirección	34
Figura 4 Distribución gráfica de la edad de los Gestores Locales	47
Figura 5 Distribución gráfica del sexo de los Gestores Locales	48
Figura 6 N° de dependientes económicamente de los Gestores Locales	49
Figura 7 Ingreso por hogar de los Gestores Locales de la UTAB.	50
Figura 8 N° de Gestores Locales que cubren sus necesidades básicas.	51
Figura 9 Experiencia general por Gestor Local.	52
Figura 10 Experiencia específica en el Programa Juntos	53
Figura 11 Religión de los Gestores Locales.	54
Figura 12 Idioma de los Gestores Locales.	55
Figura 13 Nivel de estudios alcanzado por los Gestores Locales.	56
Figura 14 Rama a la que pertenece la carrera profesional.	57
Figura 15 Frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas.	58
Figura 16 Desempeño laboral por grupo etario.	59
Figura 17 Desempeño laboral por grupo de sexo.	60
Figura 18 Desempeño laboral por grupo de N° de dependencia económica.	61
Figura 19 Desempeño laboral por la cantidad de ingreso de hogar.	62
Figura 20 Desempeño laboral considerando si se cubren las necesidades básicas.	63
Figura 21 Desempeño laboral según su experiencia general.	64
Figura 22 Desempeño laboral según su experiencia en Juntos.	65
Figura 23 Desempeño laboral según su religión.	66

Figura 24	Desempeño laboral según la lengua originaria.	67
Figura 25	Desempeño laboral según el nivel académico	68
Figura 26	Desempeño laboral según rama de la carrera.	69
Figura 27	Desempeño laboral según frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas.	70

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Indicadores de desempeño para la Unidad Territorial	16
Tabla 2	Cuadro comparativo entre las Teorías X, Y, Z	36
Tabla 3	Operacionalización de la variable factores socioeconómicos	41
Tabla 4	Operacionalización de la variable desempeño laboral	42
Tabla 5	Población y muestra	43
Tabla 6	Estadísticos de fiabilidad	46
Tabla 7	Distribución de la edad de los Gestores Locales del PNADP- UTAB	47
Tabla 8	Distribución del sexo de los Gestores Locales del PNADP- UTAB	48
Tabla 9	N° de familiares dependientes económicamente de los Gestores Locales	49
Tabla 10	Ingreso en soles de los hogares de los Gestores Locales	50
Tabla 11	N° de Gestores Locales que logran o no cubrir sus necesidades básicas	51
Tabla 12	Experiencia general por Gestor Local	52
Tabla 13	Experiencia en el Programa Juntos por Gestor Local	53
Tabla 14	Religión de los Gestores Locales	54
Tabla 15	Idioma o Lengua de los Gestores Locales	55
Tabla 16	Nivel estudios alcanzado por los Gestores Locales	56
Tabla 17	Rama a la que pertenece la carrera profesional	57
Tabla 18	Frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas	58

Tabla 19	Desempeño Laboral por grupo etáreo	59
Tabla 20	Desempeño laboral por grupo de sexo	60
Tabla 21	Desempeño por N° de dependientes económicamente	61
Tabla 22	Desempeño laboral por ingreso total del hogar	62
Tabla 23	Desempeño laboral de Gestores Locales de acuerdo a si es cubierto o no sus necesidades	63
Tabla 24	Desempeño laboral y su relación con la experiencia general	64
Tabla 25	Desempeño laboral y su relación con la experiencia en Juntos	65
Tabla 26	Desempeño laboral y su relación con la religión	66
Tabla 27	Desempeño laboral y su relación con la lengua originaria	67
Tabla 28	Desempeño laboral y su relación con el nivel académico	68
Tabla 29	Desempeño laboral y su relación con la rama de la carrera profesional	69
Tabla 30	Desempeño laboral y su relación con la frecuencia de bebidas alcohólicas	70
Tabla 31	Categorías de desempeño laboral	78

RESUMEN

El propósito de la presente investigación, es demostrar si existe relación significativa entre factores socioeconómicos y el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos de la Unidad Territorial, Amazonas–Bagua. Los estudios más frecuentes relacionados son: cómo influye el clima organizacional, el clima laboral, factores motivacionales, la satisfacción laboral, en el desempeño laboral; pero muy pocos estudios existen sobre lo que planteamos en la investigación. Se hizo uso de dos instrumentos para recojo de información: el primero, para recoger factores socioeconómicos, diseñado por el autor y validado por tres expertos, más el análisis de fiabilidad con Alfa de Cronbach; y el segundo, un instrumento usado oficialmente por el Programa Juntos para evaluar el desempeño laboral, el mismo que ya no se validó por expertos puesto que está considerado dentro de una directiva, aprobado por resolución de la Dirección Ejecutiva. Para la investigación en esta variable, se tomó los datos aplicados el año 2017 en la Unidad Territorial, Amazonas–Bagua. La población y muestra, fueron los 60 Gestores Locales del Programa Juntos, Unidad Territorial, Amazonas – Bagua, para lo cual se hizo un análisis descriptivo de lo encontrado en los factores socioeconómicos y también se relacionó con el desempeño laboral, encontrándose de esto, que la relación en la mayoría de los casos no es muy significativa.

PALABRAS CLAVE: Factores socioeconómicos, desempeño laboral, clima laboral, fiabilidad, alfa de Cronbach.

ABSTRACT

The purpose of this research is to demonstrate if there is a significant relationship between socioeconomic factors and the job performance of the Local Managers of the Together Program of the Territorial Unit, Amazonas-Bagua. The most frequent related studies are: how the organizational climate influences, the work climate, motivational factors, job satisfaction, in the work performance; but very few studies exist about what we propose in the investigation. Two instruments were used to collect information: the first, to collect socioeconomic factors, designed by the author and validated by three experts, plus reliability analysis with Cronbach's Alpha; and the second, an instrument officially used by the Juntos Program to evaluate work performance, which was no longer validated by experts since it is considered within a directive, approved by resolution of the Executive Directorate. For the investigation in this variable, the data applied in 2017 was taken in the Territorial Unit, Amazonas-Bagua. The population and sample were the 60 Local Managers of the Together Program, Territorial Unit, Amazonas - Bagua, for which a descriptive analysis was made of what was found in the socioeconomic factors and it was also related to the work performance, being of this, that the relationship in most cases is not very significant.

KEY WORDS: Socioeconomic factors, work performance, work climate, reliability, Cronbach's alpha.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Según la información extraída de la página Web del Programa Juntos, intitulado, Nuestra Historia, manifiesta que el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres –Juntos, es un programa social de transferencias condicionadas, la misma que fue creada en el distrito de Chuschi, departamento de Ayacucho, el 7 de abril de 2005 mediante el Decreto Supremo N° 032–2005–PCM.

En ese sentido, Juntos contribuye a la reducción de la pobreza, evitando que las futuras generaciones se formen en ambientes limitados y con pocas oportunidades, para lo cual entrega incentivos monetarios condicionados. Juntos promueve la salud, nutrición y educación; bajo un enfoque de restitución de derechos básicos, con la participación organizada y la vigilancia de los dirigentes sociales de las comunidades.

El incentivo monetario (subvención económica) que otorga el Programa Juntos, conlleva al cumplimiento de compromisos asumidos por el hogar afiliado, los cuales garantizan el acceso y participación de los hogares en extrema pobreza conformados por niños, niñas, adolescentes hasta los 19 años (hasta que terminen su secundaria o lo que suceda Primero) y gestantes. Del mismo modo la selección de usuarios se realiza en base a la composición de los hogares, obteniendo mejores resultados e impulsando de forma ágil, la producción del capital humano.

De acuerdo a la página web del Programa Juntos, actualmente interviene en 21 Unidades Territoriales, para lo cual cuenta con un Organigrama Funcional y Personal. La Unidad Territorial Amazonas – Bagua, es la encargada de ejecutar, en el ámbito que le corresponde, las actividades directamente relacionadas con los procesos operativos, adicionalmente, articular las acciones necesarias con los aliados estratégicos para el logro de los objetivos del Programa (Plan Operativo Regional, 2018, p. 4)

Entre los procesos operativos que realizan los Gestores Locales están, el proceso de afiliación, proceso de mantenimiento de padrón, proceso de verificación de cumplimiento de corresponsabilidades, proceso de

acompañamiento familiar y el proceso de Transferencia del Incentivo Monetario, que a la vez se desglosa en el proceso de Liquidación y transferencia y el proceso de entrega del incentivo monetario condicionado.

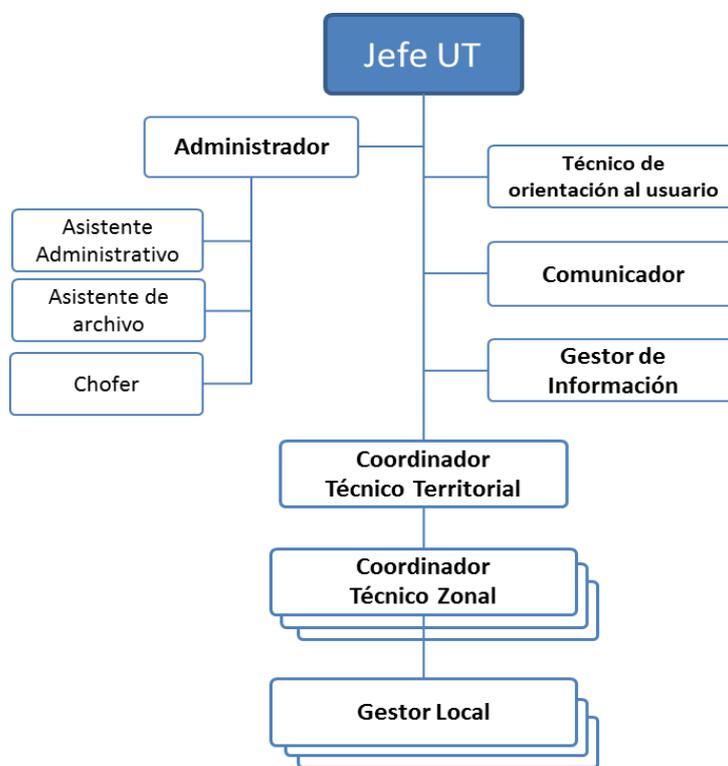


Figura 1: Organigrama Funcional de la Unidad Territorial Amazonas - Bagua

Asimismo los indicadores de desempeño por proceso operativo están establecidos también en el Plan Operativo Regional, sin embargo, esto no contempla al proceso de mantenimiento de padrón, el proceso de liquidación y transferencia y otras actividades que son propias del Programa. A continuación se presenta los indicadores de desempeño para el año 2018.

Tabla 1

Indicadores de desempeño para la Unidad Territorial

NOMBRE DEL INDICADOR	METAS (Programación)			
	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE
PROCESO: AFILIACIÓN				
Porcentaje de hogares nuevos afiliados respecto a lo planificado.	25.3%	54.5%	69.6%	100.0%
Porcentaje de niños/as de hogares JUNTOS registrados en el Programa, antes de cumplir los 30 días de edad.	307%	33.4%	35.0%	37.0%
Porcentaje de gestantes de hogares JUNTOS registradas en el Programa durante el primer trimestre de embarazo.	51.4%	52.6%	54.3%	55.4%
PROCESO: VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE CORRESPONSABILIDADES				
Porcentaje de miembros objetivo que cuentan con información de verificación de cumplimiento de corresponsabilidades.	98.9%	98.9%	97.6%	98.3%
PROCESO: ENTREGA DEL INCENTIVO MONETARIO CONDICIONADO				
Porcentaje de distritos con al menos un punto de pago	37.4%	39.6%	39.6%	40.7%
PROCESO: ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR				
Porcentaje de visitas domiciliarias de acuerdo a lo planificado	15.0%	42.5%	78.9%	100.0%

Fuente: Plan Operativo Regional de la Unidad Territorial Amazonas Bagua.

Basado en estos indicadores es que el Programa Juntos planteó la evaluación de sus servidores, para lo cual lo formalizó mediante la Directiva N°06-2016-MIDIS/PNADP-DE, titulado, Proceso de Gestión de Personas del Programa Nacional de apoyo Directo a los Más Pobres Juntos, el mismo que contiene el procedimiento para la ejecución de la evaluación de desempeño y este procedimiento tiene como objetivo describir la metodología para efectuar la evaluación de desempeño de los servidores civiles del Programa Juntos. (p. 70)

En ese sentido, está implícito, que el Programa Juntos, trabaja directamente con las familias de escasos recursos y con menos oportunidades, siendo requisito indispensable, entre otros, que el hogar cuente con una gestante, niño y/o adolescente; además, trabaja directamente con el sector salud y educación. Para lo antes mencionada se necesitan ciertas competencias, habilidades y conocimientos, para lo cual se cree que esto depende de muchos factores, internos y externos a la institución.

Según Martínez (2016), en un artículo que publicó en el diario El Comercio, manifiesta que “en las últimas décadas hemos pasado por diversos esfuerzos que han buscado –de una manera u otra– mejorar el desempeño de nuestro Estado”. (párr.1). Continúa diciendo que se vio esfuerzos en simplificación administrativa, reorganización, hasta reformas de entidades públicas; también se vio descentralización entre otros.

El autor, además menciona que el estado ha tenido mayores recursos presupuestales, aumento en materia de personal, y mejoras en inversiones en general.

A pesar de los diversos esfuerzos que el estado ha venido haciendo en materia de descentralización, aumento de recursos presupuestales en general, aumento de trabajadores públicos, no se ha visto resultados que impacten en la ciudadanía. No sirve de mucho que se cuente con mayores recursos presupuestales si no se cuenta con personal altamente capacitado que hagan realidad las políticas públicas contenidas en normas, planes, programas y presupuestos.

Además, el desempeño laboral y el reconocimiento no ha sido prioridad en el estado, lo que ha conllevado que a no se reclute ni se mantenga en el servicio a los más calificados, más motivados, ni a los de mejor productividad y desempeño. Por lo antes expuesto, se necesita en forma urgente implementar la mejora en la política de recursos humanos y qué mejor que hacer efectiva la ley del servicio civil.

La evaluación de desempeño, es fundamental para una institución y/o empresa, puesto que ayuda a diseñar e implementar estrategias y técnicas que permitan aumentar la eficacia. El proceso, entre otros puede abarcar, conocimiento de la misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de cada cargo.

Según Rodríguez (2015), existen actividades que impiden desarrollar de manera eficiente las tareas y esto se refleja en el bajo rendimiento de los trabajadores. “Algunos de los puntos que se tienen en cuenta en la evaluación de desempeño son: la conducta, solución de conflictos, efectividad, objetivos, desarrollo personal, trabajo en equipo, habilidades y tácticas”. (párr. 3)

Muchos de los trabajadores se resisten a someterse a una evaluación de desempeño, puesto que consideran que los evaluadores no son lo más transparente al momento de evaluar y porque los consideran como una acción que podría conllevar a un despido arbitrario. En función a lo mencionado, lo que corresponde a las instituciones es en primer lugar sensibilizar al evaluado los objetivos de la evaluación y lo que realmente se espera.

García (2015), manifiesta que “es bastante difundido el criterio de que los empleados satisfechos son más productivos que los insatisfechos. La insatisfacción laboral se manifiesta a través de diferentes actitudes tales como una baja eficiencia y eficacia, negligencia, desatención de sus responsabilidades y otras que pueden llegar al abandono del puesto de trabajo e incluso de la organización”. (párr. 46)

Este autor también menciona que la creencia de que los empleados satisfechos son más productivos que los insatisfechos es una relación que se ha establecido durante años; sin embargo al realiza investigaciones, no se encuentra una relación directa y estricta que conlleve a afirmar tal creencia.

Actualmente el recurso humano que conforman las instituciones, se encuentran en constantes cambios tecnológicos, educativos, culturales y sociales, los mismos que exigen que la institución esté a la altura y en concordancia a lo contemporáneo. En las organizaciones es conocido el clima organizacional, el cual constituye la forma como lo ven los colaboradores a la institución para la cual trabajan, así como la opinión que se formulan de ella en términos de estructura, consideración, apoyo, cordialidad y apertura (Figuerola, Marielys, 2011)

Se puede asumir que existen muchos factores que influyen en el desempeño laboral de éstos, ya que no todos cumplen de manera satisfactoria con los indicadores de desempeño que el Programa ha establecido en sus diferentes procesos operativos y que finalmente se traducen en el no cumplimiento del objetivo estratégico del Programa Juntos, que según el PEI (2013-2016) del Ministerio de desarrollo e Inclusión social es “Contribuir con el alivio de la pobreza y potenciar el capital humano de los hogares en situación de pobreza y pobreza extrema”. (p. 44)

El Perú se encuentra en crecimiento aproximadamente desde el año 2000, para lo cual necesita en todo momento que sus Gestores tengan un mejor desempeño, enfocado sobre todo a mejorar el desempeño y la productividad de su personal, además de otros procesos.

En la región Amazonas; se puede evidenciar que el desempeño de los trabajadores está en un nivel promedio, ya que se tienen ventajas como que cada vez los trabajadores son más jóvenes y cuentan con mayor preparación intelectual, puesto que desde hace 17 años aproximadamente se cuenta con la UNTRM de Amazonas, además de muchas otras universidades privadas e institutos superiores que vienen formando profesionales en diferentes áreas.

Se puede decir, que unos 10 años más, los trabajadores en la región, en su mayoría estarán mejor preparados, puesto que se irán rotando e insertando al mercado laboral los profesionales que hoy se vienen formando, bajo un nuevo pensamiento emprendedor y que indefectiblemente esto conllevará a que se eleve el nivel de desempeño.

Durante los últimos años se ha identificado que ha existido un alto índice de renuncias y término de contratos en los trabajadores del Programa Juntos, Unidad Territorial - Amazonas Bagua y además se puede percibir cierta disconformidad en el cumplimiento de sus funciones de acuerdo a los Términos de Referencias con los que fueron contratados.

Cuando se realizan reuniones de trabajo para analizar el avance de los indicadores y metas, así como la programación de las mismas, se aprovechan estos espacios para conversar y debatir con el equipo técnico y administrativo los múltiples causales y factores que afectan en el buen desempeño de los Gestores Locales, es así que se analizó causales como la comodidad del área de trabajo, clima laboral, motivación y algunos factores socioeconómicos propios de los trabajadores, tales como: lugar de procedencia, carrera profesional, religión, carga familiar, entre otros.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Meléndez (2015), en su investigación denominada “Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014”,

se planteó como objetivo general determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la subsecretaría general administrativa financiera del Ministerio de Finanzas; obtuvo como resultados que el clima organizacional no influye en el desempeño laboral de la subsecretaría general administrativa financiera del Ministerio de Finanzas. Asimismo concluye que el clima organizacional, no influye en el desempeño laboral de los funcionarios de las diferentes direcciones. (p. 51)

En ese contexto, este autor, recomienda, entre otras cosas, incentivar frecuentemente a los trabajadores para que mejoren y optimicen su desempeño y de esta manera estén conscientes que el grupo persigue los mismos objetivos, también manifiesta que es necesario realizar evaluación de desempeño para detectar algunas falencias en los trabajadores y en función a ello realizar planes para fortalecerlos. (p. 54)

Fuentes (2012), en su investigación denominada “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango), obtuvo como resultados que en realidad no existe correlación directa entre las variables que estudió, las mismas que son: Satisfacción laboral y Productividad. Es así que en uno de sus principales conclusiones y recomendaciones manifiesta que “se estableció que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad y también que los jefes de cada unidad evalúen en forma permanente el desempeño de sus colaboradores a cargo y en simultáneo lleven a cabo una adecuada retroalimentación o capacitación que permita el logro de metas y objetivos”. (p. 95)

Se considera relevante esta investigación, debido a que evalúa una de las variables de la presente investigación que es el desempeño laboral, traducido en la productividad, el mismo que es un término más cuantitativo, pero que sin embargo, también es producto de una evaluación. En esta investigación se evidencia que el autor no encontró ninguna relación entre sus variables, por lo que animó a continuar con la investigación.

Jaén (2010), en su investigación sobre predicción del rendimiento, se plantea como objetivo general, conocer la capacidad de las variables de personalidad, motivación, y la percepción de los factores psicosociales del entorno organizacional para determinar el rendimiento laboral en un grupo de

trabajadores mexicanos del ámbito de la seguridad privada, concluye que se encontró una correlación significativa y en sentido positivo entre rendimiento y el nivel de ejecución de 3 de los motivos evaluados: Reconocimiento Social, Autoestima y Autodesarrollo, aunque los valores de dichas relaciones sean muy bajos. (p. 177)

Armenta, Pacheco & Pineda (2008); en su investigación denominada “Factores socioeconómicos que intervienen en el desempeño académico de los estudiantes universitarios de la facultad de ciencias humanas de la Universidad Autónoma de Baja California”, se plantea como objetivo general conocer cómo determinan los factores socioeconómicos de los estudiantes de la facultad de ciencias humanas de la Universidad Autónoma de Baja California el desempeño académico, de lo cual concluye, que muchas veces nos hacemos prejuicios, creyendo que los que están en mejores condiciones económicas, por consecuencia obtendrán un mejor rendimiento, así se demuestra cómo nos dejamos llevar por las apariencias y muchas veces se actúa con esa percepción. El autor concluye que cuantas cosas se encuentran alrededor siempre afectarán de forma positiva o negativa. (p. 8)

Esta investigación es relevante debido a que se trata de condiciones socioeconómicas que influyen en el rendimiento escolar y que es muy semejante a la presente investigación, por lo que nos da una idea de que efectivamente existe influencia en un grado intermedio entre las variables mencionadas; además porque menciona algunos elementos de los factores socioeconómicos que se está utilizando.

Nacionales

De la Cruz (2018) en su investigación denominada, “Factores socioeconómicos que influyen en la inseguridad alimentaria de los hogares de la comunidad campesina de Tarmatambo –Tarma”, concluye que:

El estudio permitió identificar y relacionar las características del jefe del hogar con el grado de inseguridad alimentaria, en la cual se demostró que las únicas características del jefe del hogar que tienen asociación de manera significativa con la inseguridad alimentaria es el género del jefe del hogar y el nivel educativo. (p. 74)

Este trabajo claramente evidencia factores socioeconómicos que fueron muy importantes para este trabajo de investigación y que demuestra que efectivamente en algunos casos es determinante y podrían servir como referencia para contratar con los resultados de la presente investigación.

Burga & Wiese (2018), en su estudio denominado, “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque”, encontró como resultados: Que, la variable, desempeño laboral en la empresa agroindustrial, fueron favorables, ya que el 95% del personal afirma que el desempeño laboral es adecuado en su centro de labores. (p. 43)

Este mismo autor concluye que el desempeño laboral de la empresa es adecuado, pues el personal considera que los productos y servicios son ofrecidos de manera correcta y que su productividad, por ende también es alta. Además manifiesta que cuentan con un rendimiento y actitud beneficiosa para la empresa en términos de rentabilidad. (p. 51)

Bobadilla (2017); en su investigación denominada “Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo”, concluye que:

Para la variable “desempeño laboral” se consideró los tres niveles de desempeño propuestos el Ministerio de Educación (MED, 2015), estos niveles son, inicio, en proceso y logrado. De manera global tres Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo presentan un nivel de desempeño laboral “logrado”, y sólo el instituto Eugenio Paccelly presenta un nivel “en proceso”. (p. 109)

Asimismo recomienda, entre otras cosas, para que todos los institutos lleguen a un clima organizacional bueno es necesario mejorar la comunicación entre los diferentes estamentos jerárquicos con el docente. (p. 110)

Montoya (2016), en su investigación denominada “*Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos*”, manifiesta que el caso PTS Perú 2015, cuyo objetivo fue analizar y determinar si existía relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la empresa del mismo nombre de la ciudad de Lima para el año 2015, obtiene como resultados que si existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PTS Perú.

Asimismo concluye la existencia de relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa

PTS Perú y que prueba la validez de la hipótesis principal, permitiendo de esta manera fortalecer y contribuir a los hallazgos de los estudios realizados sobre la temática.

Así mismo, se puede afirmar que, mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los colaboradores de la empresa también. Concluye adicionalmente, que La evaluación de desempeño es lo que más se usa para medir y conocer el rendimiento de los colaboradores en sus respectivos cargos y estimar su potencial de desarrollo. La importancia de esta evaluación radica en que, con los resultados de su aplicación, se pueden elaborar diversos planes de capacitación, desarrollo del personal, remuneraciones y línea de carrera en el mejor de los casos. (p. 79)

Finalmente recomienda que la empresa PTS Perú considere los hallazgos de la presente investigación como línea base para implementar aspectos de mejora continua. El mismo autor recomienda que se ponga énfasis en las dimensiones de calidez, estructura y apoyo (clima organizacional) ya que estos fueron los que mostraron mayor grado de influencia en el desempeño laboral. De igual manera, recomienda no dejar de lado a las dimensiones más específicas, puesto que al elaborar planes de acción adecuados se podrá conseguir mejorar el clima en la organización y en consecuencia un mejor desempeño laboral. (p. 81)

Esta investigación se considera relevante porque está manejando la variable desempeño de personal, que es la misma, o al menos muy parecida con la variable que se está utilizando, desempeño laboral. Asimismo sirve como referencia ya que demuestra la relación de las variables.

Alfaro, Leyton, Mesa & Sáenz (2012); en su investigación denominada "*Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*", cuyo objetivo general es aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos, obtiene como resultados que al observar el nivel de satisfacción laboral medio, se aprecia que en las tres municipalidades el menor nivel lo obtuvo el personal con condición laboral empleado, cuyo nivel de satisfacción es promedio; y el mayor nivel lo obtuvo el personal con condición laboral funcionario, cuyo nivel de satisfacción es satisfecho. (p. 57)

Asimismo, concluye que: Los trabajadores de las tres municipalidades reportaron el mayor porcentaje para los factores significación de la tarea y beneficios económicos (de promedio a satisfecho), lo que indicaría que los trabajadores tienen una buena disposición a su trabajo y están conformes con el sueldo percibido. (p. 67)

De igual manera también recomienda diseñar estrategias orientadas a mejorar los niveles de satisfacción laboral considerando los factores como tarea, condiciones de trabajo y reconocimiento personal y/o Social. Igualmente propone mejorar el nivel de satisfacción laboral de los empleados, tomando como referencia a los funcionarios. (p. 71)

Esta investigación es relevante puesto que demuestra que existe una influencia de la satisfacción laboral en variables ocupacionales; por lo que al relacionarlo con la investigación se encuentra que la variable satisfacción laboral está ligada también a los factores socioeconómicos y en consecuencia a desempeño laboral.

Regional

En la región Amazonas, no se cuenta con información reportada de estudios realizados afines a las variables de la investigación; por lo que esta investigación se torna mucho más importante, sabiendo que el departamento de Amazonas es multicultural y que en consecuencia los factores socioeconómicos son muy diferentes de un trabajador a otro.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Antes de detallar y definir las teorías relacionadas al desarrollo de la investigación, se presenta información teórica con respecto a factores del desarrollo social y socioeconómico.

Según la revista estudio teca, existen factores que intervienen en el desarrollo social, los mismos que se plantean a continuación.

Factores que Intervienen en el Desarrollo Social

Socialización.-Es un proceso en el que el ser humano se convierte en un miembro activo y de pleno derecho de la sociedad de la que forma parte. Significa aprender las pautas, costumbres y valores que es común para un determinado grupo social. Mayormente se desarrolla durante la infancia. El

proceso de socialización, no terminan en una edad definida, sino que también depende de otros factores como:

Factor genético.- Los seres humanos poseen desde el nacimiento una carga genética que lo hace muy particular y que parcialmente determinan el temperamento de una persona.

Factores ambientales.- Las circunstancias sociales en el que el ser humano se desarrolla, y que dependen del entorno familiar, cultural, económico.

El entorno donde puede darse la socialización es en la:

Familia: Es el primer escenario de socialización, ya que es considerado como la célula básica de la sociedad, de hecho, las primeras experiencias sociales tienen lugar en la familia, los mismos que son determinantes porque construyen las bases de las relaciones sociales futuras.

Escuela: Institución con una organización más estructurada y mejor organizada que la familia, en la que aparte de la enseñanza de conocimientos, se transmite formas de comportamiento social.

Grupo de iguales: Es la relación que establece un niño, con otros grupos de similar edad. De hecho, en la escuela, los contactos entre compañeros se hacen más intensos e importantes.

Álzate (2016), en su artículo titulado La importancia de la evaluación del desempeño laboral, publicado en *empleo*, menciona que “Evaluar el desempeño de un trabajador es un componente fundamental para las empresas, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso abarca misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos”. (Párr. 2). Asimismo, menciona que “algunos de los puntos que se tienen en cuenta en la evaluación de desempeño son: la conducta, solución de conflictos, efectividad, objetivos, desarrollo personal, trabajo en equipo, habilidades y tácticas”. (párr. 4)

Chase (2014), define algunos factores socioeconómicos, los mismos que se ha incluido también para el presente estudio.

a) Educación.

El nivel educativo que se alcanza puede moldear tu percepción del mundo y contribuye fuertemente al crecimiento social económico. Puede conllevar a tener mejores remuneraciones y en consecuencia mejorar la calidad de vida que sumen a la toma de decisiones de emprendimiento.

b) Remuneración y ocupación.

Tus ingresos y tu ocupación son factores que evidentemente contribuyen a mejorar tu nivel socio-económico. Lamentablemente es una verdad que en la sociedad, a las personas se la juzga por lo que hace y por lo que gana, como quien dice cuánto ganas, cuánto vales.

c) Lugar de residencia.

El lugar de residencia es otro de los factores socio-económicos, desde el tipo de hogar, la región, distrito y barrios de dónde vienes. Para bien o para mal, los vecindarios agrupan socialmente a gente de remuneraciones similares y generalmente con antecedentes parecidos, que en su mayoría es sus usos y costumbres.

d) Cultura/Etnia.

Son factores socio-económicos que contribuyen en la manera de actuar y de pensar. Ambas pueden tener un impacto positivo o negativo en la forma de la crianza de los niños, los valores, y el concepto de familia y sociedad. Es determinante, pues, no es muy fácil cambiar de pensamiento a alguien que se ha criado bajo una determinada cultura por muchos años y que generalmente lo hizo en su niñez.

Según la revista virtual, VIGRIVER (2017) en su artículo titulado el mal desempeño laboral, menciona ocho síntomas que pueden ayudar a identificar que el desempeño no está siendo lo mejor para la institución

- a) Disminución de la productividad, es decir, los colaboradores no están haciendo muy bien los trabajos, lo estén haciendo en forma lenta, estén aplicando métodos y procedimientos no adecuados, entre otros.

- b) Mal desempeño laboral, quiere decir, que el trabajo está disminuyendo en su calidad, es decir, no se está cumpliendo con los tiempos y la forma requerida, hay alguien que los está demorando demasiado un mismo trabajo. Frente a esto, lo que hay que hacer es ayudar e identificar la razón por la que esta persona disminuyó su trabajo. Los errores merman el desempeño y la productividad de la empresa/institución y lo peor es que también frustran al colaborador.
- c) Un buen indicador para saber que no hay un buen desempeño, es identificar clientes molestos porque no se le resuelve su consulta, solicitud o trámite y los mayores interesados en eliminar todo este tema son mayormente los directivos y compañeros donde se labora.
- d) También se evidencia un mal desempeño en el trabajador, por la sobrecarga de trabajo, ya que muchas veces se les coloca restos, que no hace otra cosa que estresar al trabajador.
- e) Síntoma de mal desempeño también es notar el desorden en el área de trabajo del colaborador, significa que algo anda mal.
- f) Cuando existe barreras en la comunicación y lo único que se hace es buscar culpables. Producto de esto vienen los chismes, pleitos y como consecuencia baja el desempeño.
- g) Lo peor que puede suceder es que los colaboradores se estén acostumbrando a convivir dentro de un ambiente hostil y con problemas de comunicación. Esto definitivamente también baja el desempeño de los colaboradores, porque ya no existe trabajo coordinado y en equipo.
- h) Finalmente si ves falta de iniciativa, entusiasmo, participación activa, falta de cooperación entre tus subordinados, significa que algo anda muy mal.

1.3.1. Teoría de los Factores

Según el diccionario filosófico (1984), en el artículo titulado Teoría de los factores, entre otras, textualmente manifiesta que lo principal de la teoría de los factores consiste en negar el monismo, es decir que no existe una única sustancia determinante en sociología y reconoce la influencia de muchos

factores como economía, religión, moral, técnica, cultura, educación, entre otros. Esta teoría rechaza las leyes objetivas del desarrollo social y las conexiones internas entre los fenómenos sociales.

La aparición de nuevos conceptos en la teoría de los factores es consecuencia del reconocimiento del papel de los aspectos de la producción material tan importantes como son la técnica y la industria, y en nuestros días, también de los procesos socioeconómicos y espirituales concretos, enlazados con el progreso científico-técnico. (Diccionario de filosofía, 1984,162)

Los factores, naturalmente son los causantes o condicionantes, directa o indirectamente para variar la realidad o una determinada situación, hecho o acontecimiento; bajo ese enfoque, existirán factores que se les pueda controlar y otros que no, y en consecuencia al controlar los factores que son directamente influyentes, entonces se podrán controlar resultados.

1.3.2. Teoría de la Globalización

Reyes (2009) plantea que “La teoría de la globalización surge del mecanismo global que presenta una mayor integración con énfasis particular en la esfera de las transacciones económicas”. (Párr. 10). Por tal motivo, esta figura es similar al enfoque de los sistemas mundiales. No obstante, una de las características principales de la teoría de la globalización se enfoca en aspectos económicos y culturales.

Esta escuela sostiene los elementos modernos más principales en la interpretación de desarrollo, son los vínculos culturales, económicos, financieros y políticos. En este contexto de comunicación cultural, uno de los más importantes factores es la creciente flexibilidad de la tecnología que conecta a la gente alrededor del mundo.

Estudioteca (2014), describe dos teorías fundamentales, que textualmente se desarrollan a continuación:

1.3.3. Teoría Ecológica de Bronfrenbrenner

Esta teoría plantea cuatro contenidos fundamentales:

Microsistema: es el contexto inmediato en el que se desenvuelve el sujeto. Se da las relaciones interpersonales, en las cuales cada uno asume un determinado rol.

Mesosistema: es la interacción de los microsistemas, de las cuales forma parte una persona.

Exosistema: aquí se incluyen estructuras mayores que las anteriores, no se debería asumir aquí suposiciones de influencia directa en el sujeto, sin embargo, es evidente que hay incidencia notoria en él.

Macrosistema: se trata del contexto más global, el menos cercano al sujeto, pero que ejerce su influencia sobre todos los demás sistemas: creencias, ideologías, etc.

1.3.4. Teoría Psico-Social de Erikson

Erikson manifiesta que el desarrollo psicosocial se da durante toda la vida, y no solamente en los primeros años de vida. Abarca desde que nace el niño, hasta su muerte. Cree que las diferentes etapas no se concentran en un desarrollo biológico del cuerpo, sino en función de la relación que el ser humano crea con su entorno. La tercera reside en la importancia que Erikson confiere a los elementos sociales, y cuyas etapas son las siguientes:

Etapas 1. Confianza frente a desconfianza (0-1 años). El/la actor principal es la madre ya que ella es la que presta la confianza. El problema se produce en el momento que el niño deja de lactar. Si antes que el destete suceda no hubo confianza, el niño se posiciona en el lado negativo del conflicto, que es la desconfianza.

Etapas 2. Autonomía frente a vergüenza y duda (1-3 años). Etapa de mucha actividad independiente del niño. Si en la ejecución de estas acciones, el niño se siente capaz, entonces se habla de autonomía. Por otro lado, cuando se siente censurado y duda de sus posibilidades, entonces se habla de duda y vergüenza.

Etapas 3. Iniciativa frente a culpa (3-6 años). Etapa en la que los niños ejecutan muchas actividades y creatividad por sí mismos, lo que puede darse con contradigan a los padres y el niño encuentre sentimiento de culpa.

Etapas 4. Laboriosidad frente a inferioridad (7-11 años). Si los niños se sienten valorados pueden ser muy dedicados, tanto en la escuela como en el juego. De lo contrario, dificulta mucho el paso a la etapa siguiente.

Etapas 5. Identidad frente a confusión (adolescencia). Los adolescentes pretenden saber quiénes son. Logran su identidad si es que alcanzan aceptar e integrar sus defectos y cualidades en los múltiples papeles que desempeñan en la familia, escuela, etc. En algunas veces, puede darse una confusión, a la que se llama crisis de identidad.

Etapa 6. Intimidad frente aislamiento (principio de la edad adulta). Aquí se presenta la posibilidad de establecer una familia y conseguir la intimidad y se trata de aceptar a la otra persona con sus diferencias. Cuando esto no sucede, entonces aparece el aislamiento.

Etapa 7. Generatividad frente a estancamiento (los 40). Se refiere a la inclinación por el cuidado de los demás, sobre todo, empezando por sus hijos. Cuando este periodo no se satisface, la consecuencia es el estancamiento.

Etapa 8. Integridad del yo frente desesperación (final de la vida). La disyuntiva consiste en reconocer la forma de vida que ya pasó, dando lugar a la integridad. Al no llegar a esta aceptación, ya hablamos de desesperación.

1.3.5. Teoría de las necesidades de Maslow

Maslow expone en su teoría, una jerarquía de las necesidades humanas e indica que en la manera que se satisfaga las necesidades más básicas o elementales (inferior de la pirámide), las personas desarrollan deseos y necesidades más elevados (superior de la pirámide). (Acosta, 2012) Gráficamente se representa de la siguiente manera.

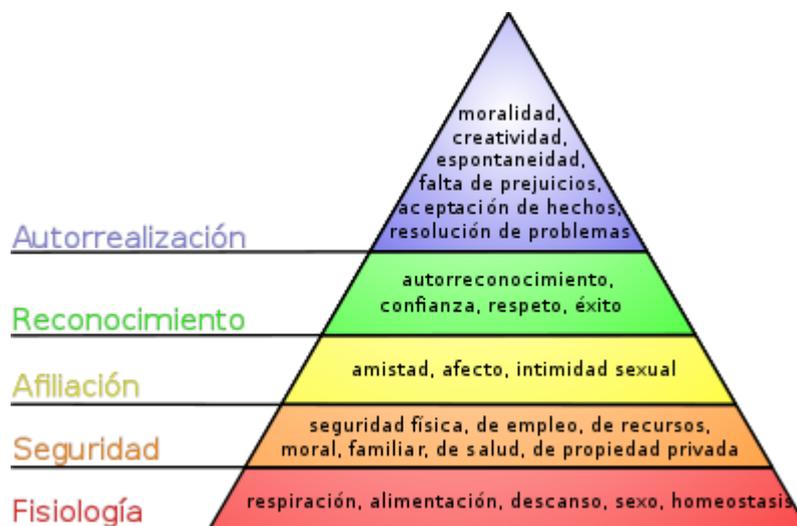


Figura 2: Gráfico de las necesidades de Maslow

En el fondo esta teoría explica que las necesidades más altas dominan nuestra atención, toda vez que se haya satisfecho necesidades inferiores básicas de la pirámide

Según lo planteado por Maslow en la jerarquía de necesidades, tendríamos de:

Necesidades básicas

También se les puede nominar como necesidades fisiológicas básicas para mantener una estabilidad (referente a la salud); las más importantes son:

- Necesidad de respirar, beber agua, y alimentarse.
- Necesidad de mantener el equilibrio del pH y la temperatura corporal.
- Necesidad de dormir, descansar y eliminar los desechos.
- Necesidad de evitar el dolor y tener relaciones sexuales. (párr. 5)

Necesidades de seguridad y protección

Surgen cuando las necesidades anteriores (fisiológicas) ya están remediadas. Son las necesidades de seguridad y protección. Entre estas necesidades encontramos:

- Seguridad física y de salud.
- Seguridad de empleo, de ingresos y recursos.
- Seguridad moral, familiar y de propiedad privada. (párr. 9)

Necesidades de afiliación y afecto

Directamente relacionado con el aspecto afectivo del individuo, dentro de estas tenemos las siguientes necesidades:

- Asociación.
- Participación.
- Aceptación. (párr. 12)

La persona por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, considerarse parte de una comunidad, de juntarse en familia, con amigos o en organizaciones sociales - culturales. Podemos mencionar, entre estas: el compañerismo, la amistad, el afecto y el amor.

Necesidades de estima

Maslow estableció dos tipos de necesidades de estima: una alta y otra baja.

La estima alta concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad. . (párr. 14)

La estima *baja* concierne al respeto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria, e incluso dominio. . (párr. 15)

La disminución en estas necesidades se traduce en una autoestima baja y en un complejo de inferioridad.

La autoestima, es la necesidad del equilibrio de la persona, el mismo que constituye un pilar para que el hombre se convierta en exitoso que siempre ha soñado, o en el peor de los casos, un hombre acercado al fracaso.

Autorrealización o autoactualización

Este nivel es relativamente diferente a los demás, por ello, Maslow usó varios términos para nominarle: «motivación de crecimiento», «necesidad de ser» y « autorrealización». (párr. 19)

Se dice que la necesidad psicológica es la más elevada y ambiciosa del ser humano, razón por la que se encuentra en la cima de las jerarquías. Se cree que cuando se satisface esta necesidad, es que se encuentra un sentido válido a la vida.

1.3.6. Teoría x

Esta teoría cimienta su posición bajo un modelo de gestión y pensamiento obsoleto y anticuado, puesto que se fundamenta bajo una posible mediocridad de los trabajadores y su innegable motivación por el ocio, ya que el trabajo es percibido como un castigo y, para la empresa, naturalmente este es un grave problema, que obstaculiza la producción y productividad. (Martin, 2017). Este autor también menciona las características más resaltantes de la **Teoría X**, las que son:

- a. El disgusto del ser humano por el trabajo como una característica innata y la aversión por realizar las labores que se solicitan. (párr. 10)
- b. Es necesario adoptar medidas más duras, como los castigos y las amenazas, con el objetivo de cumplir las solicitudes de la **organización**. (párr. 11)
- c. El empleado es fundamentalmente egocéntrico y sus objetivos personales son contrarios a los objetivos de la **organización**. (párr. 12)
- d. La administración es la única responsable por manejar los recursos de la empresa y su principal meta son los logros económicos. (párr. 13)
- e. Los empleados prefieren ser sumisos y no quieren hacerse cargo de tomar decisiones o tener responsabilidades. Además de no tener ambiciones, no tienen deseos de crecimiento laboral y es preferible que sean dirigidos, puesto que sus únicos deseos se concentran en tener seguridad en el ambiente de trabajo. (párr. 14)

En esta forma de dirección fundamentado en la Teoría X, los que administran o dirigen personas son autoritarios. La trayectoria que persigue este modelo planifica y dirige todos los procesos y procedimientos de la producción. Propone y exige la forma que desea cómo se haga el trabajo, establece tiempos para la consecución del objetivo y durante todo el proceso del trabajo se desarrolla bajo un contexto de amenazas, nerviosismo y rigidez.

Aquí importan solo el ritmo y crecimiento productivo. La esencia de este estilo de dirección, queda claro que es el autoritarismo.

1.3.7. Teoría y

Martin (2017), manifiesta que en esta teoría, a diferencia de la anterior, los administradores (directivos y/o gerentes) creen que los trabajadores perciben al trabajo como una motivación que les emana satisfacción y entretenimiento diario. Razón por la cual, no encuentran dificultades en el logro de los objetivos y obviamente, no existe esfuerzos denodados en el cumplimiento de los plazos para alcanzar las metas, ya que el trabajo es realizado con satisfacción y placer. Los directivos no se sienten obligados o forzados en su lugar de trabajo, sino todo lo inverso, los directivos se consideran una pieza importante para el desarrollo de la organización. Este autor continúa reforzando las ideas de McGregor, aclarando los supuestos en la que esta teoría se fundamenta:

- a. El esfuerzo físico o mental en el ámbito laboral es considerado algo muy natural y que puede ser comparado con un juego placentero o momento de descanso. (párr. 17)
- b. El control, el castigo o la sumisión no son los medios utilizados para fomentar el rendimiento de los empleados. Los funcionarios demuestran actitudes de autocontrol y autodirección, por lo que son capaces de cumplir con los objetivos a los que se comprometen. (párr. 18)
- c. El grado de compromiso con los objetivos y metas alcanzadas es equivalente a la recompensa por realizar determinado trabajo. Por consiguiente, los funcionarios se sienten motivados a superar sus metas dentro del ambiente laboral, dado que saben que pueden obtener más logros, según el tipo y la calidad del trabajo realizado. (párr. 19)
- d. En este tipo de ambiente, los funcionarios no solamente entienden las responsabilidades, sino que empiezan a buscarlas. Esperan mejorar su rendimiento y destacar en la empresa. (párr. 20)
- e. La facilidad de crear, imaginar y pensar dentro de la empresa es estimulada por un ambiente en el que es posible ejercer y explotar todas las habilidades del empleado. Este tiene total libertad de pensamiento y desarrollo de sus ideas, lo que solo favorece a la organización. (párr. 21)

Martin (2017), también acota que en esta forma de dirección, basado en la Teoría Y, los administradores incentivan y cultivan un enfoque más participativo y democrático, en las cuales ofrecen modelos para que los directivos se consideren parte del entorno laboral y puedan desarrollar acciones en un ambiente laboral sin presión. Eso facilita a que los servidores alcancen también sus propios objetivos dentro del mismo ambiente laboral y de

la organización. Los directivos que se realizan y fundamentan en esta teoría, promueven la formación de los empleados facilitando la información y participación juntamente con los funcionarios en la toma de decisiones, haciéndola de esta manera mucho más democrática, que finalmente en este siglo es la tendencia. Siembran así una cultura verdadera de relaciones muy buenas entre empleado y la empresa. Este autor también manifiesta que esta teoría es precursora en establecer e integrar los objetivos de un individuo a los de la empresa organización.

Para que se pueda interpretar y observar mejor, Espinoza (2013), presenta las teorías de McGregor en una postura intermedia entre ambas teorías, por lo que gráficamente se representa mediante un eje de coordenadas, donde el eje de abscisas presenta los estilos de dirección y en el eje de ordenadas, algunas consideraciones generales de ambas teorías. Además detalla que los puntos A y son muestras de comportamientos extremos, tanto del empleado como del directivo. El punto B en cambio muestra un comportamiento intermedio.

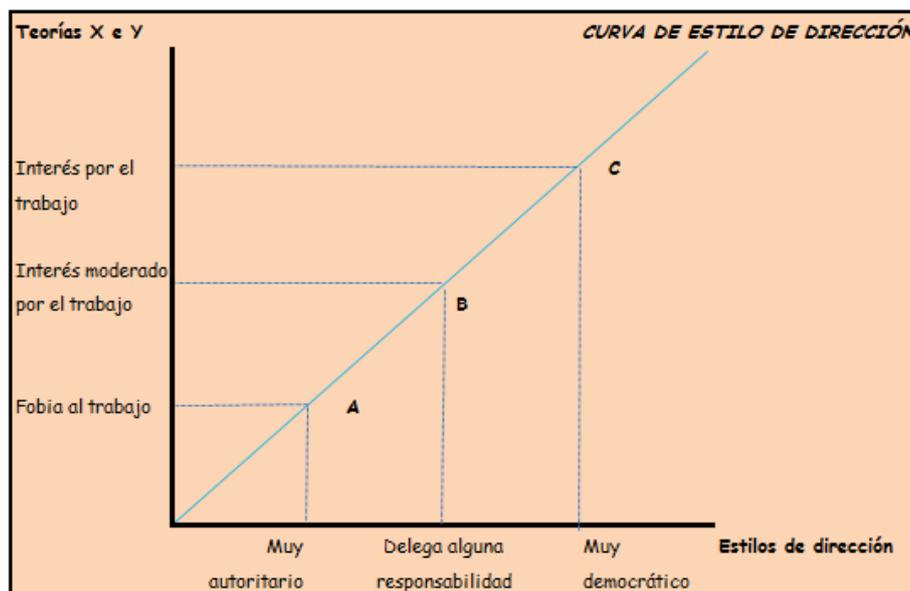


Figura 3: Curva de estilo de dirección

1.3.8. Teoría Z

Martínez (2008), manifiesta que La Teoría Z, es llamada también Método Japonés, es una teoría administrativa que fue estudiada por William Ouchi con su colaborador Richard Pascale, ellos también (de la misma manera

que McGregor que hizo un contraste entre su teoría Y a una teoría X), la contrastaron con una Teoría A.

Ouchi cree que básicamente, existen tres tipologías de empresa: las del tipo A que engloba a las empresas americanas, las del tipo J que considera a los prototipos japoneses y las de tipo Z que tiene una cultura nueva, que es la cultura Z. Esta cultura es poca o nada aplicable a la cultura de occidente, pero que si está más desarrollada y aplicada en Japón. (Martínez, 2008). El mismo autor manifiesta:

La teoría Z es participativa y se basa en las relaciones humanas, pretende entender al trabajador como un ser integral que no puede separar su vida laboral de su vida personal, por ello invoca ciertas condiciones especiales como la confianza, el trabajo en equipo, el empleo de por vida, las relaciones personales estrechas y la toma de decisiones colectiva, todas ellas aplicadas en orden de obtener un mayor rendimiento del recurso humano y así conseguir mayor productividad empresarial, se trata de crear una nueva filosofía empresarial humanista en la cual la compañía se encuentre comprometida con su gente. (párr. 6)

Martínez (2008), explica el por qué existe o debería existir una comprensión fidedigna entre empresa y empleados, afirmando en que Ouchi da un valor tal al empleo, que los considera que es mucho más de lo que la mayoría piensa, y dice que entre otras, el empleo significa lugar donde viven, la comida que comen, el vestido que visten, prácticamente es presente y futuro, asegurando su vejez, por lo tanto, si este empleo es desarrollado en forma absoluta (como en la teoría Z), el ser humano se aferra y se suma a ella creyendo que la empresa también es de él, por lo que se aferra, traduciéndose en alcanzar los objetivos empresariales y de esta manera asegurar la productividad.

Ouchi, de acuerdo a lo contrastado por Martínez (2008), manifiesta que la teoría cuenta con tres principios:

- a. Confianza
- b. Atención a las relaciones humanas
- c. Relaciones sociales estrechas

Asimismo, este autor manifiesta, que de los tres principios, la confianza es la piedra angular de la cultura.

Una vez que se ha descrito en qué consiste cada las teorías X, Y, Z; entonces es necesario presentar lo más representativo en un cuadro

comparativo, esto con la finalidad de encontrar similitudes y diferencias. La idea es que cada gerente o servidor civil, debería en primer lugar auto evaluarse para conocer con qué teoría viene trabajando y luego adaptarse a la que cree que mejor funcionaría bajo los fundamentos ya descritos. El cuadro siguiente fue tomado del artículo publicado por Sosa (2017).

Tabla 2

Cuadro comparativo entre las Teorías X, Y, Z

DOUGLAS MCGREGOR		WILLIAM OUCHI
TEORÍA X	TEORÍA Y	TEORÍA Z
Carece de ambición siendo su única motivación el dinero	Se auto dirigen hacia el logro de los objetivos que les asigna	Compromiso de empleo para toda la vida
Buscan ante todo la seguridad evitando responsabilidades	No es necesario la coacción o amenaza para que los individuos se esfuercen	Lentitud en la evaluación y promoción personal
Prefieren que se les mande	Buscan responsabilidades	Consenso en la toma de decisiones (participación)
Se resisten a los cambios	Tienen imaginación y creatividad	Responsabilidad compartida. Nadie es más responsable que otro
Trabajan lo menos posible	Consideran al trabajo algo natural	Los empleados no manifiestan su desacuerdo ni se rebelan contra sus superiores. Existen reuniones sociales donde se manifiestan los desacuerdos
Son crédulos y están mal formados	Sienten motivación, desean perfeccionarse	Total atención a los empleados, esto incluye todos los aspectos de la vida social y familiar
Harían poco por la empresa de no ser por la dirección	Asumen los objetivos de la empresa si reciben una compensación por lograrlos, sobre todo reconociéndole los méritos	Se basa en los valores de intimidad, sutileza y confianza
Se utiliza la amenaza, manipulación, el control estricto o bien terapia de "shock"	Los trabajadores se auto motivan y se identifican con la empresa. Entienden y comparten las metas de organización	Los controles en la empresa no son muy exigentes debido a la confianza en los trabajadores

No pueden reaccionar bien a la demanda de necesidades cambiantes en sus puestos de trabajo	La capacidad del trabajador es aprovechada cada vez más, por él mismo y por la gerencia	Los principios fundamentales son la atención a las relaciones humanas, relaciones sociales estrechas y la confianza
deben ser coaccionados, controlados o amenazados para que alcancen las metas	Recurren a la autodirección y autocontrol para alcanzar objetivos	Humanizar las condiciones de trabajo conlleva un aumento en el autoestima de los trabajadores aumentando la productividad

Fuente: Sosa (2017), extraído de su artículo, McGregor-oachi Teoria x,y,z

1.3.9. Teoría del establecimiento de metas u objetivos de Locke

Gallardo (2018), manifiesta que Locke planteó que el hecho de querer llegar a una meta u objetivo, es un elemento muy potente. A grandes rasgos, la meta mejor planteada es aquella que plantea un desafío alcanzable de ser logrado. Asimismo, sostiene que:

La satisfacción de los individuos con su rendimiento estará en función del grado de consecución de los objetivos permitido por ese rendimiento. La teoría del establecimiento de metas u objetivos supone que las intenciones de trabajar para conseguir un determinado objetivo es la primera fuerza motivadora del esfuerzo laboral y determina el esfuerzo desarrollado para la realización de tareas. (párr. 2)

Gallardo (2018), también expresa que cuando se establecen objetivos formales y claros aumenta la ejecución y el resultado que cuando no se lo hace. Cuánto más específicos y precisos se plantean los objetivos, más motivadores resultan. Los objetivos generales no son muy adecuados. Lo que deja claro esta teoría es que los trabajadores que van a ejecutar las tareas, deben participar en el establecimiento de los objetivos que se desea alcanzar, y así contribuir a la eficacia y al mejor rendimiento.

El mismo autor, también manifiesta que la participación aumenta la cantidad y calidad del rendimiento. La diversificación de resultado señala, que si se asigna objetivos difíciles en concordancia con el que lo ha de cumplir, es posible que se alcancen en niveles parecidos a los objetivos que son más fáciles. También los objetivos son alcanzados en niveles tal que casi nadie los puede alcanzar.

En cuanto a la Interacción y efecto de los incentivos, Gallardo (2018), sostiene que conociendo que el dinero o el estar informado de los resultados, cambian la acción, en la misma medida también cambian las intenciones y los objetivos; sin embargo, cuando se controla la intención, los

incentivos no se traducen en ningún efecto. Algunos otros autores, mencionan que los incentivos, de preferencia los económicos y el hecho de conocer los resultados, podría tener efectos motivadores independientemente de la ejecución.

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación de los factores socioeconómicos con el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos de la Unidad Territorial, Amazonas – Bagua?

1.5. Justificación del estudio

Lo que se busca con esta investigación es identificar si algunos factores socioeconómicos tienen influencia en el desempeño de los Gestores Locales del Programa Juntos y en función a ello se recomendarán estrategias que contribuyan a mejorar el desempeño y sobre todo, al ser factores externos que no se pueden controlar, se tienen que prevenir, evitando que ingresen trabajadores con un perfil que podría no ser adecuado para el desarrollo de las labores con las familias usuarias del Programa Juntos.

Cuando se compruebe que existe una relación directa entre las variables de la investigación, entonces se habrá realizado un aporte importante y trascendental a la ciencia.

Esta investigación tiene importancia exclusivamente para el Programa Juntos, puesto que es aquí donde se realizó la investigación y también donde se hará las recomendaciones, de acuerdo a los resultados encontrados.

A toda institución estatal o privada le interesa cumplir con sus metas y objetivos planteados en forma óptima, pero para esto necesita tener un factor, el más importante de todos, que es su personal; un personal motivado, con las condiciones básicas necesarias entregando lo mejor de sí.

Conocer los factores que tienen alguna relación en el desempeño de los servidores es muy importante para las instituciones, ya que esto permitiría tomar medidas y propuestas que ayuden a mejorar esta actitud, el mismo que conllevaría a fortalecer aspectos como el de la eficiencia, eficacia y efectividad.

La importancia de la investigación radica en que se debe socializar los resultados y que los aspirantes y la sociedad en general deben prepararse para adecuarse al perfil de la demanda de una institución.

1.6. Hipótesis

Hipótesis nula.

H0: No existe una relación significativa entre la variable factores socioeconómicos y desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos de la Unidad Territorial, Amazonas - Bagua.

Hipótesis alternativa.

H1: Existe una relación significativa entre la variable factores socioeconómicos y desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos de la Unidad Territorial, Amazonas - Bagua.

1.7. Objetivos

1.7.1 General.

Determinar si existe una relación significativa entre los factores socioeconómicos y el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos de la Unidad Territorial, Amazonas – Bagua.

1.7.2 Específicos.

- ✓ Determinar si existe relación entre el Ingreso mensual y el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos.
- ✓ Determinar si existe relación entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos.
- ✓ Determinar si existe relación entre la religión y/o lengua con el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos.
- ✓ Determinar si existe relación entre el grado de educación superior y el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos.
- ✓ Estimar cuantitativa y cualitativamente el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos de la Unidad Territorial, Amazonas – Bagua.

II. MÉTODO

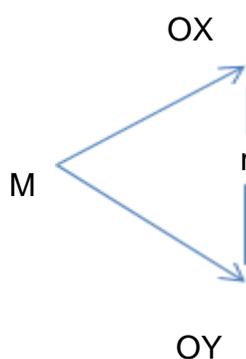
La investigación tiene el método descriptivo.

Este tipo de estudio tiene como propósito medir la relación entre dos o más variables en un contexto en particular. (Hernández, Fernández & Baptista, 2006, p.30)

2.1. Diseño de investigación

La investigación tiene el diseño descriptivo correlacional.

Permite relacionar y precisar que existe relación entre las variables donde buscan describir correlaciones entre variables o relaciones causales entre variables en uno o más grupos de personas o indicadores y en un momento determinado. (Hernández et al. 2006, p.30)



DENOMINACIÓN:

M = Muestra

OX = Factores socioeconómicos

OY = Desempeño laboral

r = Relación de variables

2.2. Variables

2.2.1. Operacionalización de variables

Variable uno: Factores socioeconómicos.

Son aquellas características sociales y económicas que ayudan a moldear la personalidad, las actitudes y la forma de vida, estos pueden estar precisados por las diferentes regiones, vecindarios rurales y urbanos. (Chase, 2014)

Variable dos: Desempeño laboral.

La evaluación del desempeño o del rendimiento es un sistema formal para valorar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales de un empleado/servidor. Es todo un proceso que vale para calificar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, los aportes que hace a la organización o institución; es decir, la medida en que los servidores contribuyeron para conseguir los objetivos. Su relevancia radica en documentar cuán fructuoso es un servidor y en qué áreas podría haber mejoras. Una de las principales funciones de los gerentes es valorar el desempeño de sus empleados (Chiavenato, 2008, citado por Wikipedia, 2018)

Tabla 3

Operacionalización de la variable factores socioeconómicos.

Variab les	Dimensiones	Indicadores	Tec./Instr.
Factores socioeconómicos	Ingreso mensual	Parientes que dependen de del Gestor Local Ingreso mensual Se logra cubrir necesidades	Encuesta
	Experiencia laboral	Experiencia general Experiencia en Juntos	
	Religión y lengua	Religión y/o secta Lengua de origen	
	Educación superior	Nivel académico alcanzado Rama de la carrera profesional	

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

Tabla 4

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Variables	Dimensiones	Sub dimensiones	Indicadores	Nivel	Tec./Instr.		
Desempeño laboral	Competencias institucionales	Orientación al usuario	Comprende y atiende con respeto y diligencia las necesidades de los usuarios. Su actitud genera confianza en su entorno.	Nunca Algunas veces Frecuentemente Siempre	Ficha de evaluación de desempeño de Gestores Locales		
		Integridad y compromiso ético	Es discreto con el manejo de la información del Programa y de sus compañeros. Tiene un fuerte compromiso con la institución y sus objetivos.				
		Comunicación efectiva	Transmite con claridad el objetivo del Programa, adecuando su lenguaje a su interlocutor.				
	Competencias específicas	Organización y Planificación	Planifica en detalle su trabajo y formula oportunamente el requerimiento de los recursos para su ejecución.				
		Relaciones interpersonales y manejo de conflictos	Es empático. Actúa con buena disposición y mantiene la calma ante situaciones de presión.				
		Buen uso del mobiliario y manejo de equipos	Es cuidadoso con el mobiliario y equipos que utiliza. Propone y gestiona soluciones a los problemas hallados.				
	Orientación a resultados/motivación por el logro	Orientación a resultados/motivación por el logro	Entrega los legajos completos en el tiempo programado. Cumple las metas de visitas a EESS e IIEE. Presenta completos y bien hechos los formatos VCC. La data que registra en el SITC es altamente confiable y oportuna.				

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

2.3. Población y muestra

Unidad de análisis (UA).-

La unidad de análisis representan cada uno de los Gestores Locales del Programa Juntos, Unidad Territorial, Amazonas – Bagua.

Población (N)

La población del estudio está conformada por los trabajadores dependientes, contratados en la modalidad CAS del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Bagua; los mismos que hacen un total de 60.

Muestra (n)

La muestra está conformada por todos los elementos de la población, por el hecho de ser finita y relativamente pequeña. Entonces será compuesta de 60.

Tabla 5

Población y muestra

Unidad de análisis	Población	Muestra
Gestores Locales	60	60

Fuente: elaborado por el investigador

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente estudio se hizo necesaria la aplicación de algunas técnicas e instrumentos de recolección de información, los mismos que se detallan:

Fichas de resumen. Tuvieron como finalidad organizar en forma concisa los conceptos más importantes que aparecen en una o más páginas. Se utilizó esta ficha para sintetizar los contenidos teóricos de las fuentes primarias que servirán como contexto cultural de la presente investigación (Marco teórico)

Fichas textuales. Sirvieron para transcribir literalmente contenidos de la versión original. Lo usamos para consignar aspectos puntuales de la investigación como marco conceptual, principios de la investigación, etc.

Fichas de comentario. Representa el aporte del lector. Es la idea personal que emite el lector de una lectura o experiencia previa. Se empleó para comentar los cuadros estadísticos, antecedentes, etc.

Fichas de registro. Permitió anotar los datos generales de los textos consultados. Se usó para consignar la bibliografía especializada que da sustento a la investigación.

Técnicas de trabajo de campo

La técnica de trabajo de campo utilizada en la presente investigación fue:

Análisis documentario. Utilizada para la evaluación de la documentación de diversa índole y relacionada con la investigación.

Para medir los Factores Socioeconómicos se elaboró una encuesta, la cual fue dirigida directamente a cada Gestor Local.

Para medir el desempeño laboral, se usó el instrumento usado oficialmente por el Programa Juntos para evaluar el desempeño de sus Gestores Locales, el mismo que se viene usando desde el año 2015, pero para el presente estudio se usó el resultado obtenido en la evaluación del año 2017.

2.5. Validez y confiabilidad

La encuesta para la variable Factores Socioeconómicos se validó a través del método de Juicio de Experto. Tres especialistas en la materia, evaluaron la propuesta y emitieron un informe sobre la validez del instrumento de recolección de datos.

La confiabilidad de este instrumento se hizo a través del método Alfa de Cronbach, haciendo una primera prueba con 10 unidades de análisis, del cual se obtuvo como resultado:

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	10

En cuanto al instrumento utilizado para la evaluación de desempeño laboral, esta fue extraída de la Directiva N° N°06-2016-MIDIS/PNADP-DE, la misma que fue aprobado con RDE 134-2016-MIDIS/PNADP-DE, publicada el 07 de setiembre de 2016; sin embargo, ya se viene usando desde el año 2015 anualmente para realizar evaluación al personal e identificar la necesidad de

capacitación. No se le realizó ninguna variación de forma y fondo; por lo que esto ya está validado y cuenta con una ficha técnica. No necesitó la validez del instrumento por ningún experto.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de la información obtenida, la técnica de análisis estadístico que se utilizó para procesar los datos fue el uso de los programas, Microsoft Excel y SPSS – 24, los mismos que permitieron obtener resultados exactos facilitando el análisis y las proyecciones correspondientes.

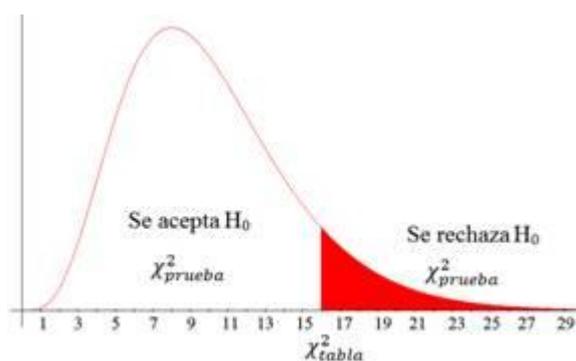
Para efectos del análisis e interpretación de los cuadros, se hizo uso de la estadística descriptiva, además del método Chi Cuadrado, el mismo que se usó para probar la asociación entre dos variables y evaluar en qué medida se ajusta la distribución de frecuencias obtenida con los datos de la muestra, a la esperada, la fórmula es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde:

oi: representa a cada frecuencia observada.

ei representa a cada frecuencia esperada.



$\alpha=0.05$ (nivel de significación)

- Sí "p" es < que alfa (0.05), se rechaza la Ho.
- Si "p" es pequeña, se rechaza Ho ya que es difícil encontrar evidencias en el futuro para aceptar Ho.
- Si "p" es > que alfa (0.05), no se rechaza la Ho.

- Si "p" es grande, se adopta H_a , ya que es probable que en el futuro se encuentre mejor evidencia que apoyen H_a , y se rechace con mayor seguridad H_0 en el futuro.

2.7. Aspectos éticos

Originalidad.- La investigación es original y respeta la producción intelectual de terceros a través de la inclusión de citas bibliográficas.

Confidencialidad de la información.- Solamente se utilizó información pública, evitando en lo posible el uso de información confidencial.

III. RESULTADOS

El resultado se presenta para la variables factores socioeconómicos y desempeño laboral, por lo que la presentación de los resultados es haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial (prueba Chi cuadrado).

3.1. Descripción de los resultados

Resultados para la variable factores socioeconómicos.

Para esta variable, se presenta en tablas y gráficos simples, dado que solamente se maneja una sola variable.

Tabla 07

Distribución de la edad de los Gestores Locales del PNADP- UTAB

Edad	fi	%
20 a 27 a	1	1.7
28 a 35 a	45	75.0
36 a 43	11	18.3
44 a más	3	5.0
Total	60	100.0

Fuente: Encuesta aplicada sobre factores socioeconómicos.

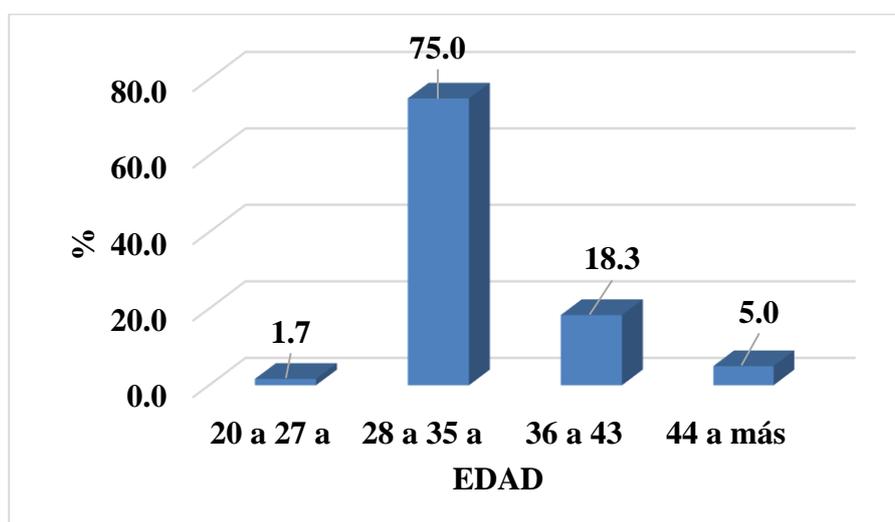


Figura 4. Distribución gráfica de la edad de los Gestores Locales de la UTAB

En la tabla 6 y figura 4, se observa que del 100% (60) de Gestores Locales, el 75% (45) corresponde al grupo etario de 28 a 35 años; el 18.3% (11) al de 36 a 43 años y además que sólo el 1.7 (1) corresponden a la edad de 20 a 27.

Tabla 08

Distribución del sexo de los Gestores Locales del PNADP - UTAB

Edad	fi	%
Masculino	47	78.3
Femenino	13	21.7
Total	60	100.0

Fuente: Encuesta aplicada sobre factores socioeconómicos.

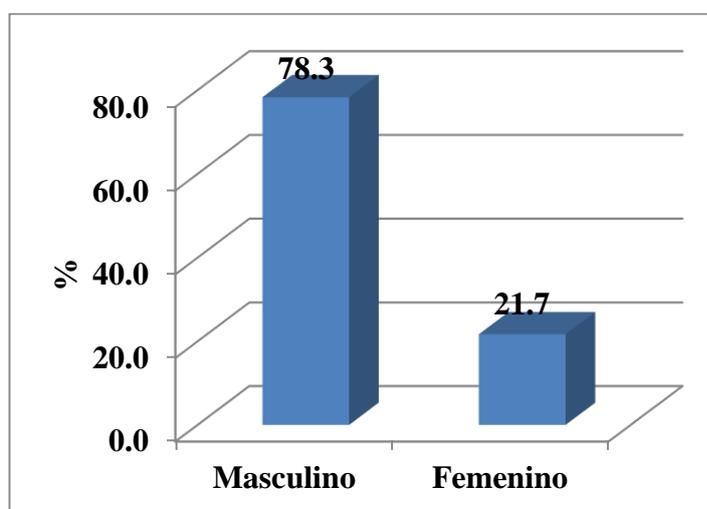


Figura 5. Distribución gráfica del sexo de los Gestores Locales de la UTAB

En la tabla 7 y figura 5, se observa cómo se distribuye el sexo de los Gestores Locales del Programa Juntos, UTAB, siendo evidente que el 78.3%(47) son de género masculino y sólo el 21.7%(13) son femenino.

Tabla 09

Nº de familiares dependientes económicamente de los Gestores

Locales

Dependientes económicamente	fi	%
Ninguno	13	21.7
1 a 2	36	60
3 a 4	10	16.7
5 a más	1	1.7
Total	60	1000

Fuente: Encuesta aplicada sobre factores socioeconómicos.

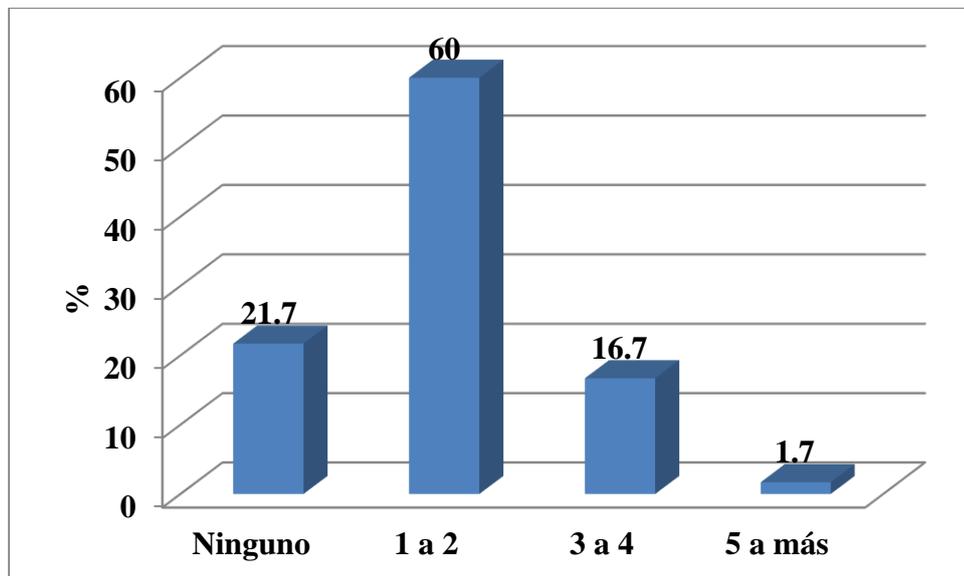


Figura 6. Distribución gráfica del Nº de dependientes económicamente de los Gestores Locales de la UTAB

En la tabla 8 y figura 6, se puede observar que el 60% de Gestores Locales tiene familiares entre 1 y 2 que dependen económicamente de él, el 21.7% no tiene familiares que dependen de él, el 16.7% tiene familiares entre 3 y 4 que dependen de él y sólo el 5% tiene más de 5 familiares que dependen de él.

Tabla 10*Ingreso en soles de los hogares de los Gestores Locales*

Ingreso del hogar	fi	%
Menor o igual a 2700	43	71.7
2701 a 3800	16	26.7
3801 a 4800	1	1.7
4800 a más	0	0
Total	60	1000

Fuente: Encuesta aplicada sobre factores socioeconómicos

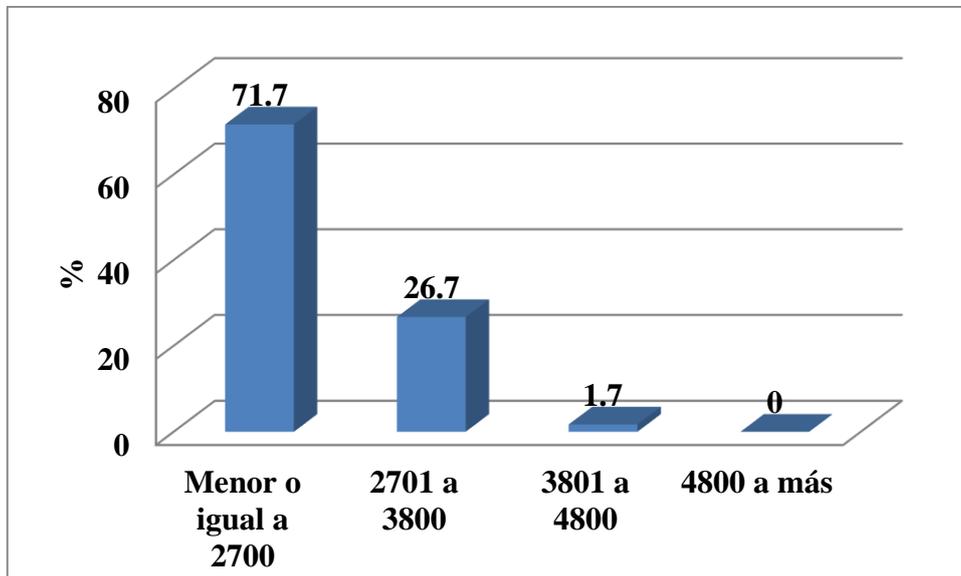


Figura 7. Ingreso por hogar de los Gestores Locales de la UTAB.

En la tabla 9 y figura 7, se aprecia el ingreso por hogar de los Gestores Locales, tal es así que el 71.7% tiene un ingreso menor o igual a 1700 soles, el 26.7% tiene un ingreso entre 2701 a 3800 soles, el 1.7% tiene un ingreso entre 3801 y 4800 soles, y no existe ningún Gestor Local que tenga ingresos mayores a 4800 soles.

Tabla 11

N° de Gestores Locales que logran o no cubrir sus necesidades básicas

Cubre necesidades básicas	fi	%
Sí	41	68.3
No	19	31.7
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada sobre factores socioeconómicos

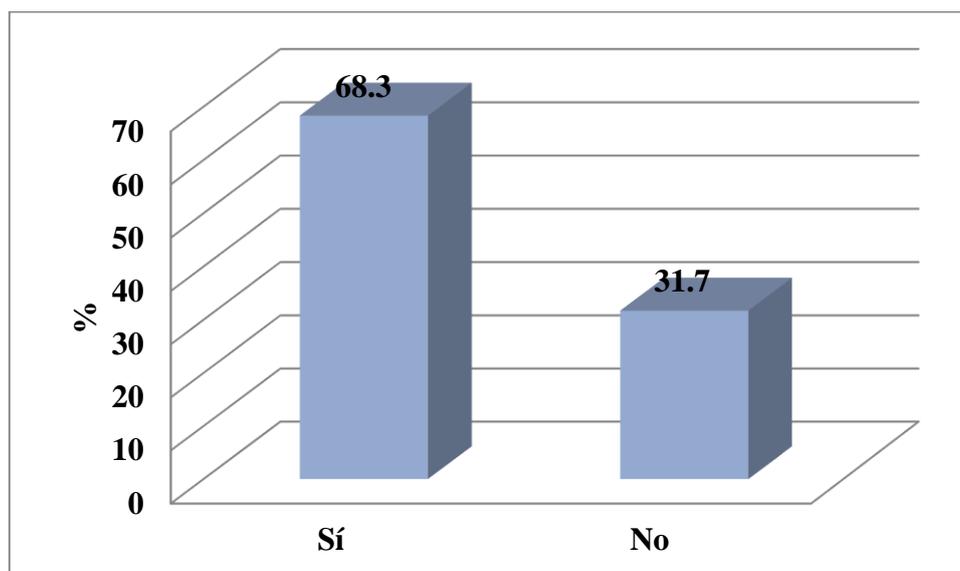


Figura 8. N° de Gestores Locales que logran o no cubrir sus necesidades básicas.

En la tabla 10 y figura 8 podemos observar que el 68.3% de los Gestores Locales sí logra cubrir sus necesidades básicas, mientras que 31.7% no lo logra.

Tabla 12

Experiencia general por Gestor Local

Experiencia general	fi	%
0 a 2 años	2	3.3
3 a 5 años	26	43.4
6 a 8 años	17	28.3
9 a más años	15	25
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada sobre factores socioeconómicos.

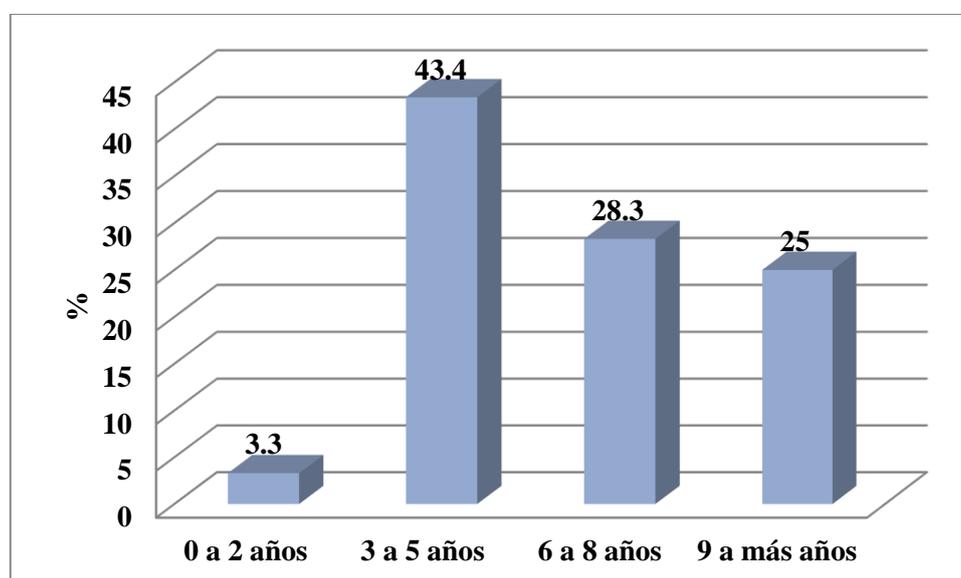


Figura 9. Experiencia general por Gestor Local.

En la tabla 11 y figura 9, se aprecia la experiencia general de los Gestores Locales, siendo que el 43.4 % tienen experiencia entre 3 y 5 años, el 28.3% tienen experiencia entre 6 a 8 años, el 25% tienen experiencia de más de 0 años, mientras que sólo un 3.3% tienen menos de 2 años de experiencia.

Tabla 13

Experiencia en el Programa Juntos por Gestor Local

Experiencia en Juntos	fi	%
0 a 11 meses	27	45
1 a 2 años	14	23.3
3 a 4 años	16	26.7
5 a más años	3	5
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada sobre factores socioeconómicos.

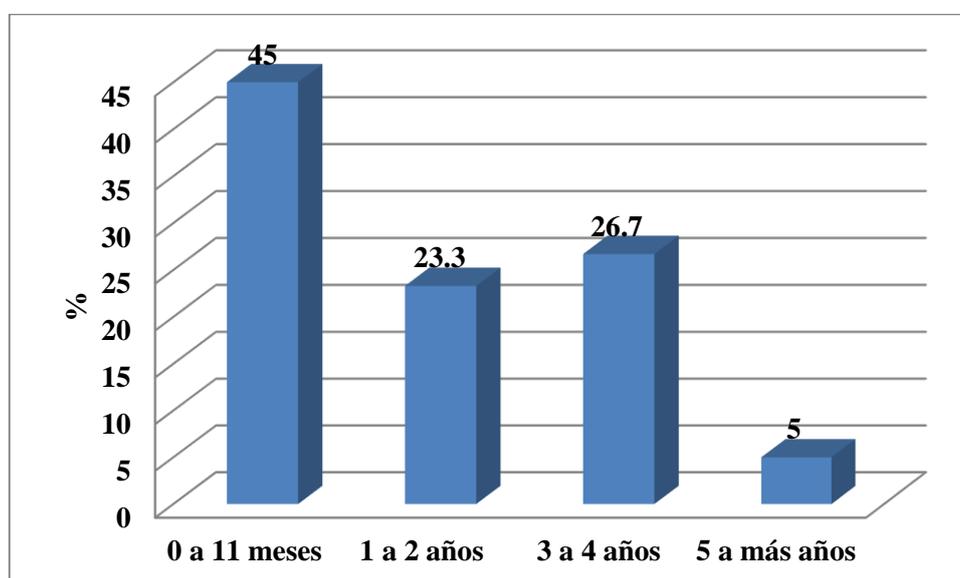


Figura 10. Experiencia específica en el Programa Juntos por Gestor Local.

En la tabla 12 y figura 10, se muestra la experiencia específica por Gestor Local en el Programa Juntos, siendo que el 45% de Gestores Locales tienen experiencia menos de un año, el 26.7% tienen experiencia entre 3 y 4 años, el 23.3% tienen experiencia entre 1 y 2 años y sólo el 5% tiene experiencia más de 5 años.

Tabla 14

Religión de los Gestores Locales

Religión	fi	%
Católico	54	90
Testigos de Jehová	1	1.7
Evangélico	4	6.7
Adventista 7mo día	1	1.7
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada sobre factores socioeconómicos.

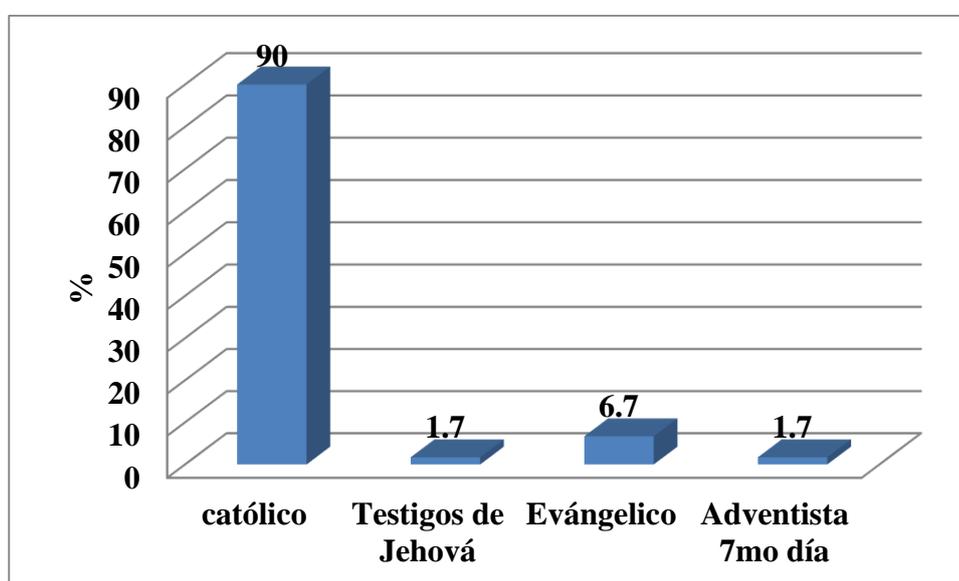


Figura 11. Religión de los Gestores Locales.

En la tabla 13 y figura 11, se presenta la religión que profesan los Gestores Locales, siendo que el 90% son Católicos, el 6.7% son Evangélicos, el 1.7% son Testigos de Jehová y el 1.7% son Adventistas del 7mo día.

Tabla 15

Idioma o Lengua de los Gestores Locales

Religión	fi	%
Castellano	59	98.3
Quechua	0	0
Awajun	1	1.7
Wampis	0	0
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada sobre factores socioeconómicos.

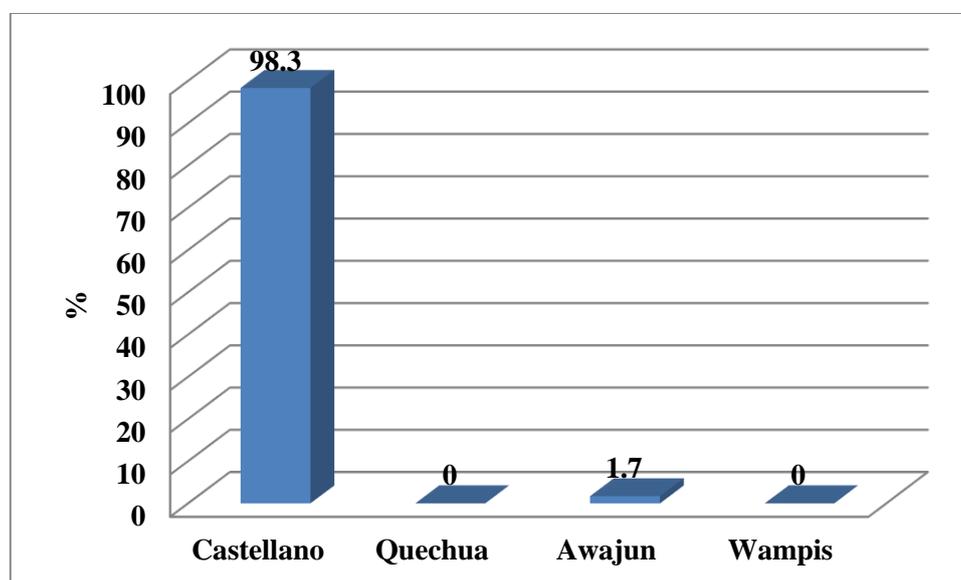


Figura 12. Idioma de los Gestores Locales.

En la tabla 14 y figura 12, se presente el idioma de origen de los Gestores Locales, en la cual se evidencia que un 90% hablan castellano y sólo un 1.7% hablan Awajun, en los demás casos nadie habla esta lengua,

Tabla 16

Nivel estudios alcanzado por los Gestores Locales

Nivel académico	fi	%
Profesional Técnico	7	11.7
Profesor de Instituto Superior Pedagógico	20	33.3
Profesional Universitario	33	55
Maestría	0	0
Doctorado	0	0
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada sobre factores socioeconómicos.

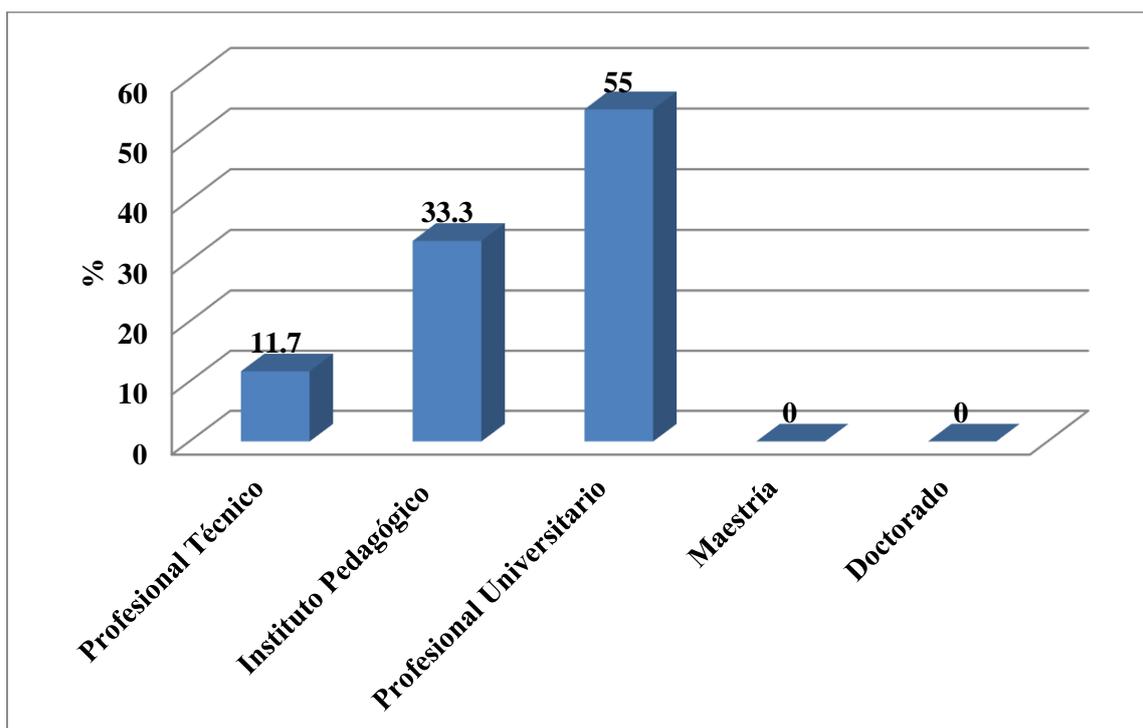


Figura 13. Nivel de estudios alcanzado por los Gestores Locales.

En la tabla 15 y figura 13, se aprecia el nivel de estudios alcanzado por los Gestores Locales, por lo que el 55% son profesionales universitarios, 33.3% son profesores egresados de Instituto superior pedagógico y el 11.7% son profesional técnico; en los demás, no hay casos reportados.

Tabla 17

Rama a la que pertenece la carrera profesional

Rama de la carrera	fi	%
Educación	23	38.3
Ingeniería	29	48.3
Enfermería	5	8.3
Administración y finanzas	2	3.3
Otros	1	1.7
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada sobre factores socioeconómicos.

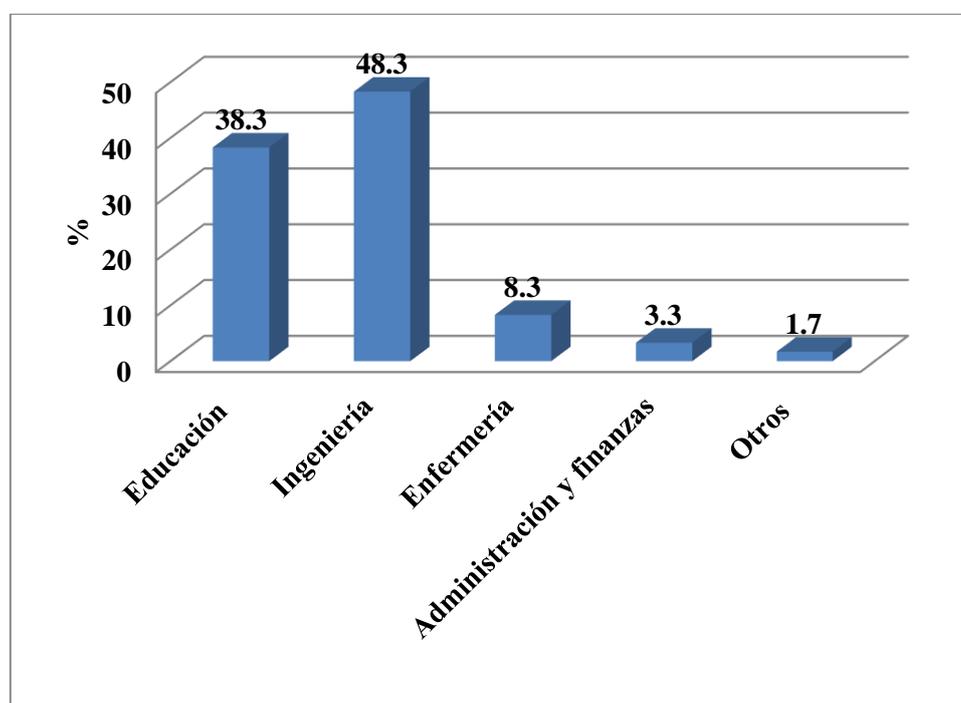


Figura 14. Rama a la que pertenece la carrera profesional.

En la tabla 16 y figura 14, se puede apreciar la rama a la que pertenece la carrera profesional de los Gestores Locales, es así que el 48.3% son de ingeniería, el 38.3% son de educación, el 8.3% son de enfermería, 3.3 son Administración y finanzas y solo el 1.7% son de otras carreras.

Tabla 18

Frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas

Consumo de bebidas alcohólicas	fi	%
Siempre	2	3.3
Casi siempre	18	30
A veces	22	36.7
Casi nunca	13	21.7
Nunca	5	8.3
Total	60	100

Fuente: Encuesta aplicada sobre factores socioeconómicos.

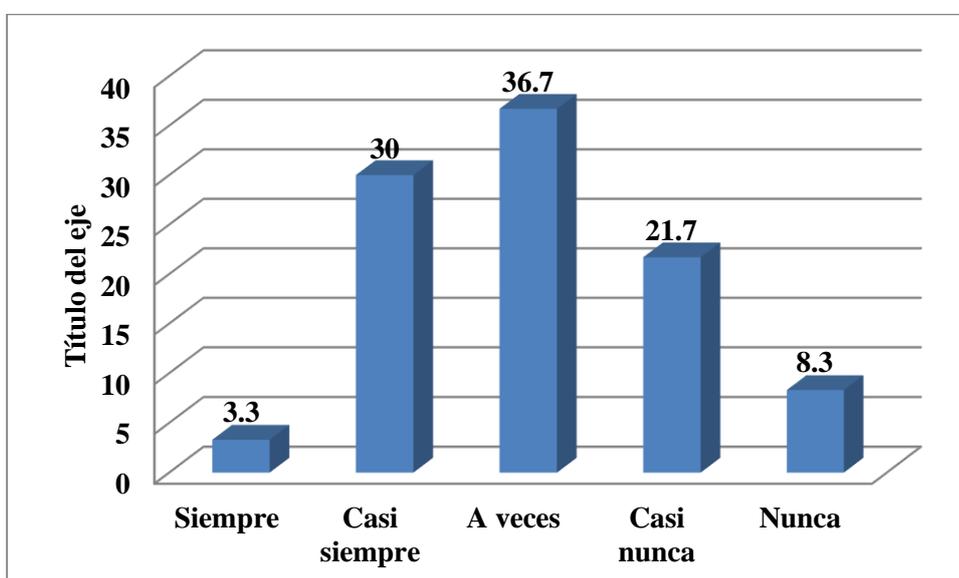


Figura 15. Frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas.

En la tabla 17 y figura 15, se muestra la frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas de los Gestores Locales, observándose que el 36.7% consume a veces, el 30% consume casi siempre, el 21.7% casi nunca, el 8.3% nunca consume y el 3.3% siempre consume.

Resultados para la variable desempeño laboral.

Los resultados que se presenta a continuación, es producto de comparar la información de la variable factores socioeconómicos con la variable, desempeño laboral. Se aclara que las tablas son de doble entrada, en las cuales se ha cruzada cada indicador de la variable factores socioeconómicos con los niveles de la variable desempeño laboral; asimismo, la lectura es en

forma horizontal y los porcentajes de “fi” están en función al total de cada indicador, mas no del total de la muestra, razón por la que al hacer la lectura de forma vertical siempre aparecen los mismos números y porcentajes. Finalmente aclarar que el SPSS_24 también da como alternativa esta presentación de tablas.

Tabla 19

Desempeño Laboral por grupo etario

EDAD	DESEMPEÑO LABORAL								TOTAL	
	Sobresaliente		Bueno		Regular		Insatisfactorio		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
20 a 27 a	1	100	0	0	0	0	0	0	1	100
28 a 35 a	30	66.7	15	33.3	0	0	0	0	45	100
36 a 43	8	72.7	3	27.3	0	0	0	0	11	100
44 a más	2	66.7	1	33.3	0	0	0	0	3	100
TOTAL	41	68.3	19	31.7	0	0	0	0	60	100

$X^2 = 0.623$; gl = 3; p = 0.891 (mayor que 0.05)

Fuente: encuesta de factores socioeconómicos y desempeño laboral.

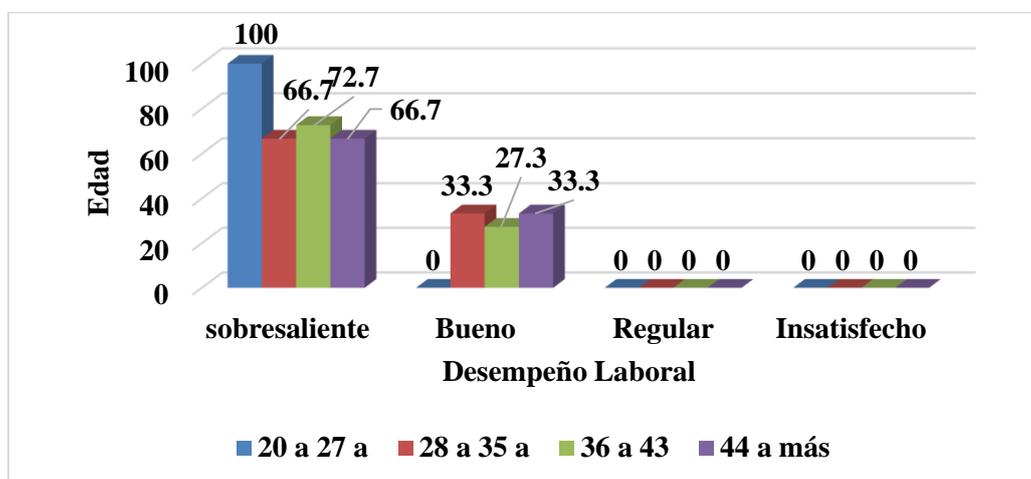


Figura 16. Desempeño laboral por grupo etario.

En la tabla18 y figura 16, se observa que el 100% de Gestores Locales que están en la edad de 20 a 27 son sobresalientes, el 66.7% que están en la edad de 28 a 35 son sobresalientes, frente a un 33.3% que están como buenos, 66.7% de la edad de 36 a 43 años son sobresalientes frente a un 27.3 que están como buenos. Proporciones similares se encuentra para la edad de mayores de 44 años.

Según esta presentación, los Gestores Locales que están en la edad de 20 a 27 años todos están como sobresalientes, lo que indicaría que, hay relación aunque no muy significativa.

Tabla 20

Desempeño laboral por grupo de sexo

Sexo	DESEMPEÑO LABORAL								TOTAL	
	Sobresaliente		Bueno		Regular		Insatisfactorio		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Masculino	31	66	16	34	0	0	0	0	47	100
Femenino	10	76.9	3	23.1	0	0	0	0	13	100
Total	41	68.3	19	31.7	0	0	0	0	60	100

$X^2 = 0.566$; gl = 1; p = 0.452 (mayor que 0.05)

Fuente: encuesta de factores socioeconómicos y desempeño laboral.

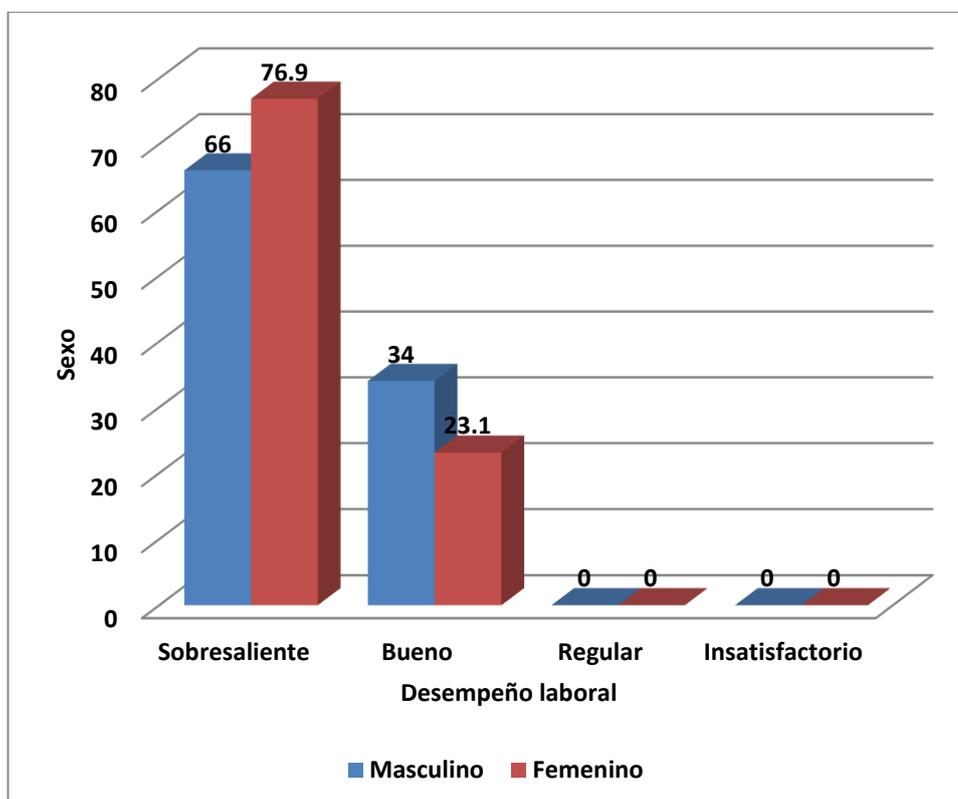


Figura 17. Desempeño laboral por grupo de sexo.

En el gráfico se observa que el 76.9% de mujeres tienen un desempeño de sobresaliente, frente a un 66% de varones; el 34% que tienen un desempeño bueno son varones, frente a un 23.1%. No existe Gestores Locales con desempeño de regular e insatisfactorio. No existe relación entre sexo y desempeño.

Tabla 21

Desempeño por N° de dependientes económicamente

Dependientes	DESEMPEÑO LABORAL								TOTAL	
	Sobresaliente		Bueno		Regular		Insatisfactorio		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Ninguno	8	61.5	5	38.5	0	0	0	0	13	100
1 a 2	26	72.2	10	27.8	0	0	0	0	36	100
3 a 4	7	70	3	30	0	0	0	0	10	100
5 a más	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
Total	41	68.3	19	31.7	0	0	0	0	60	100

$X^2 = 2.700$; gl = 3; p = 0.440 (mayor que 0.05)

Fuente: encuesta de factores socioeconómicos y desempeño laboral.

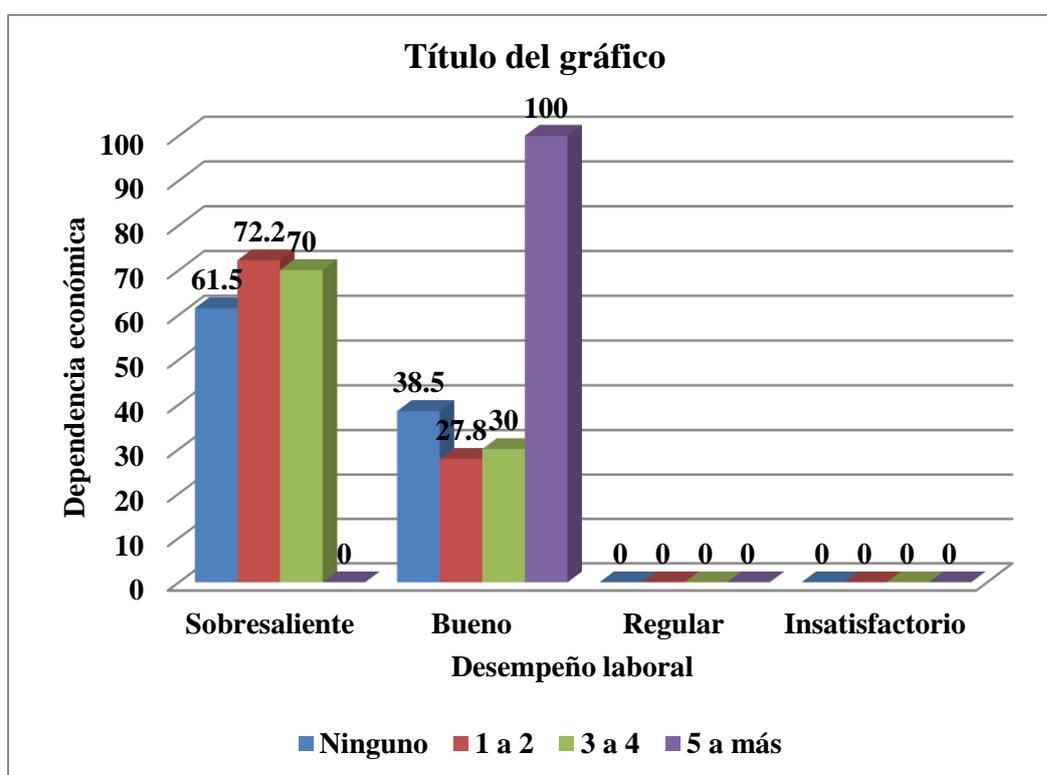


Figura 18. Desempeño laboral por grupo de N° de dependencia económica.

Se observa que existen proporciones similares en el desempeño de sobresaliente en cuanto a los que tienen dependientes de ninguno, de 1 a 2, de 3 a 4, con 61.5%, 72.2% y 70% respectivamente. Además sucede algo similar en el desempeño de bueno, con la diferencia que hay un 100% (1) que es bueno, con ningún miembro dependiente.

Tabla 22

Desempeño laboral por ingreso total del hogar

Ingreso	DESEMPEÑO LABORAL								TOTAL	
	Sobresaliente		Bueno		Regular		Insatisfactorio		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Menor a 2700	27	62	16	37.2	0	0	0	0	43	100
2701 a 3800	13	81.3	3	18.8	0	0	0	0	16	100
3801 a 4800	1	100	0	0	0	0	0	0	1	100
4801 a más	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
Total	41	68.3	19	31.7	0	0	0	0	60	100

$X^2 = 2.308$; gl = 2; p = 0.315 (mayor que 0.05)

Fuente: encuesta de factores socioeconómicos y desempeño laboral.

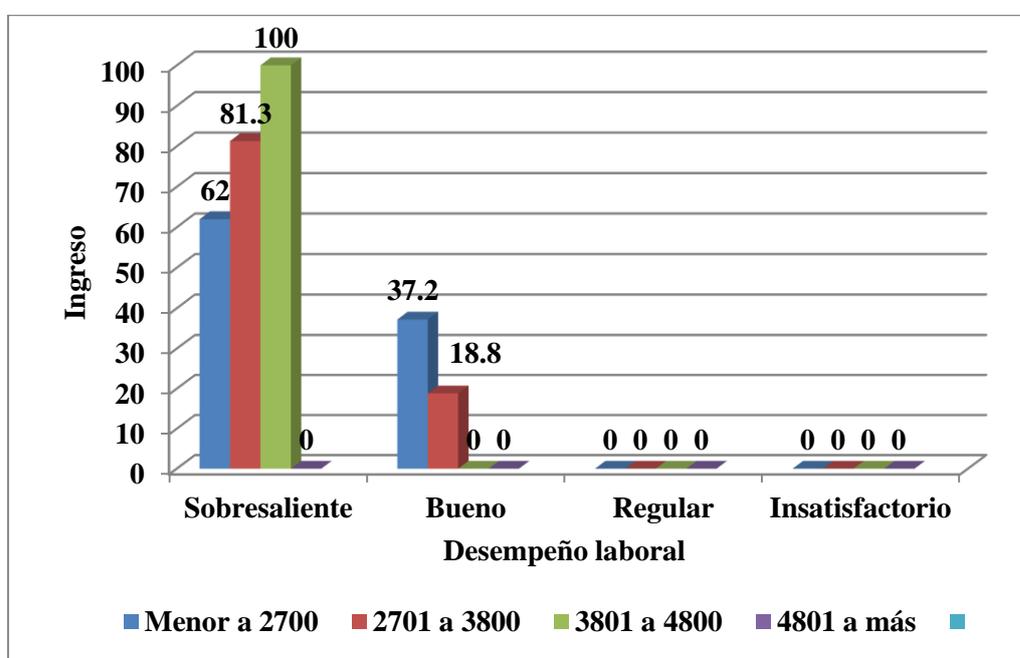


Figura 19. Desempeño laboral por la cantidad de ingreso de hogar.

Se observa que los Gestores Locales que tienen un ingreso entre 3801 y 4800 el 100%(1) está en sobresaliente, el 81.3% tiene un ingreso entre 2701 y 3800, el 62% tiene ingresos por debajo de los 2700, todos estos están dentro de los sobresalientes; dentro de los que tienen un desempeño bueno, el 37.2% tiene un ingreso por debajo de 2700, el 18.8% está en un ingreso de 2701 a 3800 y como los demás casos no existen Gestores Locales con desempeño regular e insatisfactorio.

Tabla 23

Desempeño laboral de Gestores Locales de acuerdo a si es cubierto o no sus necesidades

Necesidades cubiertas	DESEMPEÑO LABORAL								TOTAL	
	Sobresaliente		Bueno		Regular		Insatisfactorio		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Sí	29	70.7	12	29.3	0	0	0	0	41	100
No	12	63.2	7	36.8	0	0	0	0	19	100
Total	41	68.3	19	31.5	0	0	0	0	60	100

$X^2 = 0.344$; gl = 1; p = 0.557 (mayor que 0.05)

Fuente: encuesta de factores socioeconómicos y desempeño laboral.

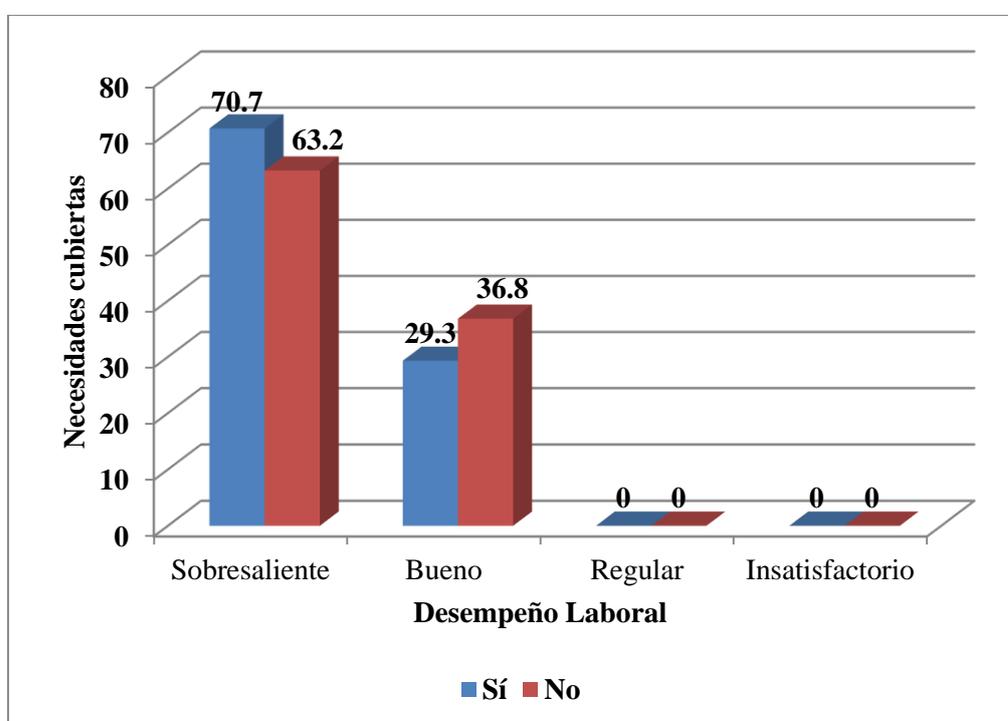


Figura 20. Desempeño laboral considerando si se cubren las necesidades básicas.

Dentro de los sobresalientes, en la tabla y figura anterior, se puede evidenciar que de los sobresalientes, el 70.7% si logra cubrir sus necesidades básicas y el 63.2 no lo hace; de los que tienen un desempeño bueno el 29.3 si cubre sus necesidades frente a un 36.8 que no lo hace.

Tabla 24

Desempeño laboral y su relación con la experiencia general

Experiencia general	DESEMPEÑO LABORAL								TOTAL	
	Sobresaliente		Bueno		Regular		Insatisfactorio			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
De 0 a 2 años	1	50	1	50	0	0	0	0	2	100
De 3 a 5 años	17	65.4	9	34.6	0	0	0	0	26	100
De 6 a 8 años	13	76.5	4	23.5	0	0	0	0	17	100
De 9 a más años	10	71.4	5	28.6	0	0	0	0	15	100
Total	41	68.3	19	31.7	0	0	0	0	60	100

$X^2 = 3.155$; gl = 4; p = 0.532 (mayor que 0.05)

Fuente: encuesta de factores socioeconómicos y desempeño laboral.

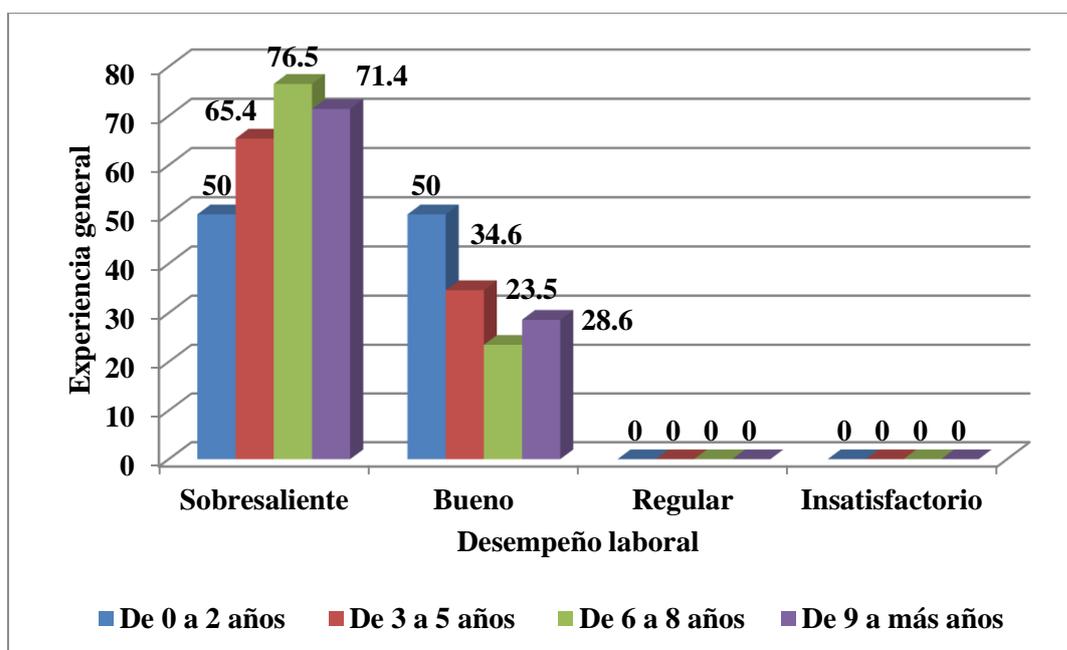


Figura 21. Desempeño laboral según su experiencia general.

En tabla 23, gráfico 21, se puede observar que en la categoría de desempeño sobresaliente, se observa una ventaja ligera con respecto a los demás en los que tienen experiencia entre 6 y 8 años; sin embargo, contrariamente a esto, en la categoría bueno los que tienen cierta ventaja son los que tienen menos de 2 años de experiencia. De acuerdo a la prueba chi cuadrado no están directamente relacionados puestos que $p > 0.05$.

Tabla 25

Desempeño laboral y su relación con la experiencia en Juntos

Experiencia específica	DESEMPEÑO LABORAL								TOTAL	
	Sobresaliente		Bueno		Regular		Insatisfactorio		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
De 0 a 11 meses	18	66.7	9	33.3	0	0	0	0	27	100
De 1 a 2 años	11	78.6	3	21.4	0	0	0	0	14	100
De 3 a 4 años	10	62.5	6	37.5	0	0	0	0	16	100
Más de 5 años	2	66.7	1	33.3	0	0	0	0	3	100
Total	41	68.3	19	31.7	0	0	0	0	60	100

$X^2 = 0.968$; gl = 3; p = 0.809 (mayor que 0.05)

Fuente: encuesta de factores socioeconómicos y desempeño laboral.

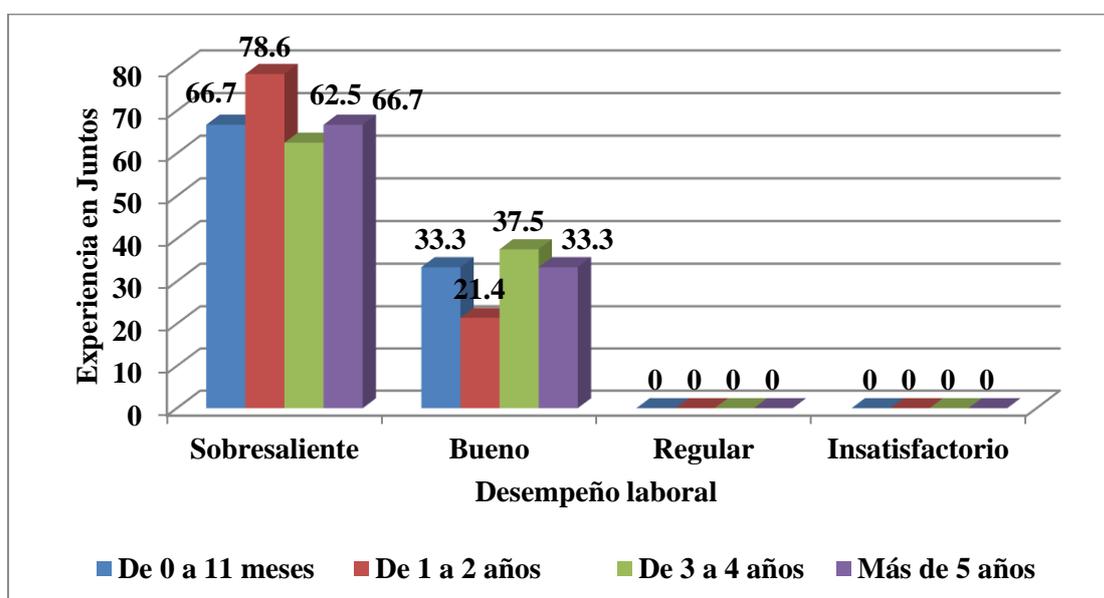


Figura 22. Desempeño laboral según su experiencia en Juntos.

En la tabla 24 y figura 22, se evidencia que como sobresalientes están los que tienen una experiencia entre 1 y 2 años con 78.6%, seguido de los que tienen menor de un año, que están al mismo nivel con los que tienen más de 5 años, datos similares se observan en la categoría de desempeño bueno. No se puede afirmar que existe una relación directa entre estas variables, ya que $p \geq 0.05$.

Tabla 26

Desempeño laboral y su relación con la religión

Religión	DESEMPEÑO LABORAL								TOTAL	
	Sobresaliente		Bueno		Regular		Insatisfactorio		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Católico	38	70.4	16	29.6	0	0	0	0	54	100
Testigos de Jehová	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
Evangélico	3	75	1	25	0	0	0	0	4	100
Adventistas del 7mo día	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	41	68.3	19	31.7	0	0	0	0	60	100

$X^2 = 4.501$; gl = 3; p = 0.212 (mayor que 0.05)

Fuente: encuesta de factores socioeconómicos y desempeño laboral.

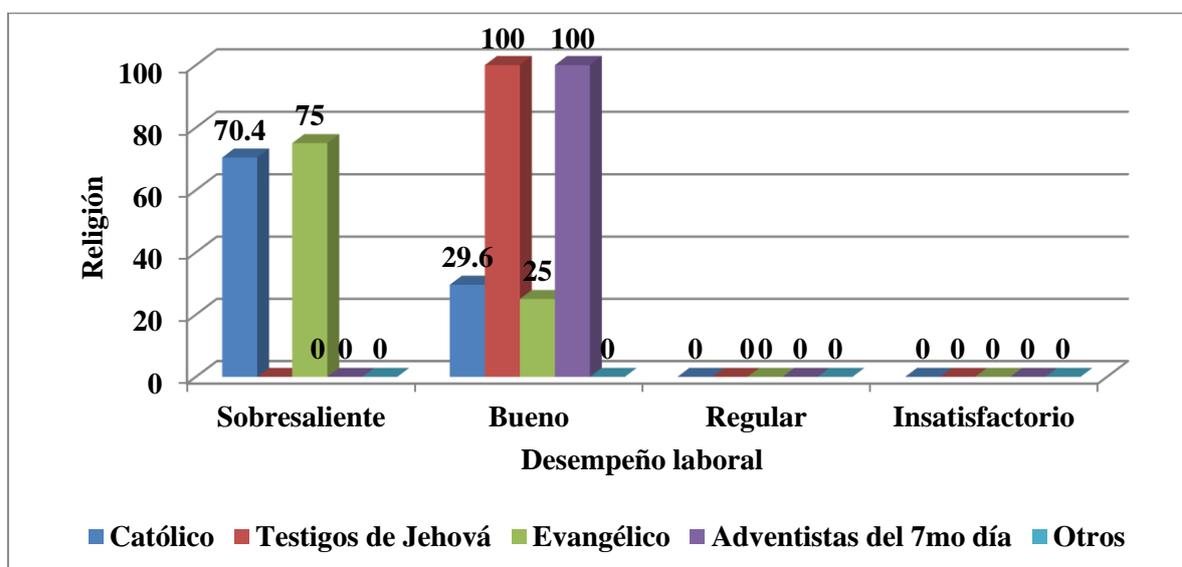


Figura 23. Desempeño laboral según su religión.

En la tabla 25 y figura 23, se observa que las barras más altas son, en caso de sobresaliente, los católicos y evangélicos que no son *muchos* ni representativos, similar sucede con la categoría de desempeño bueno. También queda demostrado que no hay mayores relaciones entre estas variables.

Tabla 27*Desempeño laboral y su relación con la lengua originaria*

Lengua	DESEMPEÑO LABORAL								TOTAL	
	Sobresaliente		Bueno		Regular		Insatisfactorio		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Castellano	41	69.5	18	30.5	0	0	0	0	59	100
Quechua	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
Awajun	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
Wampis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	41	68.3	19	31.7	0	0	0	0	60	100

$X^2 = 2.194$; gl = 1; p = 0.139 (mayor que 0.05)

Fuente: encuesta de factores socioeconómicos y desempeño laboral.

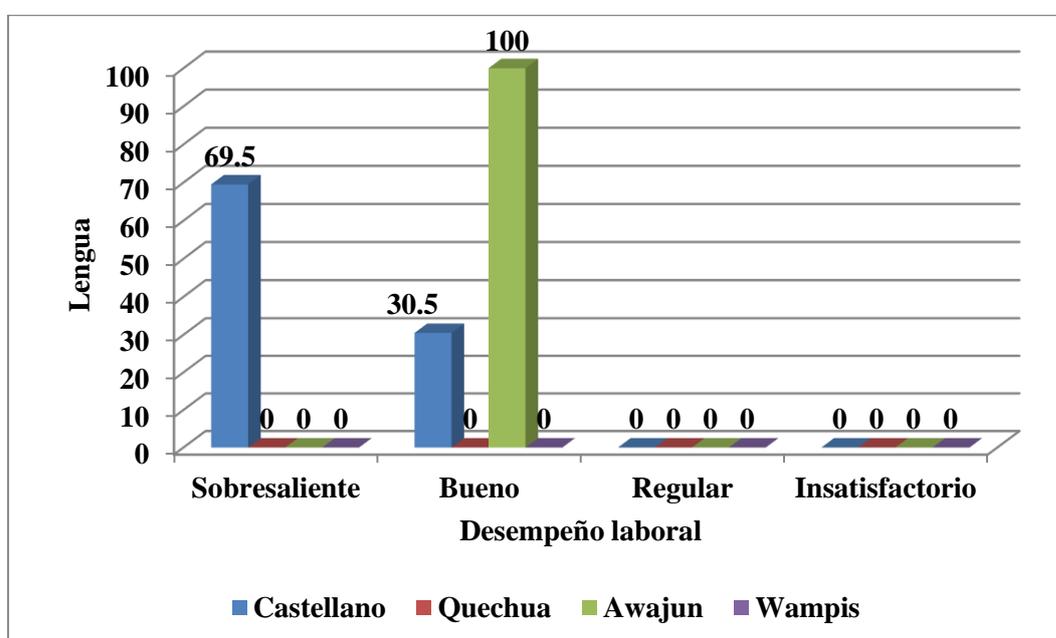


Figura 24. Desempeño laboral según la lengua originaria.

En la tabla 26 y figura 24 se aprecia que como sobresaliente están todos los que hablan castellano con un 69.5%, frente a un 30.5% que tienen una categoría de bueno, en esta categoría de bueno también está con un 100% los que hablan Awajun, pero esto representa un solo trabajador. Se ve una ligera relación a pesar que se p es mayor que 0.05 y además se podría decir que no es prevalente esta posición puesto que estamos hablando de un solo Gestor Local que habla esta lengua.

Tabla 28

Desempeño laboral y su relación con el nivel académico

Nivel académico	DESEMPEÑO LABORAL								TOTAL	
	Sobresaliente		Bueno		Regular		Insatisfactorio		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Profesional Técnico	5	71.4	2	28.6	0	0	0	0	7	100
Superior Pedagógico	13	65	7	35	0	0	0	0	20	100
Profesional Universitario	23	69.7	10	30.3	0	0	0	0	33	100
Maestría	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Doctorado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	41	68.3	19	31.7	0	0	0	0	60	100

$X^2=02.162$; $gl=2$; $p=0.922$ (mayor que 0.05)

Fuente: encuesta de factores socioeconómicos y desempeño laboral.

La gráfica se presenta a continuación:

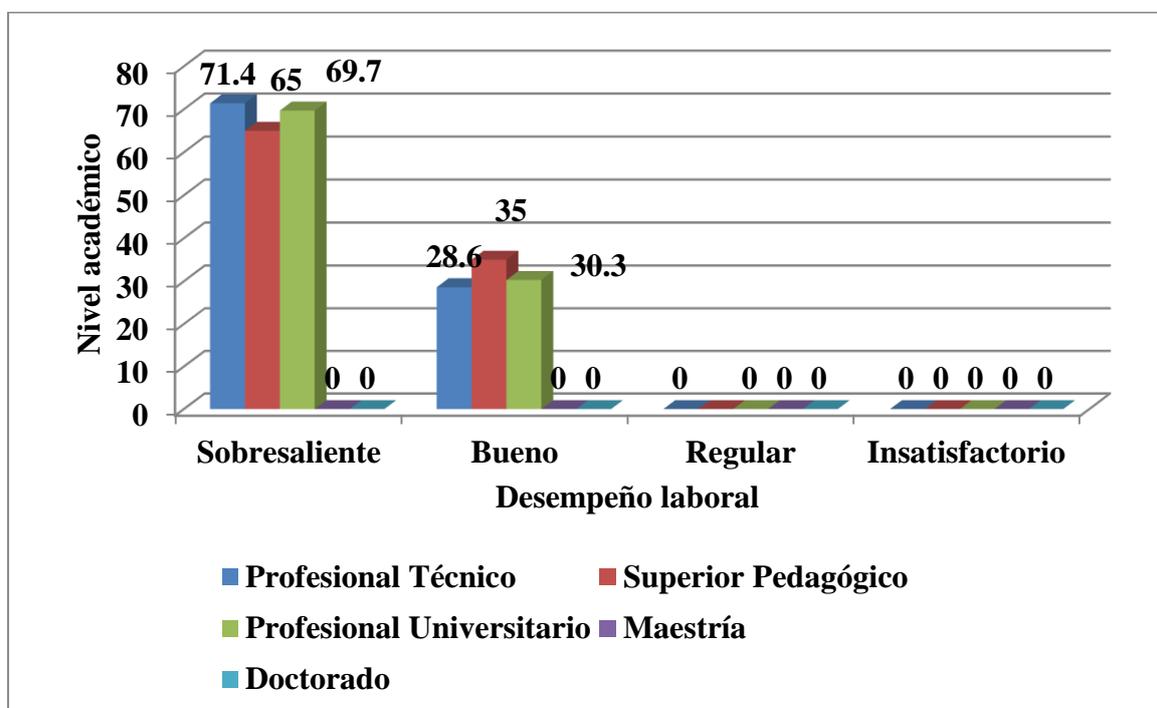


Figura 25. Desempeño laboral según el nivel académico

En la tabla 27 y figura 25, se aprecia que el nivel académico no es determinante o un factor que influya en el desempeño laboral, aclarando que no se encontró Gestores Locales que cuenten con maestría y/o doctorado, por lo que no se podría concluir nada para estos casos. No se encuentra relación porque “p” es menor que 0.05.

Tabla 29

Desempeño laboral y su relación con la rama de la carrera profesional

Rama de la carrera	DESEMPEÑO LABORAL								TOTAL	
	Sobresaliente		Bueno		Regular		Insatisfactorio		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Educación	16	69.6	7	30.4	0	0	0	0	23	100
Ingeniería	20	69	9	31	0	0	0	0	29	100
Enfermería	3	60	2	40	0	0	0	0	5	100
Administración y finanzas	2	100	0	0	0	0	0	0	2	100
Otros	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
Total	41	68.3	19	31.7	0	0	0	0	60	100

$X^2=3.267$; gl=4; p = 0.514 (mayor que 0.05)

Fuente: encuesta de factores socioeconómicos y desempeño laboral.

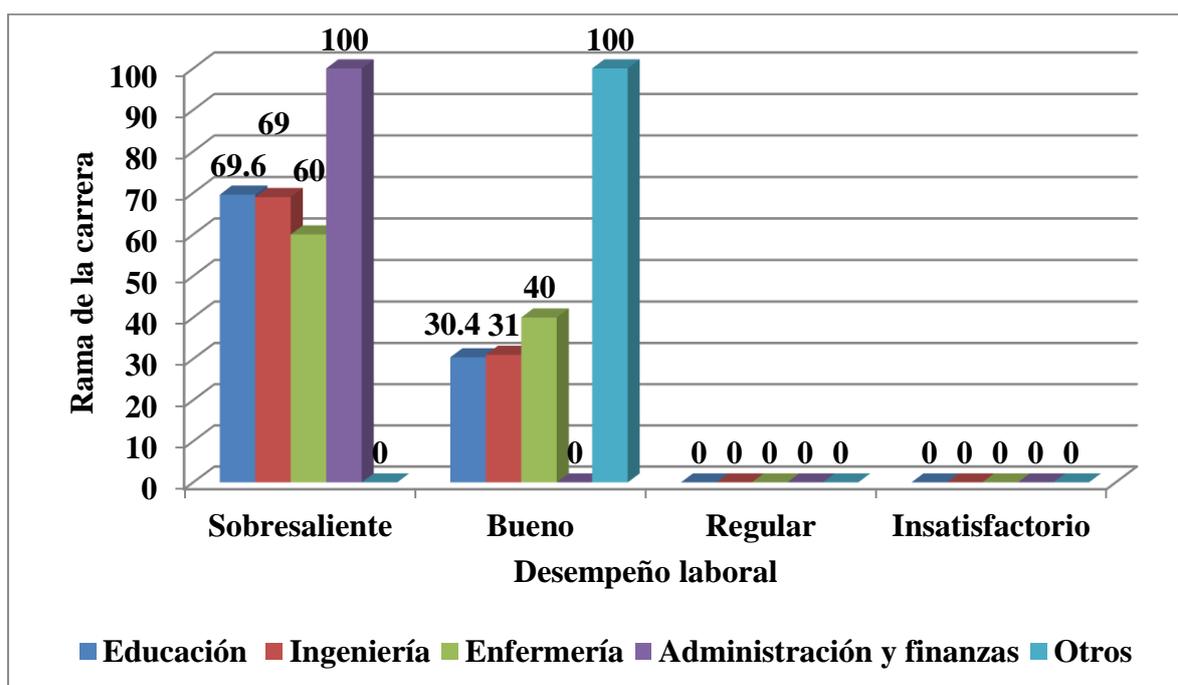


Figura 26. Desempeño laboral según rama de la carrera.

En la tabla 28 y figura 26, se aprecia que entre los que tienen un nivel de desempeño sobresaliente y bueno, no existe mucha diferencia marcada para determinar si existe una relación fuerte; sin embargo también se observa que la carrera de administración está en 100% de sobresaliente, pero en números solo representa a 2. En resumen no existe una fuerte relación ya que la prueba de Chi cuadrado me indica que la relación es muy débil, puesto que “p” no es menor que 0.005.

Tabla 30

Desempeño laboral y su relación con la frecuencia de bebidas alcohólicas

Consumo de bebidas	DESEMPEÑO LABORAL								TOTAL	
	Sobresaliente		Bueno		Regular		Insatisfactorio			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	1	50	1	50	0	0	0	0	2	100
Casi siempre	12	66.7	6	33.3	0	0	0	0	18	100
A veces	14	63.6	8	36.4	0	0	0	0	22	100
Casi nunca	11	84.6	2	15.4	0	0	0	0	13	100
Nunca	3	60	2	40	0	0	0	0	5	100
Total	41	68.3	19	31.7	0	0	0	0	60	100

$X^2=2.311$; gl =4; p = 0.679 (mayor que 0.05)

Fuente: encuesta de factores socioeconómicos y desempeño laboral.

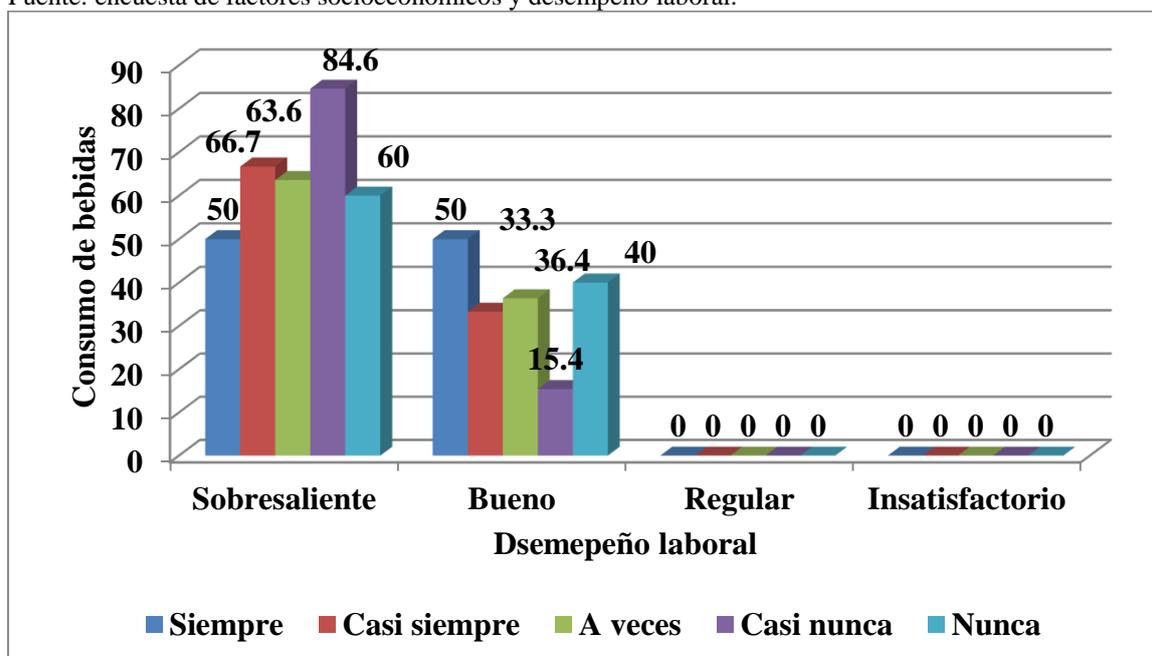


Figura 27. Desempeño laboral según frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas.

En la tabla 29 y figura 27, se observa que hay una prevalencia en el desempeño como sobresaliente de los que casi nunca consumen alcohol, mientras que con un desempeño laboral bueno, vemos que ligeramente hay un desprendimiento los que siempre consumen; sin embargo, esto representa sólo uno. En este caso tampoco hay una relación fuerte puesto que “p” no es menor a 0.05.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre los factores socioeconómicos y el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos de la Unidad Territorial Amazonas – Bagua, para lo cual se diseñó un instrumento que permita recoger las dimensiones e indicadores de los factores socioeconómicos, para finalmente relacionar con el desempeño laboral. Para el desempeño laboral se recogió la evaluación realizada a los Gestores Locales del Programa Juntos, Unidad Territorial, Amazonas Bagua del año 2017.

Después de haber realizado el análisis estadístico y cualitativo, se obtuvo resultados, que de una u otra manera nos ayudaron a explicar el comportamiento de cada uno de los servidores civiles del Programa Juntos, Unidad Territorial Amazonas – Bagua en cuanto a su relación con el entorno de trabajo y el desempeño laboral. De hecho, se encontraron situaciones no esperadas, pero que se encuentran explicaciones lógicas para ello.

Para discutir en forma ordenada se hará en función a los objetivos, primero general y luego los específicos, considerando también la aceptación o rechazo de la hipótesis.

Determinar si existe una relación significativa entre los factores socioeconómicos y el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos.

Se hizo un análisis exhaustivo, relacionando cada factor socioeconómico con la categoría de desempeño de cada Gestor Local, siendo estos, sobresaliente, bueno, regular e insatisfactorio. Se encontró que de estas categorías, como resultado se encontró solamente sobresaliente y bueno, puesto que no se encontró en la categoría regular e insatisfactoria a ningún Gestor Local.

Al aplicar la estadística mediante la prueba Chi Cuadrado, se encontró que ningún factor socioeconómico está relacionado con el desempeño laboral, puesto que en ningún caso $p < 0.05$. Sin embargo, este resultado no sería absoluto, puesto que la evaluación fue realizada por los jefes inmediatos de

cada grupo de Gestores Locales, que en promedio, es conformado por 9. 7 Coordinadores Técnico Zonales son los que hicieron la evaluación, a pesar que los criterios de evaluación están muy claros en el formato usado para medir el desempeño laboral, se asume que los criterios varía entre un evaluador a otro, básicamente en lo que a la observación corresponde.

Este resultado encontrado, concuerda con lo manifestado por García (2015), el mismo que sostiene que durante años se ha creído que los empleados satisfechos son más productivos que los insatisfechos; sin embargo, al realizar investigaciones, no se encuentra una relación directa y estricta que conlleve a afirmar tal creencia.

Meléndez (2015), en su investigación denominada “Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014”, obtuvo como resultados que el clima organizacional no influye en el desempeño laboral. Hecho similar que también concuerda con nuestra investigación.

En una investigación parecida a la nuestra por Montoya (2016); la misma que lo tituló “Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos, obtiene como resultados que si existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PTS Perú. Esta investigación a diferencia de las anteriores y de la nuestra si encuentra una relación.

En concordancia con la teoría de factores, la cual sostiene que existen causantes o condicionantes que influyen directa o indirectamente para variar una situación, hecho o acontecimiento. Se aclara que para el presente estudio, no fue la intención variar o modificar ninguna variable, puesto que el análisis es básicamente no experimental y explicativo.

Para determinar las características más adecuadas, se fundamenta en el resultado de la evaluación de desempeño. A pesar que la prueba estadística no fue favorable en el sentido que no se demostró la relación de alguno de los

factores socioeconómicos, se ha identificado algunos factores que han tenido mayor preponderancia en comparación de los demás, habiéndose considerado resultados de sobresaliente.

La edad ha sido por muchos años determinante en el rendimiento y productividad, sobre todo si ya es mayor que los 55 años, esto no es ajeno a esta investigación, puesto que los que estuvieron entre la edad de 28 a 43 años, obtuvieron un desempeño entre el 66 y 73% con respecto a los demás.

El 78.3% de los Gestores Locales son varones; sin embargo, cuando se evalúa desempeño laboral, las mujeres tienen un mejor desempeño, aunque es ligero y como ya venimos comentando no se ha demostrado estadísticamente la relación. Tras estos resultados, nos damos cuenta, que no estamos muy bien en el tema de igualdad de oportunidades e igualdad de género, sino la cifra sería en promedio de 50%; por lo que, se sugiere que estas cifras se nivelen sumando a esto también que las mujeres han demostrado tener ligeramente un mejor desempeño que los varones.

Determinar si existe relación entre el Ingreso mensual y el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos.

Para cumplir con este objetivo, se consideró tres indicadores, el primero cuántos parientes dependen del Gestor Local, segundo, cuánto es su ingreso familiar y por último si logra cubrir sus necesidades básicas. Frente a esto se encontró lo siguiente:

En cuanto al número de personas que dependen no se encontró variación alguna, es decir, son interdependientes. Sin embargo se obtiene un desempeño sobresaliente de los que tienen ingresos mayor a S/ 2700.00, lo mismo sucede que el 70% de los que logran cubrir sus necesidades tienen una calificación de sobresaliente, frente a un 63,3 % de los que no logran cubrir sus necesidades.

Este resultado discreparía levemente con lo manifestado por Armenta, Pacheco & Pineda (2008) el mismo que en su investigación concluye, que muchas veces nos hacemos prejuicios, creyendo que los que están en mejores condiciones económicas, por consecuencia obtendrán un mejor rendimiento,

así se demuestra cómo nos dejamos llevar por las apariencias y muchas veces se actúa con esa percepción.

Si bien, en la institución no se dan incentivos monetarios, Gallardo (2018), manifiesta que, algunos otros autores, mencionan que los incentivos, de preferencia los económicos y el hecho de conocer los resultados, podría tener efectos motivadores independientemente de la ejecución. Para este caso podría relacionarse incentivos con los que tienen mejores ingresos económicos.

Determinar si existe relación entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos.

Se ha establecido que la mayoría de Gestores Locales con los que cuenta el Programa Juntos en la Unidad Territorial, Amazonas – Bagua, en un 43.4% tienen una experiencia general de 3 a 4 años, siendo estos la mayoría con respecto a los demás; no obstante, se encontró que los que tenían mejor desempeño fueron los que tenían experiencia general mayor a los seis años, claro está que también la diferencia no es significativa. De acuerdo a los TDR con los que convoca Juntos, siempre solicitan mínimo de 1 un año de experiencia en proyectos rurales relacionados con la niñez, familias o comunidades.

En cuanto se refiere a la experiencia específica en el Programa Juntos, se encontró que un 45% de los evaluados tenían una experiencia menor de un año, esto se explica porque a partir de enero de 2017, las provincias de Jaén y San Ignacio del departamento de Cajamarca pasaron a ser administrados por la Unidad Territorial Amazonas Bagua. De acá se hizo la deducción que el 78.6% de las categorías de desempeño, fueron sobresaliente y estuvieron en los que tenían una experiencia entre 1 y 2 años en el Programa Juntos.

Aquí viene lo que más se tiene en consideración, que al igual que la experiencia, es la carrera profesional. De la investigación se encontró que el 48.3% son de las diferentes ingenierías (básicamente de agroindustria, forestal y agrónoma), 38.3 de educación y los demás de otras carreras. De estos, al categorizar su desempeño, el 69% de ingeniería tienen un resultado de sobresaliente, lo mismo que pasa con educación (69% sobresaliente).

Según los Términos de Referencia con los que casi siempre convoca Juntos como perfil, está lo siguiente: mínimo Título Superior Técnico Carreras a considerar: Ciencias Sociales, Ciencias Económicas y Administrativas, Ciencias de la Salud, Educación, Ciencias Agropecuarias, Ingeniería e Informática. Esto refuerza a lo que hemos encontrado.

Determinar si existe relación entre la religión y/o lengua con el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos.

En relación a este objetivo, se encontró que solamente un Gestor Local es bilingüe, habla español y Awajun, por lo que no se encontró un resultado significativo que muestre la relación. Asimismo también solamente 6 Gestores Locales son de una religión diferente a la católica, pero en el desempeño laboral se ve que hay una diferencia, puesto que de los católicos el 70.4% son sobresalientes, mientras de los evangélicos el 75% son sobresalientes.

Esta leve variación se sustenta por lo manifestado en la teoría z de Ouchi, la misma que se basa en los valores de intimidad, sutileza y confianza. La explicación es que por lo general, los que son de otra religión son menos liberales que los católicos.

Determinar si existe relación entre el grado de educación superior y el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos.

Aquí se considera el nivel académico alcanzado y a la rama que corresponde la carrera profesional. Se encontró que hay una leve variación en el desempeño laboral de los técnicos y universitarios en relación a los profesores egresados de instituto tecnológico, siendo los primeros con desempeño sobresalientes de 71.4% y 69.7% respectivamente, frente a 65%. Sin embargo, se ve que no es preponderante, debido a que el trabajo que realizan los Gestores Locales no requiere mucha especialización con determinado grado.

En cuanto a la rama de la carrera, tampoco se evidencia una relación significativa; sin embargo, a pesar que son muy pocos los que pertenecen a la rama de administración y finanzas, estos el 100% tienen un desempeño sobresaliente, que en números son 2.

Frente al nivel educativo, Chase (2014), manifiesta que el nivel educativo puede moldear tu percepción del mundo y contribuye fuertemente al crecimiento social económico. Puede conllevar a tener mejores remuneraciones y en consecuencia mejorar la calidad de vida que sumen a la toma de decisiones de emprendimiento. Esto explica quizás, el por qué no se cuenta actualmente con Gestores Locales que tengan grados de maestría y/o doctorado, por lo que en cuanto obtienen mayores estudios, buscan mejores oportunidades laborales con mejores incentivos económicos.

Estimar cuantitativa y cualitativamente el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos de la Unidad Territorial, Amazonas – Bagua

Como resultado de la evaluación de desempeño de los Gestores Locales, se tiene sobresaliente, bueno, regular e insatisfactorio, para el estudio de la presente investigación solamente se obtuvo como resultado bueno y sobresaliente, encontrándose 41 que obtuvieron la categoría de sobresalientes y 19 con categoría de bueno, de un total de 60 evaluados. Para obtener el resultado, el Programa Juntos a través de sus Coordinadores Técnico Zonales aplicó una evaluación de desempeño prediseñada.

Cada Coordinador Técnico Zonal, tiene a cargo en promedio 9 Gestores Locales, por ello, siete Coordinadores Técnico Zonales aplicaron la evaluación en condiciones de jefes inmediatos. El resultado de 2 categorías de un total de 4 es producto que el rango para ubicarse en cada categoría es amplio, razón por la que no se muestra como resultado el total. El siguiente cuadro corresponde al puntaje total, producto de la evaluación de comportamiento y logro de metas para ubicar el desempeño (Directiva N° 06-2016, p. 74).

Tabla 31*Categorías de desempeño laboral*

CALIFICACIÓN	RANGO	N° Gestores Locales	Interpretación
SOBRESALIENTE: Su contribución al Programa es excepcional. Tienen mucho potencial. Puede asumir puestos de mayor responsabilidad. No requiere supervisión.	91 - 100	41	Personal de rendimiento distinguido.
BUENO: Rinde dentro de las expectativas exigentes. Tienen potencial para ocupar puestos de mayor responsabilidad. Es confiable y cumple sus labores con un mínimo de supervisión. Requiere capacitación en temas especializados.	61 - 90	19	Personal de buen rendimiento.
REGULAR: Cumple con sus labores dentro de los estándares promedio para el puesto que ocupa. Tiene potencial para rendir más requiere supervisión y mayor capacitación en competencias para cumplir con sus labores.	51 – 60	0	Personal de rendimiento sujeto a observación.
INSATISFACTORIO: Su rendimiento está por debajo de los estándares normales. Requiere capacitación en conocimientos, competencias para cumplir con sus labores. Requiere supervisión constante.	0 - 50	0	Personal de ineficiencia comprobada.

Fuente: Directiva N° 06-2016-MIDIS/PNADP-DE

Haciendo una observación panorámica, se puede evidenciar que todo el personal se encuentra con un buen desempeño; sin embargo, puede suceder con frecuencia que, en muchas oportunidades la calificación se ve forzada con la finalidad de obtener puntajes elevados o muy bajos, según sea el caso, puesto que aún se sigue creyendo que la evaluación siempre tiene un carácter punitivo y más no de mejora continua. Esto se refuerza con lo manifestado por Psicología y empresa (2011):

- a) **Error de deslumbramiento:** Ocurre cuando al realizar la evaluación el jefe o supervisor orienta su resultado en función a un solo factor, el mismo que es de importancia para él, como ejemplo una buena conducta, atracción física etc.
- b) **Benevolencia:** aquí el jefe o supervisor fija altos resultados en la evaluación tomando actitud de buen jefe sin considerar de forma crítica los factores o características reales del puesto.
- c) **Error de contraste:** En este caso el jefe inmediato o supervisor suele comparar a los servidores sin considerar realmente las exigencias y pautas de la perspectiva a evaluar

V. CONCLUSIÓN

- No se encontró relación significativa entre los factores socioeconómicos considerados en la investigación con el desempeño laboral; sin embargo se ha identificado ligeras relaciones que pueden ser casuales o no, ya que no son determinantes de acuerdo a la prueba estadística utilizada.
- No existe relación directa entre el ingreso mensual, (que considera sueldos, otros ingresos y el criterio si cubre sus necesidades básicas) con el desempeño laboral. Sin embargo se nota que de 16 Gestores que tienen un ingreso entre 2701 y 3800, el 81.3% se encuentran como sobresalientes. Lo que indica una ligera diferencia.
- Las características socioeconómicas que más se diferenciaron al contrastar con el desempeño laboral fueron: La edad, sexo, rama a la que pertenece la carrera profesional y años de experiencia. En estos se notó un ligero desprendimiento, los mismos que serán tomados en cuenta como referencia para realizar ciertas recomendaciones.
- La religión y/o la lengua no guardan relación directa con el desempeño laboral, aclarando que en la lengua existe un solo Gestor Local que habla Awajun contra 59 que hablan español (castellano).
- Los resultados finales, producto de la evaluación de desempeño son 41 Gestores Locales como sobresaliente y 19 Gestores Locales como bueno, no habiéndose encontrado ninguno para las categorías de regular e insatisfactorio.

VI. RECOMENDACIONES

- Para que la investigación sea más certera, lo ideal hubiera sido realizar un análisis histórico de las evaluaciones, considerando unos 3 años aproximadamente; sin embargo, no se tomó esta decisión, debido a que el número de Gestores Locales recién se incrementó en el año 2017 en un 50% aproximadamente, además que la directiva que rige la evaluación de desempeño, recién está vigente desde el año 2015. Por todo lo antes mencionado, se sugiere que en adelante se realice una nueva investigación y evaluar la trayectoria que sigue las evaluaciones, el mismo que ayudará a predecir mejor el desempeño.
- Se recomienda al Jefe y Administrador del Programa Juntos, que dentro del plan anual de capacitaciones, se considere una capacitación exclusiva para las trabajadoras que tienen personal a su cargo como los Coordinadores Técnico Zonales, Coordinador Técnico Territorial, Administrador y Jefe, con la finalidad de disminuir los errores al momento de realizar una evaluación.
- Si bien existen perfiles predeterminados para el puesto de Gestor Local establecidos por el Programa Juntos, no está demás recomendar que al momento de la entrevista se tengan en cuenta algunos factores socioeconómicos que se ha descrito en las discusiones, como son: Edad (preferible entre 23 y 42 años), equilibrar el género en 50% cada uno aproximadamente (masculino femenino), la experiencia laboral (de más de 2 años), ramas de ingeniería, educación y enfermería, entre otros. En adición a ello
- Una recomendación adicional sería que se realicen investigaciones que terminen en propuesta de mejora para problemas identificados en los procesos operativos y administrativos del Programa Juntos. Como ejemplo sería: propuesta de mejora para disminuir las filtraciones y la sub cobertura en el Programa Juntos.

VII. REFERENCIAS

- Acosta K. (2012). La Pirámide Maslow. *Escuela de Organización Industrial*. Recuperado de <http://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>
- Alfaro R., Leyton S., Mesa A. & Sáenz I. (2012). *Satisfacción Laboral y su Relación con algunas Variables Ocupacionales en Tres Municipalidades*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Surco, Lima, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4593>
- Álzate P. (2016). *La importancia de la evaluación del desempeño laboral*. Recuperado de [en:http://www.empleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-laboral-4978](http://www.empleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-laboral-4978)
- Anónimo (2009). *Teoría de los factores*. Diccionario filosófico. Recuperado de <http://www.filosofia.org/enc/ros/te03.htm>
- Armenta N., Pacheco C. & Pineda E. (2008), *Factores Socioeconómicos que Intervienen en el Desempeño Académico de los Estudiantes Universitarios de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma de Baja California*. *Revista de Investigación en Psicología*, 11 (01), 2-13. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3888/3111>
- BIGRUVÉR (2017). *Mal Desempeño Laboral*. Recuperado de <http://sistemaderh.com/mal-desempeno-laboral/>
- Bobadilla C. (2017). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN INSTITUTOS SUPERIORES TECNOLÓGICOS DE HUANCAYO*. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Burga G. & Wiese S. (2018). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE*. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf

Chase M. (2014). *Definición de factores socio-económicos*. Recuperado de http://www.ehowenespanol.com/definicion-factores-socioeconomicos-sobre_36174/

De la Cruz G. (2018). *FACTORES SOCIOECONOMICOS QUE INFLUYEN EN LA INSEGURIDAD ALIMENTARIA DE LOS HOGARES DE LA COMUNIDAD CAMPESINA DE TARMATAMBO – TARMA*. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4309/TESIS%20GINA%20DE%20LA%20CRUZ%20CALDERON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Diccionario filosófico (1984). *Teoría de los factores*. Recuperado de <http://www.filosofia.org/enc/ros/te03.htm>

Directiva N° 06-2016-MIDIS/PNADP-DE (2016). Aprobado con RDE 134-2016-MIDIS/PNADP-DE el 19/10/2015. *Proceso de Gestión de Personas del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres Juntos*. Recuperado de: http://www.juntos.gob.pe/modulos/mod_legal/archivos/124-2015%20Aprba.%20Directiva%20Eva.%20Desempe%C3%B1o.pdf

Espinosa D. (2013). *Teoría X e Y De Douglas McGREGOR*. Recuperado de. http://davidespinoza.es/joomla/index.php?view=article&catid=175%3Ala-organizacion-interna-de-la-empresa&id=521%3Ateoria-x-e-y-de-douglas-mcgregor&tmpl=component&print=1&layout=default&page=&option=com_content

Estudioteca (2014). *Factores que intervienen en el desarrollo social, teoría de Erikson y Bronfrenbrenner*. Recuperado de

<http://www.estudioteca.net/secundaria/ciencias-sociales/factores-que-intervienen-en-el-desarrollo-social-teoria-de-erikson-y-bronfrenbrenner/>

Falen J. (2017). *¿Cuál es la situación de los empleados públicos del Perú?*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/peru/situacion-empleados-publicos-peru-son-cifras-informe-noticia-455080>

Figueroa C. & Marielys A. (2011). *Influencia de factores socioeconómicos en el clima organizacional de los empleados(a) de la Gerencia de Promoción para la Salud y revención de Enfermedades del Estado Sucre, año 2010*. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos92/factores-socioeconomicos-clima-organizacional/factores-socioeconomicos-clima-organizacional3.shtml>

Fuentes S. (2012), *Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad* (Estudio Realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <eprints.sim.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>

Gallardo C. (2018). *Teoría del establecimiento de metas u objetivos de Locke*. Recuperado de <https://www.psicologia-online.com/teoria-del-establecimiento-de-metas-u-objetivos-de-locke-2156.html>

García S. (2015). *Satisfacción Labora y Productividad: Su Interrelación*. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:L0HcaSfysFsJ:files.prad-uniminuto.webnode.es/200000015-2b8f12c860/Motivaci%25C3%25B3n%2520Laboral.pdf+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

Hernández, R. Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Cuarta Edición. México DF. México: Ed. Graw Hill.

Jaén M. (2010). *Predicción del Rendimiento Laboral a Partir de Indicadores de Motivación, Personalidad y Percepción de Factores Psicosociales*.

- Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Martin J. (2017). *¿CONOCES LA TEORÍA “X” y TEORÍA “Y”?*. Recuperado de: <https://www.cerem.pe/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y>
- Martínez J. (2016). *Servicio civil y desempeño del Estado*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/opinion/colaboradores/servicio-civil-desempeno-juan-jose-martinez-183281>
- Martinez B. (2008). *La Teoría Z*. recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos57/teoria-z/teoria-z2.shtml>
- Melendez R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014*. Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf
- Montoya D. (2015). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso pts Perú 2015*. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7490/MONTOYA_MEZA_DANIEL_RELACI%C3%93N.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nuestra Historia* (s.f). Recuperado de <http://normasapa.com/como-citar-referenciar-formato-apa-sin-tener-toda-la-informacion-disponible/>
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (2013-2016). *Plan Estratégico Institucional*. Recuperado de www.juntos.gob.pe
- Plan Operativo Regional (2018). Bagua, 15.02.2018. Recuperado de www.juntos.gob.pe
- Psicología y Empresa (2011). Errores más comunes en la evaluación de desempeño. Recuperado de <https://psicologiayempresa.com/errores-mas-comunes-en-la-evaluacion-de-desempeno.html>

Resolución Ministerial N° 03_2013-MIDIS (2013-2016). *Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social*. Recuperado de

[http://www.juntos.gob.pe/docs/Portal_transparencia/Plan_estratgico_Sectorial_Multianual_\(PESEM\)_2013-2016_y_Plan_Estratgico_Instucional_\(PEI\)_2013-2016_2013\(1\).pdf](http://www.juntos.gob.pe/docs/Portal_transparencia/Plan_estratgico_Sectorial_Multianual_(PESEM)_2013-2016_y_Plan_Estratgico_Instucional_(PEI)_2013-2016_2013(1).pdf)

Reyes E. (2009). *Teorías de desarrollo económico y social:articulación con el planteamiento de desarrollo humano. Tendencias*. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos10/prin/prin2.shtml#glo>

Rodríguez Y. (2015). *11 prácticas que afectan el desempeño laboral*. Recuperado de <http://www.elempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/11-practicas-que-afectan-el-desempeno-laboral-4623>

Sosa D. (2017). *Mcgregor-oachi Teoria x,y,z*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/317608991/Mcgregor-oachi-Teoria-x-y-z>

VIGRIVER (2017). MAL DESEMPEÑO LABORAL MAL DESEMPEÑO LABORAL – IDENTIFÍCALO. Recuperado de <http://sistemaderh.com/mal-desempeno-laboral/>

Wikipedia la enciclopedia libre (2018). *Evaluación del desempeño*. Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/Evaluaci%C3%B3n_del_desempe%C3%B1o#cite_note-1

ANEXOS

Ficha Técnica del Instrumento

Nombre: Encuesta para para determinar Factores Socioeconómicos.

Dirigido a: Gestores Locales del Programa JUNTOS de la Unidad
Territorial, Amazonas – Bagua.

Autor : Juan Alberto Zamora Loja.

Año : 2018.

Validado por: 3 especialistas en la materia.

¿Qué mide? Mide condiciones socioeconómicas.

Reactivos: El instrumento cuenta con 12 ítems, los mismos que miden condiciones socioeconómicas variables y otras estáticas como la edad y el sexo. Se les codificó del 1 al 5 según sea el caso, esto con la finalidad que facilite su tratamiento estadístico.

Tiempo de aplicación:

Tendrá una duración de 30 minutos como máximo.

Forma de aplicación

Se aplicará como una encuesta cuando todos los Gestores Locales asistan a la oficina para entrega de información

Encuesta para determinar Factores Socioeconómicos de los Gestores Locales del Programa Juntos

Instrucciones:

La presente encuesta tiene la finalidad de medir las condiciones socioeconómicas de los Gestores Locales del Programa Juntos de la Unidad Territorial Amazonas – Bagua; por lo que a continuación encontrará una serie de preguntas las cuales deberá marcar con una **X** la respuesta que más se adecúe a su opinión, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no le comprometen en su desempeño laboral.

1. Edad: 20 a 27 años 28 a 35 años 36 a 43 años 44 a más años

2. Sexo: M F

3. ¿Cuántos parientes dependen económicamente de usted?

Ninguno De 1 a 2 De 3 a 4 De 5 a más

4. ¿Cuál es su ingreso mensual (en soles) de su hogar?

Menos de 2700 De 4801 a más
 De 2701 a 3800
 De 3801 a 4800

5. ¿Considera Usted que con sus ingresos mensuales logra cubrir sus necesidades básicas?

Sí No

6. ¿Cuántos años de experiencia laboral en general tiene?

De 0 a 2 años De 6 a 8 años
 De 3 a 5 años De 9 a más años

7. ¿Cuánto tiempo viene trabajando en el Programa Juntos?

De 0 a 11 meses De 1 a 2 años De 3 a 4 años Más de 5 años

8. ¿Cuál es su religión y/o secta que profesa Ud.?

- Católico Adventista del 7mo día
 Testigos de Jehová Otros _____
 Evangélico

9. ¿Cuál es su lengua originaria?

- Castellano Awajun
 Quechua Wampis

10. ¿Cuál es su nivel académico alcanzado?

- Profesional Técnico Maestría
 Profesor de Instituto Superior Pedagógico Doctorado
 Profesional Universitario

11. ¿A qué rama corresponde su carrera profesional?

- Educación Enfermería Otros _____
 Ingeniería Administración y finanzas

12. ¿Con qué frecuencia consume bebidas alcohólicas?

- Siempre
 Casi siempre
 A veces
 Casi nunca
 Nunca

Gracias

Codificación de la variable Factores Socioeconómicos

CODIFICACIÓN DE LA VARIABLE FACTORES SOCIOECONÓMICOS			
ítem	Variable	Indicador	Código
A	Edad	20 a 27 años	1
		28 a 35 años	2
		36 a 43 años	3
		44 a más años	4
B	Sexo	M	1
		F	2
C	N° parientes dependientes	Ninguno	1
		De 1 a 2	2
		De 3 a 4	3
		De 5 a más	4
D	Ingreso del hogar	Menos de 2700	1
		De 2701 a 3800	2
		De 3801 a 4800	3
		De 4801 a más	4
E	Cubre necesidades	Sí	1
		No	2
F	Experiencia general	De 0 a 2 años	1
		De 3 a 5 años	2
		De 6 a 8 años	3
		De 9 a más años	4
G	Experiencia específica	De 0 a 11 meses	1
		De 1 a 2 años	2
		De 3 a 4 años	3
		Más de 5 años	4
H	Religión	Católico	1
		Testigos de Jehová	2
		Evangélico	3
		Adventistas del 7mo día	4
		Otros _____	5
I	Idioma/lengua	Castellano	1
		Quechua	2
		Awajun	3
		Wampis	4
J	Nivel académico	Profesional Técnico	1
		Profesor de Instituto Superior Pedagógico	2
		Profesional Universitario	3
		Maestría	4
		Doctorado	5
K	Rama de la carrera	Educación	1
		Ingeniería	2
		Enfermería	3
		Administración y finanzas	4
		Otros _____	5
L	Frecuencia consumo de bebidas	Siempre	1
		Casi siempre	2
		A veces	3
		Casi nunca	4
		Nunca	5

Informe de juicio de expertos para validar instrumentos de recolección de datos



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

V. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.6. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Jara Cabrera Zacarías
- 1.7. GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA: Magister en Gestión Pública
- 1.8. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: PNADP Juntos
- 1.9. TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de los factores socioeconómicos en el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos, Bagua - Amazonas
- 1.10. NOMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR: Encuesta para determinar factores socioeconómicos de los Gestores Locales del Programa Juntos

VI. ASPECTOS A VALIDAR:

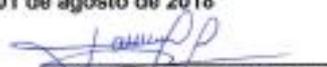
CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA						
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																					X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad o soluciones.																					X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos técnicos científicos de actualidad.																					X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																					X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos técnicos científicos.																					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico.																					X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación.																					X
TOTAL																						1000

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

LUGAR Y FECHA: Bagua, 01 de agosto de 2018


FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 16486217

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

IX. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.11. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: **Iliquin Chavez Edwin**
 1.12. GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA: **Maestro en Gestión Pública**
 1.13. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: **Municipalidad distrital de Jazan**
 1.14. TÍTULO DE LA TESIS: **Influencia de los factores socioeconómicos en el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos, Bagua - Amazonas**
 1.15. NOMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR: **Encuesta para determinar factores socioeconómicos de los Gestores Locales del Programa Juntos**

X. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está redactado (s) con lenguaje apropiado.																					X	
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					X	
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos técnicos científicos de actualidad.																					X	
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					X	
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (s) para mejorar la gestión educativa.																					X	
7. CONSISTENCIA	Basado (s) en aspectos técnicos científicos.																					X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																			X			
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico.																					X	
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (s) para la investigación.																					X	
TOTAL																						190	800

XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento está elaborado de acuerdo a los objetivos de la investigación cumpliendo con la validez y confiabilidad estando apto para su aplicación.

XII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

990

LUGAR Y FECHA: Chachapoyas, 02 de agosto de 2018

Edwin
 FIRMÁ DEL EXPERTO
 DNI: 44877821

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Gonzales Paco Edwin
- 1.2. GRADO ACADÉMICO QUE OSTENTA: Doctor
- 1.3. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza
- 1.4. TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de los factores socioeconómicos en el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos, Bagua - Amazonas
- 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO A VALIDAR: Encuesta para determinar factores socioeconómicos de los Gestores Locales del Programa Juntos

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA						
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (s) con lenguaje apropiado.																					X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos técnicos científicos de actualidad.																				X	
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																				X	
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (s) para mejorar la gestión educativa.																					X
7. CONSISTENCIA	Basado (s) en aspectos técnicos científicos.																					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico.																					X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (s) para la investigación.																					X
TOTAL																					100	800

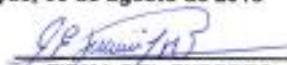
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

990

LUGAR Y FECHA: Chachapoyas, 03 de agosto de 2018


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 19990854

Formato de Evaluación de desempeño

Anexo 8						
		FORMATO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO		PNADP-URH-GPE-F-025/Rev.2		
GESTOR LOCAL						
1. DATOS DEL EVALUADO						
APELLIDOS Y NOMBRES:			T. SERVICIOS:		SEDE:	
2. DATOS DEL EVALUADOR						
APELLIDOS Y NOMBRES:			PERIODO A EVALUAR:			
I. VERIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Y LOGROS						
INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada uno de los items del rubro Calificación y señale con una equis (X) la opción que mejor describa el comportamiento del servidor civil evaluado.						
COMPETENCIAS			CALIFICACION			
			A Nunca	B Algunas veces	C Frecuentemente	D Siempre
COMPETENCIAS INSTITUCIONALES						
ORIENTACION AL USUARIO						
1	Comprende y atiende con respeto y diligencia las necesidades de los usuarios. Su actitud genera confianza en su entorno.					
INTEGRIDAD Y COMPROMISO ETICO						
2	Es discreto con el manejo de la información del Programa y de sus compañeros. Tiene un fuerte compromiso con la institución y sus objetivos.					
COMUNICACIÓN EFECTIVA						
3	Transmite con claridad el objetivo del Programa, adecuando su lenguaje a su interlocutor.					
COMPETENCIAS ESPECIFICAS						
ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN						
4	Planifica en detalle su trabajo y formula oportunamente el requerimiento de los recursos para su ejecución.					
RELACIONES INTERPERSONALES Y MANEJO DE CONFLICTOS						
5	Es empático. Actúa con buena disposición y mantiene la calma ante situaciones de presión.					
BUEN USO DEL MOBILIARIO Y MANEJO DE EQUIPOS						
6	Es cuidadoso con el mobiliario y equipos que utiliza. Propone y gestiona soluciones a los problemas hallados.					
ORIENTACION A RESULTADOS / MOTIVACION POR EL LOGRO						
7	Entrega los legajos completos en el tiempo programado.					
8	Cumple las metas de visitas a EESS e IIEE.					
9	Presenta completos y bien hechos los formatos VCC.					
10	La data que registra en el SITC es altamente confiable y oportuna.					
II. OPORTUNIDADES DE MEJORA						
2.1 ¿Qué capacitación recomienda usted para el servidor? Proponer líneas de capacitación orientadas al mejoramiento personal y profesional del evaluado, en la realización de su trabajo. Las propuestas serán sistematizadas y formarán parte del Plan de Capacitación del Programa.						
COMENTARIOS:						
FIRMA						
Nombre y Firma del Evaluado		Nombre y Firma del Evaluador		Nombre y Firma del Jefe Inmediato del Evaluador		
Marque su conformidad según corresponda SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>						
Fecha:		Fecha:		Fecha:		

Tabla de calificación para resultados de evaluación de desempeño

COMPETENCIAS					Puntaje máximo	Peso
CALEIFICATIVO	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTE MENTE	SIEMPRE		
ITEM'S	2	4.5	6.5	8.34		
1					50	50%
2						
3						
4						
5						
6						
ORIENTACION A RESULTADOS / MOTIVACION POR EL LOGRO					Puntaje máximo	Peso
CALEIFICATIVO	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTE MENTE	SIEMPRE		
ITEM'S	6	8	10.5	12.5		
7					50	50%
8						
9						
10						
PUNTAJE TOTAL (COMPETENCIAS + ORIENTACIÓN A RESULTADOS) =						

CATEGORIA DE DESEMPEÑO LABORAL	PUNTAJE TOTAL	CODIFICACIÓN
SOBRESALIENTE	91 - 100	4
BUENO	61 - 90	3
REGULAR	51 - 60	2
INSATISFACTORIO	0 - 50	1

Tabulación de Factores Socioeconómicos vs Evaluación de Desempeño Laboral

Nº GEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	DESEMPEÑO LABORAL
1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	2	3	3
2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	4
3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	3
4	2	2	3	1	2	3	3	1	1	2	1	5	3
5	2	1	2	1	2	2	1	3	1	3	2	4	4
6	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	4
7	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	2	5	4
8	3	1	2	2	1	4	3	1	1	2	1	2	4
9	3	1	3	2	2	3	1	3	1	2	1	3	4
10	3	2	2	1	1	4	3	1	1	2	1	4	4
11	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	3
12	3	1	3	2	1	9	2	1	1	2	1	3	3
13	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3
14	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	2	3	4
15	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	3
16	4	1	4	1	2	4	4	1	3	2	1	3	3
17	2	1	2	1	1	3	2	1	1	3	2	3	4
18	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	3
19	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	4
20	2	1	1	1	2	3	3	1	1	3	2	1	3
21	2	1	2	1	1	3	3	1	1	2	1	4	4
22	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	2	3	4
23	3	2	2	1	1	4	4	1	1	2	1	4	4
24	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	4	4
25	3	2	2	1	2	4	3	4	1	2	1	5	3
26	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	3	4
27	3	1	3	1	1	4	3	3	1	1	3	4	3
28	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	3	3
29	2	1	2	2	1	2	1	1	1	3	2	2	4
30	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	4
31	2	1	2	1	1	3	1	1	1	3	2	2	4
32	2	1	2	1	1	4	3	3	1	2	1	5	4
33	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	3	3
34	2	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	3	3
35	2	1	3	1	2	3	3	1	1	2	1	2	4
36	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	3	4
37	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	4
38	3	2	3	2	2	3	1	1	1	2	1	4	4
39	2	2	2	1	1	3	2	1	1	3	1	3	4
40	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	5	4
41	2	2	2	1	2	3	3	1	1	1	3	4	4
42	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	4	4
43	2	1	2	1	1	4	3	1	1	1	5	2	3
44	2	1	2	2	1	2	1	1	1	3	2	2	3
45	4	2	3	1	1	4	4	1	1	1	1	3	4
46	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	4
47	2	1	2	1	1	3	2	1	1	3	2	2	4
48	2	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	3	4
49	2	1	2	2	1	2	1	1	1	3	2	3	4
50	2	1	3	3	1	4	3	1	1	1	4	3	4
51	2	1	2	1	1	3	2	1	1	3	2	3	4

52	2	1	2	2	1	2	1	1	1	3	2	3	4
53	2	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	3	3
54	2	1	2	1	2	4	3	1	1	1	4	2	4
55	4	2	1	2	1	4	3	1	1	2	1	4	4
56	3	1	3	1	1	4	2	1	1	2	1	3	4
57	3	2	3	2	1	3	1	1	1	3	3	4	4
58	3	1	1	2	1	4	3	1	1	2	1	4	4
59	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	4
60	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	4	3

Autorización de publicación

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Juan Alberto Zamora Loja, identificado con DNI N° 42014736, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado, del programa de maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Influencia de los factores socioeconómicos en el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos, Bagua – Amazonas" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 42014736

FECHA: 22 de febrero del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Acta de originalidad



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, MANUEL RAMOS DE LA CRUZ, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis de la estudiante, JUAN ALBERTO ZAMORA LOJA, titulada: "Influencia de los factores socioeconómicos en el desempeño laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos, Bagua - Amazonas", constato que la misma tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 22 de enero de 2019



DR. MANUEL RAMOS DE LA CRUZ
DNI: 17570208



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
E DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Juan Alberto Zamora Loja
INFORME TITULADO:

Influencia de los factores socioeconómicos en el desempeño
laboral de los Gestores Locales del Programa Juntos, Bagua -
Amazonas

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 23/01/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN