



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Endeudamiento personal y desempeño laboral en la Unidad Ejecutora
301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Siche Marchena, Karen Yesenia (ORCID: 0000-0003-1085-9575)

ASESOR:

Mag. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A quienes me dieron la vida, mis padres: Julio Siche y Lilia Marchena, por cada consejo recibido, por su aliento incansable para inculcarme valores como la probidad, perseverancia y superación constante, y a mi hijo Julio Alexis Sebastian Vidaurre Siche, por su amor y comprensión.

Karen Yesenia

Agradecimiento

A cada uno de los trabajadores de Unidad Ejecutora 301 – Educación Bajo Mayo, que participaron activamente en el recojo de la información de la tesis.

A los profesionales que han apoyado en el procesamiento estadístico de la investigación, y aquellos que nos han permitido acceder a sus bibliotecas personales para elaborar el informe de la investigación.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	20
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad...22	
3.5 Procedimientos.....	25
3.6 Métodos de análisis de datos.....	25
3.7 Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

Tabla 1. Composición de la población.....	21
Tabla 2. Distribución de la muestra	22
Tabla 3. Resultados de la validación del juicio de expertos.....	24
Tabla 4. Prueba normalidad para las dimensiones la variable endeudamiento y la variable desempeño laboral.....	27
Tabla 5. La relación entre las dimensiones del endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto 2020.....	28
Tabla 6. Características sociales y económicas del endeudamiento personal en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020....	29
Tabla 7. Desempeño laboral en la en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020.....	31
Tabla 8. Prueba normalidad para variables endeudamiento y desempeño laboral.....	33
Tabla 9. Relación entre el endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020...	33

Índice de figuras y gráficos

Figura 1. Características sociales y económicas del endeudamiento personal en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020.....	29
Figura 2. Desempeño laboral en la en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020.....	31

Resumen

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020. Investigación del tipo básica con un diseño no experimental, transversal, descriptivo, correlacional; empleando la técnica de la encuesta y como herramienta el cuestionario de encuesta; y como muestra a 87 trabajadores de la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo. En sus resultados muestran que las características del endeudamiento personal son regulares con un valor promedio de 50.6%, de 51.7% para la dimensión económica y 50.6% para la dimensión social. El desempeño laboral, es regular con un valor promedio de 51.7%, de 52.9% para la dimensión desempeño estratégico funcional y 50.6% para la dimensión aspectos actitudinales. Se concluye que la relación entre el endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, es directa y significativa; con un valor del correlacional de Pearson de 0.824 y del coeficiente de determinación de 0.679.

Palabras claves: Endeudamiento personal, desempeño laboral, unidad ejecutora.

Abstract

The research aims to determine the relationship between personal indebtedness and job performance in Executing Unit 301, Education Bajo Mayo, Tarapoto - 2020, being basic research, with a non-experimental, cross-sectional, descriptive, correlational design; using the survey technique and as a tool the survey questionnaire; and as a sample of 87 workers from Executing Unit 301, Education Bajo Mayo. In their results they show that the characteristics of personal indebtedness are regular, with an average value of 50.6%; 51.7% for the economic dimension and 50.6% for the social dimension; and job performance is regular, with an average value of 51.7%, 52.9% for the functional strategic performance dimension and 50.6% for the attitudinal aspects dimension. It is concluded that the relationship between personal indebtedness and job performance in Executing Unit 301, Education Bajo Mayo, Tarapoto - 2020, is direct and significant; with a Pearson correlation value of 0.824 and a determination coefficient of 0.679.

Keywords: Personal indebtedness, laboral performance, executing unit.

I. INTRODUCCIÓN

Una de las características de las finanzas personales es que en muchas ocasiones se tiene que recurrir a asumir deudas, las cuales pueden ser para cubrir desde necesidades básicas hasta cosas como el ocio, la diversión o la lujuria. Todo ello, no representan de por sí una condición negativa, sino que estas se convierten en un tema de abordaje público cuando generan un sobreendeudamiento, causando en muchos casos problemas de índole laboral, afectando así el rendimiento o desempeño que el trabajador debe tener como parte de sus funciones. Esta acción se agrava mucho más, si el trabajador pertenece al sector público, pues se verán mermadas a la calidad del servicio al ciudadano.

En el ámbito ecuatoriano, según CEDATOS (2019), el 77% de ecuatorianos registró un incremento de sus deudas en el último año o adquirió una deuda en este periodo. De los cuales solamente un 16% menciona que los montos a pagar no disminuirán, ello debido a que las necesidades de educación y salud son cubiertas con crédito, empleando el sistema financiera de las tarjetas de crédito y la cooperativas. CEDATOS (2020), adiciona que ante la situación del Covid-19, un 26% de los ciudadanos indica que el principal problema será la situación laboral y la crisis económica, aspectos que profundizarán el endeudamiento.

Este escenario de endeudamiento no es ajeno a la realidad peruana, así un estudio realizado por Moody's Investors Service (2019), indica que el endeudamiento familiar está ubicándose en niveles preocupantes, donde el crecimiento de los créditos de consumo se incrementa en 6.4% anual. Al mismo tiempo hay gran cantidad personas en búsqueda de empleo y para agosto del año 2019 la deuda promedio por familia con crédito es de S/ 22,300 es decir aproximadamente US\$ 6,700. A esto debe agregarse que dada la coyuntura económica ocasionada por el Covid-19, la morosidad en el pago de los préstamos pasó al 92.5% en el mes de abril 2020 y de los cuales un 59% han solicitado reprogramar sus pagos (Semana Económica). Todo indica que esta situación se agravará, puesto que uno de cada cuatro trabajadores ya perdió su empleo desde que se decretó la inmovilización social (Apoyo Consultorías,

2020). Teniendo como premisa que muchos de los trabajadores estatales aun cuando no perdieron su trabajo en el sector público, este no representa su único ingreso familiar, lo que conlleva que este también se verá afectado.

En relación al desempeño laboral de los trabajadores del sector público, es una constante las críticas de su ineficiencia y baja productividad de parte de los usuarios. Así Herrera (2016), indica que los factores personales del trabajador es un factor catalizador en el rendimiento laboral, donde uno de esos factores son sus preocupaciones personales y familiares como son la capacidad para cubrir sus necesidades básicas y los compromisos asumidos como pueden ser los créditos u otras obligaciones laborales complementarias. Desde la perspectiva de los usuarios del servicio según GFK (2017), el 85% de los ciudadanos respalda que se vincule las mejoras en el salario de los trabajadores estatales con los resultados de evaluaciones, en la que se mida el desempeño laboral.

En el ámbito legal de la función pública, el desempeño laboral se rige por lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025 - Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo 009-2010-PCM. Sobre su contenido el Tribunal Constitucional (TC) ha señalado que “resulta preciso que el personal público se someta a evaluación, a fin de garantizar la provisión y permanencia en el servicio civil de trabajadores idóneos, así como para resguardar la calidad del servicio brindado a los ciudadanos” (fundamento 20 de la STC N° 0010-2010-PI/TC). De ahí que cualquier factor que limite el cumplimiento cabal del desempeño laboral de los trabajadores, como pueden ser sus capacidades psicológicas por problemas de índole económico financiero, caso las deudas personales y familiares, siempre constituye un elemento a ser tomado en cuenta por los gestores públicos al momento de definir sus políticas de gestión del potencial humano.

En este contexto ahora planteamos el problema general de la investigación: ¿Cuál es la relación entre endeudamiento personal y desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020? Asimismo, los

problemas específicos: PE₁ ¿Cuál es la relación de las dimensiones del endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020?, PE₂ ¿Cuáles son las características sociales y económicas del endeudamiento personal en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020?, PE₃ ¿Cómo es el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020?

Nuestra investigación se justifica por su conveniencia, dado que es relevante para una adecuada gestión del potencial humano en las entidades del Estado, y sobre todo en el caso de una entidad adscrita al sector educación como es la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto. El conocer los factores que subyacen al endeudamiento del personal que puedan estar afectando el desempeño laboral, por tanto, conviene a los gestores de dicha entidad con la finalidad de diseñar estrategias para una mejor estabilidad emocional de sus trabajadores frente a las deudas que puedan asumir y su comportamiento laboral como factores de sus actividades productivas. A su vez la implicancia práctica de la investigación se justifica dado que se busca encontrar la relación entre las deudas del personal con el desempeño laboral y por consiguiente evidenciarlos y estos sean incorporados como parte de las políticas de la gestión, donde el trabajador desde su labor cotidiana pueda expresar los factores sociales y económicos que afronta en su vida personal y familiar como son las deudas en el comportamiento laboral dentro de la entidad.

El valor teórico de la investigación se justifica en que la temática a ser abordada sobre la base de estudios que tienen como premisas teorías, conceptos, doctrinas y aprendizajes previos. Los resultados a ser obtenidos contribuirán a confirmarlos y a su vez brindar nuevas aportaciones y evidencia científica al conocimiento del endeudamiento personal y el desempeño laboral como parte de la gestión del potencial humano en las entidades del Estado. Desde su relevancia social, la complejidad sociológica de la realidad que enfrentan los trabajadores del Estado con el endeudamiento hace necesario analizarlo desde el punto de vista del sujeto que actúa, con el fin de entender los motivos, los valores y compromisos que se esconden detrás de sus acciones en el

cumplimiento de sus funciones; pues es el trabajador quien es el centro para brindar un servicio de calidad hacia el ciudadano. Desde su utilidad metodológica, la investigación busca encontrar la relación entre las variables en estudio y estas ser discutidas en función de paradigmas cuantitativos y cualitativos que se explicitan en el marco teórico; contrastando con la realidad social. Se pretende que a la postre sea una herramienta que luego de su validación pueda ser replicado en otras investigaciones similares sobre la materia.

Los objetivos de la investigación están definidos para el objetivo general: Determinar la relación entre el endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020. También se planteó objetivos específicos: OE₁: Establecer la relación entre las dimensiones del endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020. OE₂: Identificar las características sociales y económicas del endeudamiento personal en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020. OE₃: Identificar el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020.

La hipótesis general de la investigación: H_i: La relación entre el endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, es directa y significativa. Asimismo se presenta hipótesis específicas: H₁: La relación entre las dimensiones del endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, es directa y significativa. H₂: Las características sociales y económicas del endeudamiento personal en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, son altas. H₃: El desempeño laboral en la en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, es bueno.

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de contar con información que nos permita contrastar los resultados, se detallan a continuación investigaciones realizadas en la temática propuesta, y empezamos describiendo las investigaciones a nivel internacional, donde encontramos lo desarrollado por Abalde (2015), *Estructura social y modelos de endeudamiento: Una aproximación desde la sociología del crédito* (Artículo científico). Universidad de la Coruña. España. Investigación del tipo descriptivo-explicativo, teniendo como población 2,328 encuestados, aplicando la técnica de la revisión de encuestas y entrevista semi estructurada, esta última aplicada a 25 personas y los instrumentos de la investigación la ficha de análisis de las encuestas y la guía de entrevista. Llega la conclusión que se ha demostrado la existencia de significancia en la relación de las factores de la edad, estado civil, condición laboral, y los factores crediticios, donde el factor que más discrimina es la edad. El factor tendencial a adquirir una deuda en los adultos maduros es mayor, mostrando un incremento a medida que transcurren los años.

La hipótesis del ciclo de vida no considera la existencia de un mercado laboral con elevados niveles de desempleo y como efecto, la propensión a las restricciones de liquidez en los grupos etarios de los más jóvenes, considerando el endeudamiento como una alternativa de auxilio ante escenarios de necesidad, rechazando el paradigma que se endeudan para la mejora de su nivel de vida, ya que solo consideran positiva el requerimiento de un créditos para adquirir una vivienda o de un auto de nivel medio. Todos los encuestados declaran ser ahorradores, gestionando sus gastos en relación a sus ingresos presentes.

Así también se tiene la investigación de Mejía, G. (2016), *Pérdida de productividad en el lugar de trabajo relacionada con el estrés financiero*. (Artículo científico). Universidad Autónoma de Guadalajara. Jalisco. México; investigación del tipo cuantitativo, diseño no experimental transversal con una población de 3,865 trabajadores de la empresa paraestatal Petróleos Mexicanos y una muestra de 350 trabajadores, aplicando la técnica de la

encuesta y como instrumento el cuestionario. Llegando a las conclusiones que se ha comprobado que el estrés financiero está relacionada de forma significativa con la productividad de los empleados, medido con el estadístico de correlación estandarizado que obtiene un valor de -0.173 , con un valor $p = 0.018$. Los estadísticos p cumplen con la premisa que $p < 0.05$, por consiguiente, la totalidad de los parámetros evaluados son significativos. El estrés financiero en relación a la productividad presenta un impacto negativo de 17.3% , lo que nos corrobora que el incremento del estrés financiero se traduce en la disminución de la productividad del trabajador.

Los factores que ocasionan estrés financiero se relacionan de forma inversamente proporcional del 3.2% con la productividad, lo que nos corrobora que la acumulación de los factores que ocasionan el estrés financiero disminuye la productividad del trabajador. La administración o capacidades financieras se relacionan de forma directamente proporcional del 6.7% con la productividad, lo que significa que los trabajadores que presentan mejores actitudes, mayores conocimientos y mejores comportamientos de la gestión de sus finanzas personales presentan mayor productividad laboral.

Finalmente, a nivel internacional presentamos el trabajo de Gabini, S. (2018), *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica*. (Tesis doctoral). Universidad Abierta Interamericana. Buenos Aires. Argentina, investigación del tipo empírica transversal, aplicando la técnica de la encuesta y el instrumento la guía del cuestionario con una muestra de 383 trabajadores de la ciudad de Rosario. En sus conclusiones menciona que se ha verificado que la respuesta de los trabajadores al compromiso organizacional es mayor en función de la percepción del apoyo recibido por parte el empleador, repercutiendo también en el rendimiento laboral individualizado. Se ha verificado que el rol predominante que ejerce la autonomía del trabajador en los procesos laborales, donde algunas compensaciones laborales entrelazadas a un grado mayor de autonomía del trabajador en relación con dónde y cuándo cumplir con sus actividades laborales o vinculadas a la probabilidad de poder atender sus demandas familiares en durante las horas de trabajo tienen un

efecto de mayores satisfacciones con el trabajo y, como consecuencia un mayor rendimiento laboral.

Los elementos predictores del rendimiento laboral están relacionados al compromiso con la organización, siendo el elemento que más resalta la identificación con la labor que ejecuta. La cultura organizacional, donde el elemento de los liderazgos de los gerentes es la cualidad más más resaltante. El trabajo flexible, donde el elemento de la libertad para la innovación constituye el atributo más resaltado; y los factores socio económico del trabajador se constituyen en predictores transversales, donde el nivel de la remuneración en función de otras empresas del mercado similares, es el atributo más valorado. Siendo este el que les permite contar con relaciones familiares sin contratiempos, especialmente a destinar su tiempo de ocio a acciones complementarias para como complementar sus recursos económicos de su familia.

A nivel nacional, no se encuentran de forma específica estudios sobre endeudamiento laboral, existiendo sí relacionadas a la variable desempeño laboral, las mismas que presentamos a continuación. La ejecutada por Mori, C. (2017), *Factores motivacionales y desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo. Trujillo. Perú. Investigación del tipo no experimental, nivel correlacional de corte transversa, teniendo una muestra de 56 trabajadores municipales. Se empleó como técnica de investigación a la encuesta y como instrumentos los cuestionarios para ambas variables. Llegó a la conclusión que no existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017. A partir del valor del estadístico de prueba obtiene una correlación de $p=0.035$ y un valor de significancia de 0.8; y a nivel de las dimensiones tampoco se evidencia relación, así para los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral. El valor del estadístico de prueba obtiene una correlación de $p=0.052$ y un valor de significancia de 0.702, y la relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño

laboral muestra un valor estadístico de correlación de 0.063 y un valor de significancia de 0.644.

Los factores motivacionales que resaltan entre los trabajadores de la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017 son: factores extrínsecos: ambiente de trabajo y supervisión con un valor positivo promedio para la escala alto de 54% y 38 % en los factores intrínsecos: actitud ante los logros con un valor positivo promedio para la escala de alto de 43 % nivel. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017, obtiene un valor medio para el 70% de los trabajadores.

Una segunda investigación a nivel nacional es la desarrollada por Barrueto, G. y Romero, J. (2018), *Factores Motivaciones y Desempeño Laboral de los Docentes y Especialidades de Mantenimiento del Instituto Tecnológico Aeronáutico "Manuel Polo Jiménez* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Callao. Perú. Investigación del tipo aplicada, no experimental y transeccional. Teniendo como muestra a 106 docentes; y como técnicas la observación directa y las encuestas. Los instrumentos fueron el folder de anotaciones y las encuestas por escalas actitudinales. Llegaron a la conclusión que se ha corroborado la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los docentes militares y civiles de las especialidades de mantenimiento del Instituto Tecnológico Aeronáutico, por consiguiente, se puede inferir la importancia de la teoría de los dos elementos de Herzberg sobre la motivación de los docentes. La motivación laboral obtiene valoraciones de los docentes de bajo en 10%, nivel medio de 82.8% y el nivel alto de 6.9%. El desempeño laboral obtiene valoraciones de los docentes de bajo en 24.1%, nivel medio de 59.7%, y el nivel alto de 24.1%.

Otra investigación a nivel nacional es la ejecutada por Marín, H. y Placencia, M. (2017), *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. (Artículo científico). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Investigación del tipo descriptivo, observacional, transversal y

relacional, contando con una muestra de 136 trabajadores, aplicando la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario de encuesta autoaplicada. En sus conclusiones expresa que, cuanto mayor el grado de la motivación laboral, mayor es el grado de la satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas de salud analizadas. Donde la relación entre la motivación y satisfacción laboral muestra una tendencia de correlación positiva siendo de intensidad baja. La relación de los factores higiénicos y de los factores motivacionales de la motivación laboral conlleva a valores directamente proporcionales con la satisfacción laboral. El nivel de motivación laboral fue "medianamente motivado" de 49.3%; de los factores higiénicos fue 46.3%, y los criterios de "Prestigio o status" y "Políticas y directrices de la organización" con 26.7%.

El nivel de los factores motivacionales fue medianamente motivados de 57.4%, y los factores como "el trabajo en sí mismo como estímulo positivo" y "responsabilidad", obtienen valores de 58.4%. La satisfacción laboral tiene un valor de 56.6% "medianamente satisfecho" donde el factor "Relación personal", "Presión en el trabajo", "Variedad de la tarea" y "Distensión en el trabajo" son los factores mejores valorados.

En el ámbito local y regional encontramos las siguientes investigaciones relacionadas a la temática en estudio. Así se tiene la desarrollada por Mendiola, C. (2018), *Endeudamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, año 2016*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. Investigación del tipo aplicada, con un nivel de investigación correlacional y descriptiva, empleando las técnicas de investigación de la encuesta y el análisis Documental, además de los instrumentos el cuestionario y la ficha de análisis. Los mismos que fueron aplicados a 88 trabajadores administrativos. En sus conclusiones detalla que el endeudamiento del personal administrativo tiene relación con el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín para el periodo 2016, evidenciando una intensidad positiva alta, medido con el estadístico de Pearson que muestra un valor de $r=0.785$.

Los factores socio económicos de los trabajadores indican que el 73.73% cuentan con al menos más de un integrante del núcleo familiar generan ingresos que contribuyen a su economía y el 93.2% desarrolla otras actividades diferentes a su labor en la administrativa en la universidad que le reportan ingresos adicionales. El desempeño laboral presenta como condición clave el endeudamiento del personal administrativo de la universidad, donde las deudas asumidas tienen un periodo de pago de las deudas contraídas de 24 meses para el 88.6%.

También encontramos la investigación desarrollada por Silva, E; Silva, G y Baustista, J. (2018), *Influencia del clima organizacional en desempeño laboral de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Morales, región San Martín, año 2017*. (Artículo científico). Universidad Señor de Sipán. Investigación del tipo descriptiva correlacional, aplicando la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, el mismo que se aplicó a 75 colaboradores municipales. En sus conclusiones detalla que se ha podido determinar la existencia de relación significativa de intensidad moderada alta del clima organizacional sobre el desempeño de los colaboradores de la municipalidad, con valor del “r” de Pearson de 0.861. El clima regular muestra un nivel valorativo positivo de bueno para el 34% de los trabajadores, donde los elementos que más influyen son las políticas de gestión de personal, los beneficios sociales y la estabilidad laboral. El desempeño de los colaboradores muestra un nivel valorativo positivo de bueno para el 54% de los trabajadores, donde los elementos que más se valoran son el cumplimiento de metas del área y el compromiso institucional.

Así también se encuentra la investigación desarrollada por Bardales, V. (2016), *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjuí. Año 2015*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Tarapoto. Se concluye que en la Unidad de Gestión Educativa Local - Mariscal Cáceres – Juanjuí, año 2015. Investigación del tipo no experimental, diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 73 trabajadores, aplicando la técnica de la encuesta y como

instrumento el cuestionario. En sus conclusiones explicita que existe una relación significativa y directa del desempeño laboral con el clima organizacional que se sustenta en el coeficiente correlacional de Pearson. En este se muestra el valor $r=0.511$ y convalidado mediante el $p=0.030$. El nivel del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local - Mariscal Cáceres - Juanjuí en el año 2015, presenta un nivel regular con una valoración positiva por los trabajadores de 42.4%. El nivel de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local - Mariscal Cáceres - Juanjuí en el año 2015 presenta un nivel regular, con una valoración positiva por los trabajadores de 38.4%.

Habiendo ya presentado las investigaciones realizadas sobre las materias a ser investigadas, a continuación detallamos la fundamentación teórica, así para la variable Endeudamiento empezamos definiendo su concepto. Así el Word Bank (2018, p8), lo define como el proceso mediante el cual se emplea el crédito en dinero o bienes asumiendo por ello un compromiso de pago en un plazo determinado. Por consiguiente, comprometiendo parte de los ingresos futuros y por su parte del BID (2016), lo define como obligación al que se compromete una persona al momento de pedir algo sea de forma dineraria, especies, bienes o servicios, asumiendo compromisos de devolución en función de cláusulas o premisas pactadas previamente (BID, 2016, p.11). Desde el punto de vista de la familia se define como el monto de los ingresos que tiene la familia que se hallan comprometidos para honrar una deuda contraída por el trabajador (Matienzo, 2014, p. 17) y el BCE (2012; p.8) adiciona que los montos de una deuda se expresa en el capital más el costo del capital que se expresa en una tasa de interés.

Al concepto de endeudamiento es necesario añadir el concepto de sobreendeudamiento. El mismo que el BCE (2012, p.9), lo define cuando las deudas asumidas han superado la capacidad de compromiso conocido como capacidad endeudamiento; el mismo que representa el 35% de los ingresos netos y el límite de endeudamiento que igual al 40% de los ingresos netos. El BID (2016,p.15), ocurre cuando se excede la capacidad de la economía personal o familiar para poder cumplir con nuevos endeudamientos,

exponiendo así a problemas asociados al incumplimiento de la deuda. World Bank (2008), aquella condición en la que el patrimonio presente del deudor resulta abiertamente insuficiente desde el punto de vista financiero, para afrontar el pago total y con puntualidad de sus deudas contraídas por gastos corrientes o por el empleo excesivo del crédito. Trujillo (2016, p.4) lo define cuando una persona presenta insolvencia identificables debido a que su patrimonio arroja un saldo negativo, evidenciando que su patrimonio activo es menor que el total de sus deudas ya vencidas y exigibles.

En función de las enfoque asociados al crédito, el endeudamiento presenta diversas teorías de su ocurrencia, así se tiene la teoría de los cambios salariales planteado, por Parodi (2018) sobre la base de la teoría keynesiana, quien afirma que los factores asociados a contraer una deuda están relacionados a los cambios de las unidades salariales, los bienes de capital y sus variaciones imprevistas en su valor. A esto se añade la incertidumbre, donde las decisiones se adoptan teniendo como premisa primigenia de análisis la renta disponible al momento de tomar la decisión y los demás factores se vuelven relativos o menor importancia. La otra teoría es la planeada por Caumont (2017), que lo denomina, teoría del falso triunfador. Afirma que el endeudamiento personal tiene como fundamento la actitud personal que adopta la persona que conceptualiza que a través de obtener un bien, en este caso el crédito, puede servir para el cambio de condición económica hacia una movilidad social ascendente, basado en la teoría del consumo y la necesidad de poseer. Donde su aspiración es asimilarse con ingresos más elevados que le permita tener una consumo ostensible que incremente su estatus y ponga de manifiesto su poder y riqueza.

Otra teoría es la del ciclo vital, la que se sustenta en los conceptos del economista Franco Modigliani, quien sustenta que el consumo y el ahorro que se deciden las personas son el reflejo de un intento más o menos consciente de obtener un gasto distribuido de forma estable a lo largo de cada una de las fases de su vida, la cual se ve restringida por la condiciones que le imponen los recursos que va obteniendo. Es decir, una persona desea siempre tener un

consumo estable, por tanto, el ahorro y el endeudamiento surgen como mecanismos que cimientan una trayectoria de gastos homogéneos y equilibrado (Abalde; 2015). Finalmente, la teoría sociológica del crédito, que postula que el dinero actúa como un catalizador del cambio social, perturbando y transformando de alguna forma las relaciones sociales, mientras que el crédito, actúa con una menor visibilidad, determinando cambios en el mercado y la vida diaria de las personas, donde tanto crédito u dinero facilitan el intercambio y plantean soluciones a necesidades de los individuos, aunque de maneras diferentes. De ahí que sociológicamente en ambos casos se tiene que tomar en consideración los entornos socio económicos donde se desenvuelven. (Carruthers, 2005).

Las causas que originan el endeudamiento personal de los trabajadores estatales, presenta dos aristas. Una de orden económico y otra de orden social, y en algunos casos ambas aristas se hacen presentes, conduciendo a que el trabajador entre en un círculo vicioso de endeudarse permanentemente para mantener sus condiciones de vida. Desde el enfoque económico el principal factor son las bajas remuneraciones que perciben mayoritariamente los trabajadores estatales, especialmente aquellos que pertenecen al régimen de la carrera administrativa impulsada por el Decreto Legislativo 276 y aquellos sujetos a los Contratos Administrativos de Servicios regulado por el Decreto Legislativo 1057. A ello se añade la escasa educación financiera, poca cultura del ahorro y bajo nivel de análisis del comportamiento de las finanzas globales; y desde el orden social, la carga familiar elevada, cobertura de servicios de salud y educación deficientes, acceso a elementos del ocio limitadas, presión social hacia el consumo y pocas expectativas ascensos o promoción laboral. (Luque, 2018)

Desde esta perspectiva, Mendiola (2018) plantea dos dimensiones para medir el endeudamiento de los trabajadores. La primera una dimensión económica, la misma que comprende evaluar el valor proporcional de la deuda sobre los ingresos familiares y del trabajador; el periodo del endeudamiento, los montos de otros ingresos por el trabajador y otros miembros de la familia. La segunda

dimensión una dimensión social, que comprende evaluar el monto del diferencial entre los ingresos y la deuda que se destina a coberturar las necesidades básicas del trabajador y su familia; las horas hombre destinadas a obtener otros ingresos diferentes a su labor principal: También está el diferencial estimado que se deja de cubrir de necesidades básicas, como salud y educación, así como ocio del trabajador.

En función de la variable desempeño laboral, esta se define como la calidad del trabajo o del servicio que ejecuta el empleado como parte de la organización, donde se interrelacionan sus competencias profesionales, sus habilidades y actitudes interpersonales, incidiendo esto de forma directa en los resultados de la organización (CEPAL, 2019, p. 34). Por consiguiente, se trata de las formas de comportamiento para que un empleado haga su trabajo y cómo impacta en la organización, sea impacto positivo como negativo. Por consiguiente, su medición resulta fundamental, visto desde la perspectiva de su afectación a la empresa y de la capacidad de incrementar la motivación y acercarnos al objetivo final. (Rodríguez, 2020).

El desempeño laboral constituye la evaluación que valora si una persona lleva a cabo bien su trabajo y entra a formar parte de la gestión de recursos humanos. Esta evaluación se efectúa de forma individual, es decir, sobre el esfuerzo individual donde por lo general la unidad de recursos humanos es la responsable de administrar dicha evaluación, siendo un proceso de suma importancia para el éxito de toda institución (Cuesta, 2017, p.11). Por consiguiente, la definición de desempeño laboral puede a primera vista parecer sencilla, pero cuando se toma en cuenta los impactos que puede tener sobre la organización; pues un mal trabajador puede arruinar un grupo. Por lo contrario, el desempeño óptimo de los colaboradores puede incrementar la motivación y el resultado final. (Corvo, 2019)

El desempeño laboral como parte de la gestión administrativa y del potencial humano, también se sustenta en teorías, así se tiene la teoría de la visión de futuro del trabajo, que sustenta que la evaluación del desempeño no puede ser

abordada como una acción revisar el desempeño, sino que este debe ser empleado para la mejora en el futuro, responsabilizándose de él. Esto se sustenta en la premisa que no tiene sentido una evaluación del colaborador, sino se le indica los aspectos por mejorar, brindándole retroalimentación y si está no funciona para proyectar la visión del cambio para alinearse con los propósitos de la organización (Regiani, 2018). Otra teoría es la calidad total en el desempeño del trabajo, que se sustenta que si bien el aporte del trabajador a la entidad depende de su accionar individual. Éste no recae de forma unívoca, pues su accionar es también fruto de la influencia del desempeño de la organización como un todo, donde ambos desempeños, individual y organizacional, se retroalimentan permanentemente. El trabajador colabora con el desempeño de la entidad y esta a su vez administra el desempeño del trabajador, otorgándole las herramientas necesarias para su desempeño eficiente y eficaz. (Juárez, 2017)

También se encuentra la teoría de la administración de recursos humanos que se enfoca en que el desempeño laboral se sustenta en los procesos propios de la gestión de personal como es la selección del personal. Su accionar funcional y el control, en donde la compensación al desempeño se efectúa en un análisis individual y las diferencias con sus pares (Corvo, 2019). Finalmente, dos teorías que se sustentan en la psicología, la primera conocida como la teoría motivacional de Maslow, quien plantea que el desempeño laboral se sustenta en que la motivación de crecimiento, la necesidad de ser y la autorrealización, constituyen la necesidad psicológica más alta de la persona humana. Es mediante su satisfacción que encuentra un sentido o justificación valiosa a la vida a través del desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles previos como las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, y las necesidades de aceptación han sido completados y alcanzados al menos en un nivel aceptable.

La segunda la teoría de Herzberg, que postula que todas las personas que laboran en organizaciones presentan dos grupos de necesidades básicas: necesidades motivadoras y necesidades higiénicas. A las que también se les

llama satisfactorias e insatisfactorias, saciables o insaciables o también factores intrínsecos y extrínsecos. Por tanto el desempeño laboral se fundamenta en un equilibrio entre los factores de higiene y los motivadores; pues si un individuo trabaja en unas condiciones de higiene inadecuadas (clima laboral inadecuado en el puesto de trabajo), tendrá sensaciones de insatisfacción laboral. Por el contrario si dichas condiciones mejoran, se aseguraría la satisfacción de la persona; y por consiguiente un mejor desempeño. (Stoner, 2016)

Para que el desempeño laboral sea un elemento de mejora continua es necesario implementar un sistema de gestión del desempeño. El mismo que en el campo de la gestión pública se encuentra definido como Gestión del Rendimiento, al amparo de lo dispuesto por Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Legislativo N° 1025 - Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo 009-2010-PCM, y la Sentencia del Tribunal Constitucional - STC N° 0010-2010-PI/TC que indican que la gestión del rendimiento comprende un proceso sistemático y continuado de la gestión de recursos humanos, cimentado en instrumentos técnicos, consistentes y confiables, así como en una metodología contrastable. De forma tal que permita identificar, reconocer y promover los aportes de los trabajadores, en función del puesto que ocupan, a las metas y objetivos institucionales; así también, evidenciando las necesidades que requieren los trabajadores para mejorar el desempeño en sus respectivos puestos. (Mesa, 2017)

En ese contexto legal del desempeño laboral del sector público, su funcionabilidad se sustenta en principios o lineamientos de intervención tales como: el sistema es busca ser un sistema justo y preciso; donde la evaluación sea desarrollada desde múltiples perspectivas y con imparcialidad y precisión, sabiendo que no todos los trabajos tienen el mismo índice de dificultad en su desarrollo. Un sistema eficiente, que no consuma cantidades excesivas de tiempo que puedan provocar una merma del rendimiento, en lugar de incrementarlo, sin que se convierta en un exceso de prácticas y documentos.

El sistema debe incrementar el rendimiento y alineado a las políticas, poniendo en relevancia una cultura que asuma responsabilidades, que extrapole más allá de las exigencias funcionales del puesto de trabajo. Las decisiones sobre compensación deben ser una consecuencia de la Gestión del Desempeño. El sistema debe emplear una multiplicidad de fuentes para contar con los datos y el empleo de algún tipo de retroalimentación de múltiples evaluadores. La evaluación deber incluir el desarrollo formal en habilidades de coaching que busque la claridad de los resultados esperados, la interiorización de los pasos de acción para el logro. La modelación de conductas y el desarrollo de competencias. (SERVIR, 2018)

La gestión del rendimiento del Estado peruano establece la evaluación de desempeño deben ser efectuadas con una periodicidad anual, de forma tal que puedan realizarse los ajustes que en los tiempos adecuados y el rendimiento no se vea afectado por posibles alteraciones del desempeño. Encargando esta labor a las unidades de recursos humanos, el cual debe tener un soporte técnico en función de la especialidad del trabajo asignado al trabajador, pues el fin ulterior de la evaluación del desempeño es contar con un trabajador motivado, en pro de alcanzar los objetivos económicos, sociales y productivos de la entidad, haciendo los correctivos de las malas prácticas y debilidades e incrementando la productividad general. (Pantigoso, 2017)

De acuerdo a lo estipulado por SERVIR (2017), los criterios para medir el desempeño laboral se sustentan en criterios asociados al desempeño estratégico-funcional y los asociados a los aspectos actitudinales del trabajador. Los criterios estratégicos funcionales que se evalúan son el cumplimiento de actividades operativas asignadas al puesto, actividades operativas asignadas a la unidad orgánica, calidad de los productos generados de forma individual y por la unidad orgánica, eficiencia de la labor cumplida en función de los recursos empleados (tiempo, presupuesto, bienes y servicios empleados), horas hombre dedicadas a la función, horas hombre extraordinarias dedicadas a la función. Los criterios asociados a aspectos actitudinales son: contribución al clima laboral, relaciones interpersonales para

resolución de conflictos, actitud y esfuerzo para mejorar la productividad, trabajo colaborativo y en equipo, compromiso organizacional, probidad en el accionar, respeto de las normas de seguridad y salud ocupacional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

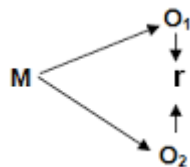
Tipo de estudio

La investigación es básica, este tipo de investigación tiene el objetivo de mejorar el conocimiento, para generar resultados que beneficien a la sociedad en el futuro inmediato (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Diseño de investigación

La investigación corresponde a un diseño correlacional no experimental, el mismo que según Zavala (2017) se caracteriza que a partir de identificar y/o cuantificar los indicadores y dimensiones de dos variables de orden no paramétrico, cuyos datos han sido recogidos sin que se desarrolle o aplique experimentos, se determina la relación entre ellas, empleando un método estadístico de prueba,

Así tiene el siguiente diseño:



Dónde:

M : Muestra de la investigación.

O₁ = Observación de la Variable Endeudamiento personal

O₂ = Observación de la Variable Desempeño laboral

r : Relación entre las variables

3.2. Variables y su Operacionalización

Las variables que se someten al estudio son:

Variable1: Endeudamiento personal

Definición conceptual

Obligación al que se compromete una persona al momento de pedir algo, sea de forma dineraria, especies, bienes o servicios, asumiendo compromisos de devolución e función de cláusulas o premisas pactadas previamente (BID, 2016; p.11)

Definición operacional

Cuantificación del endeudamiento de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto, evaluados desde las dimensiones sociales y económicas asociadas al crédito; medidos mediante la aplicación de una encuesta, con una escala ordinal.

Indicadores:

De la dimensión: Económica

- Valor proporcional de la deuda sobre los ingresos familiares
- Valor proporcional de la deuda sobre los ingresos del trabajador
- Periodo del endeudamiento
- Montos de otros ingresos por el trabajador
- Montos de otros ingresos por otros miembros de la familia

De la dimensión: Social

- Monto del diferencial entre los ingresos y la deuda destinada a cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia
- Horas hombre destinadas a obtener otros ingresos diferentes a su labor principal
- Diferencial estimado que se deja de cubrir en salud
- Diferencial estimado que se deja de cubrir en educación
- Diferencial estimado que se deja de cubrir en ocio.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Calidad del trabajo o del servicio que ejecuta el empleado como parte de la organización, donde se interrelacionan sus competencias profesionales, sus

habilidades y actitudes interpersonales, incidiendo esto de forma directa en los resultados de la organización. (CEPAL, 2019, p. 34)

Definición operacional

Valoración del desempeño laboral desde los criterios asociados al desempeño estratégico-funcional y los criterios actitudinales del trabajador en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto, medidos mediante la aplicación de una encuesta, con una escala ordinal.

Indicadores

De la dimensión: Desempeño estratégico funcional

- Cumplimiento de actividades operativas asignadas al puesto
- Cumplimiento de actividades operativas asignadas a la unidad orgánica
- Calidad de los productos generados de forma individual
- Calidad de los productos generados por la unidad orgánica
- Eficiencia de la labor cumplida en función de los recursos tiempo
- Eficiencia de la labor cumplida en función del presupuesto asignado
- Eficiencia de la labor cumplida en función de los bienes y servicios asignados
- Horas hombre dedicadas a la función
- Horas hombre extraordinarias dedicadas a la función

De la dimensión: Aspectos actitudinales

- Contribución al clima laboral
- Relaciones interpersonales para resolución de conflictos
- Actitud y esfuerzo para mejorar la productividad
- Trabajo colaborativo y en equipo
- Compromiso organizacional
- Probidad en el accionar
- Respeto de las normas de seguridad y salud ocupacional.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Constituye la población de la investigación los 234 trabajadores de la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto.

Tabla 1

Composición de la población

Detalle	N°	%
Trabajadores del Régimen del D.L. 276	178	76.1%
Trabajadores del Régimen del D.L. 1057	56	23.9%
Total de trabajadores	234	100.0%

Fuente: Oficina de Administración UE. 301 – Educación Bajo Mayo. 28.02.2020

Criterios de Inclusión

Se tendrán como criterios de inclusión que los trabajadores al momento de llevar a cabo el recojo de la información tengan la voluntad de participar de forma espontánea, hayan asumido una deuda y tengan un contrato vigente con la entidad, este último aplicado a los trabajadores CAS.

Criterios de exclusión

Se asume como criterios de exclusión a aquellos que se encuentren con una alguna limitación de orden administrativo o judicial con la entidad al momento de recoger la información; y a aquellos que tengan licencias laborales o estén gozando del descanso vacacional. Se excluye también a aquellos que no tengan deudas.

Muestra

Teniendo una población mayor a 100 individuos, se hace menester calcular el tamaño de la muestra, el mismo que se calcula teniendo como fórmula la siguiente expresión matemática:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2 N + pqZ^2}$$

Dónde:

N	:	Nº de encuestas a realizar	
Z _{0.025}	:	El nivel de confianza.....	1.96
p	:	probabilidad de éxito.....	0.9
q	:	probabilidad de fracaso (1-p).....	0.1
N	:	Número de trabajadores.....	234
E	:	margen de error.....	0.05

$$n = \frac{(1.96^2)(0.90)(0.10)(234)}{(0.05)^2(234) + (0.90)(0.10)(1.96)^2}$$

$$n = 87.16 \text{ trabajadores}$$

Teniendo un valor de la muestra de 87.16 trabajadores, aplicando el redondeo estadístico se tiene que la muestra es igual a 87 trabajadores, y de acuerdo a la composición proporcional de la población, la muestra será distribuida aplicando el muestreo aleatorio simple y este se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 2

Distribución de la muestra

Detalle	Nº	%
Trabajadores del Régimen del D.L. 276	66	75.9%
Trabajadores del Régimen del D.L. 1057	21	24.1%
Total de trabajadores	87	100.0%

Fuente: Distribución en función a la fórmula estadística

Unidad Muestral

Esta se conforma por todos los trabajadores del D.L. 276 y D.L. 1057 de la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se aplicó técnica de la encuesta, se caracteriza porque es aplicable a una población identificada con el propósito de obtener información de alguna característica mediante sus opiniones y percepciones, los cuales se estructuran siguiendo algún criterio lógico. Tal como lo indica Zavala (2016), esta técnica se aplica en investigaciones que tienen por objeto estudiar determinados hechos o fenómenos que conduzcan a conocer las opiniones de la población.

Instrumento

El instrumento aplicado fue el cuestionario, cuyo diseño constituye la secuencia lógica de preguntas formuladas en función de cada variable, sus dimensiones e indicadores. Las preguntas del cuestionario son presentadas en forma de preguntas cerradas, elaborando un cuestionario para cada variable en estudio.

Para la variable 1: Endeudamiento, esta se constituye de 10 preguntas, distribuidas en 5 preguntas para cada dimensión que son Económica y Social, empleando una escala de Likert para su valoración que es: 1: Muy bajo, 2: Bajo, Medio 3, Alto y 4: Muy alto.

Para la variable 2: Desempeño laboral, esta se constituye de 16 preguntas, 9 de las cuales son para la dimensión: Estratégicos institucionales y 7 preguntas para la dimensión: Aspectos actitudinales. Se empleó una escala de Likert para su valoración siendo: 1: Deficiente, 2: Regular, 3: Bueno y 4: Muy bueno.

Validez

La validación del instrumento fue efectuada aplicando la técnica del juicio de expertos, donde un profesional con conocimiento y experticia en gestión pública y metodología de la investigación científica, ha evaluado la pertinencia para el logro de los objetivos definidos en la investigación. Considerando el valor de 4.5 en promedio para declarar como válido el instrumento. Los criterios de valoración son: 1 = Muy deficiente, 2 = deficiente, 3 = aceptable, 4 = buena, 5 = excelente.

En nuestro caso se tiene los siguientes resultados de la validación:

Tabla 3

Resultados de la validación del juicio de expertos

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1: Endeudamiento	1	metodólogo	46	Existe suficiencia
	2	gerente público	48	Existe suficiencia
	3	gerente público	45	Existe suficiencia
Variable 2 Desempeño laboral	1	metodólogo	46	Existe suficiencia
	2	gerente público	48	Existe suficiencia
	3	gerente público	45	Existe suficiencia

Fuente: Valores del Juicio de expertos

Los resultados expresados en la tabla 3 indican un valor promedio de 4.73, lo que indica un 94.6% de suficiencia del instrumento para el logro de los objetivos planteados en la investigación a juicio de los expertos que participaron en la validación.

Confiabilidad

El criterio de confiabilidad que se asumió en la presente investigación estuvo determinada por el factor condicionante que si se somete a repeticiones de la

aplicación del instrumento bajo las mismas condiciones esta debe arrojar valores del resultado similares. Esta fue calculada a través del alfa de Cronbach, donde este estadístico se aplicó teniendo como datos valores obtenidos con la aplicación del cuestionario de encuesta, la que se efectuó sobre la totalidad de datos y en forma separada para cada variable; para lo cual se empleará el aplicativo informático SPSS 23.0. Se tomó como criterio de confiabilidad el alfa de Cronbach presente un valor superior a 0.7.

Los valores obtenidos son de 0.781 para la data en variable endeudamiento, 0.801 para la variable desempeño laboral, y de 0.796 para la totalidad de la data de la investigación. Los resultados de estos cálculos se presentan en el anexo.

3.5. Procedimientos

Se adoptaron en primer orden la estructuración de los instrumentos de la investigación, su validación y luego redactar el documento para solicitar los permisos a la UE 301, Educación Bajo Mayo con la finalidad de definir horarios y procedimientos a seguir y el cumplimiento de los protocolos institucionales. Luego se procedió a la ubicación de los trabajadores que sean seleccionados en la muestra, optando de forma preferente que esta sea efectuada de manera física o cuando no se pudo por las limitaciones de la transitabilidad por el estado de emergencia sanitaria que vive el país. Se empleó el método virtual (correo electrónico, WhatsApp, llamadas telefónicas, etc.) empleando el formulario de encuestas de google, cuyo URL para nuestra investigación es: <https://docs.google.com/forms/d/1SCM1wGPGGeP3Y74iLDrqd8DhmNNJtTkkIZ1hviXDo8rl/edit>, en donde se proporcionó el cuestionario para que respondan a las preguntas que se tuvo previsto como instrumento de recojo de información.

Al no estar determinado una investigación del tipo experimental, no se efectuaron acciones que se manipulen las variables. Por consiguiente, estas fueron recogidas tal como ocurren en la realidad, en este caso tal como lo expresen los miembros conformantes de la muestra a quienes se les aplicó el instrumento de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos estadísticos consistió de diversas fases, procediendo en primer lugar a estructurar de forma sistemática los datos recogidos con los instrumentos de recolección de datos. Luego se efectuó el análisis inferencial aplicando un estadístico de prueba, que se estimó correspondió al estadístico de correlación de Pearson, dado que al ser variables no paramétricas y teniendo una población relativamente uniforme los datos respondieron a una curva de normalidad.

Luego se analizó el análisis descriptivo, cuyo propósito es el de describir e identificar el nivel de ocurrencia de las variables y sus dimensiones, los cuales son expresados mediante tablas de frecuencias y gráficos, empleando las técnicas de la estadística descriptiva; asumiendo como criterio de valoración a la escala que obtenga la más alta puntuación.

Tanto para el análisis inferencial como para el análisis descriptivo, este se ejecutó teniendo como soporte el software SPSS 23.0. Asumiendo que valores a 0.6 para la prueba de correlacional de Pearson no corresponde a una relación positiva significativa.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos a ser aplicados estuvieron ligados al cumplimiento irrestricto de los procesos metodológicos de la investigación científica en cuanto a la fiabilidad de la información, el profesionalismo y la ética. Se respetaron los códigos de conducta del servidor público, entre los que se resaltan que la información es presentada de forma general y de ninguna manera de manera personalizada que pueda generar alguna controversia de orden administrativo.

IV. RESULTADOS

Del objetivo específico 1

Este objetivo plantea determinar la relación entre las dimensiones del endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, teniendo los siguientes resultados:

Tabla 4

Prueba de normalidad para las dimensiones de la variable endeudamiento personal y la variable desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión económica	,258	86	,000	,885	86	,000
Dimensión social	,259	86	,000	,883	86	,000
Desempeño laboral	,263	86	,000	,876	86	,000

Fuente: Valores de la encuesta analizados con SPSS 23

Interpretación

Los valores expresados en la tabla 4 en función de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para tamaños muestrales mayores a 50 elementos, se tiene valores de 0.885 y 0.883 para la dimensión económica y social de la variable endeudamiento personal, y de 0.876 para la variable desempeño laboral. Lo que implica que se asumen que los valores obtenidos representan a una distribución normal, dado que el valor del estadístico es mayor a 0.05 ($p=000>0,05$) con una significancia de 0.00.

Teniendo estos valores para la prueba de normalidad de las dimensiones para variable endeudamiento personal y variable desempeño laboral. Correspondió

aplicar la prueba del correlacional de Pearson, además por tratarse de dos variables no paramétricas.

Tabla 5

La relación entre las dimensiones del endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020.

Variables y dimensiones		Dimensión Económica	Dimensión Social	Desempeño laboral
Dimensión Económica	Correlación de Pearson	1	,779	,831*
	Sig. (unilateral)	,00	,000	,000
Dimensión Social	Correlación de Pearson	,779	1	,779
	Sig. (unilateral)	,000	,000	,000
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,831	,779	1
	Sig. (unilateral)	,000	,0,00	,000
	N	87	87	87

Fuente: Valores de la encuesta analizados con SPSS 23

Interpretación

Los valores expresados en la tabla 5 en donde se determina la relación entre las dimensiones del endeudamiento personal con el desempeño laboral. Se aprecia una relación de tendencia positiva y con un valor para ambas dimensiones superiores de 0,7, lo que nos indica una relación positiva alta. Estos valores son de $r=0.831$ para la dimensión económica y de $r=0,779$ para la dimensión social.

Ahora calculamos el coeficiente de determinación que mide el porcentaje de elementos de una variable que son influenciadas por los elementos de la otra

variable que se representa por el cuadrado del r de Pearson, en este caso de $r^2=6905$ y $r^2=0.6068$ para las dimensiones económica y social respectivamente.

Del objetivo específico 2

Tabla 6

Características sociales y económicas del endeudamiento personal en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020.

Dimensión/Variable	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
D1: Económica	5	5.7%	28	32.2%	45	51.7%	7	8.0%	2	2.3%
D2: Social	6	6.9%	27	31.0%	44	50.6%	8	9.2%	2	2.3%
V1: Endeudamiento	5	5.7%	28	32.2%	44	50.6%	8	9.2%	2	2.3%

Fuente: Valores de la encuesta analizados con SPSS 23

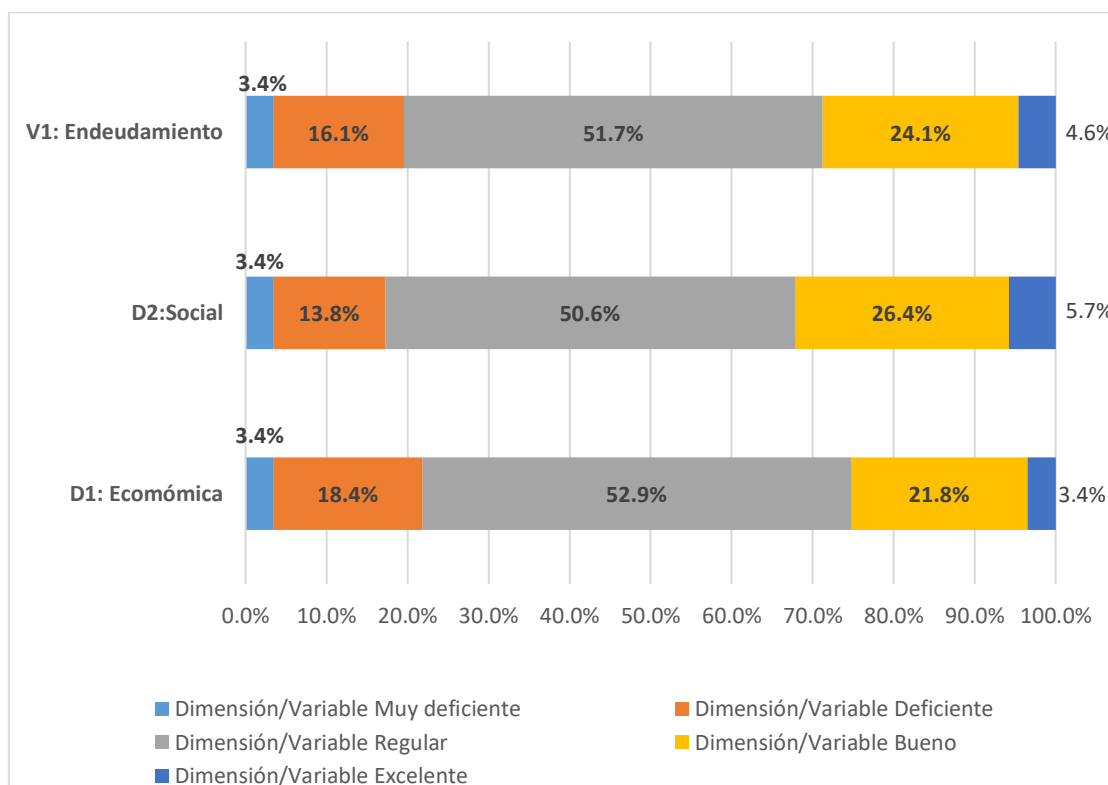


Figura 1. *Características sociales y económicas del endeudamiento personal en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020*

Fuente: Valores de la encuesta analizados con SPSS 23

Interpretación

Los valores expresados en la tabla 6 muestran los valores de las características sociales y económicas del endeudamiento personal en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, donde se aprecia que en promedio estas características presentan valores de 5.7% muy deficiente, 32.2% deficiente, 50.6% regular, 9.2% bueno y 2.3% excelente.

Por otro lado, analizando la valoración más alta para las dimensiones que conforman la variable, también corresponde a la escala regular con 51.7% para la dimensión económica y 50.6% para la dimensión social. Por cuanto a nivel de las dimensiones también se rechaza la hipótesis planteada y se acepta que los factores críticos son regulares también para las dimensiones cuando son analizadas de forma independiente.

Los valores para los aspectos deficientes y muy deficientes muestran valores en promedio de 37.9%, tanto para el promedio de la variable como para cada una de las dimensiones y en función de los aspectos de bueno y excelente, el valor promedio y la dimensión D2: Social con 11.5% y de 10.3% para la D1: Económica. Finalmente, para todas las escalas de medición se observa que los valores no muestran diferencias significativas entre las dimensiones que lo componen y el promedio de la variable.

Del Objetivo específico 3

Tabla 7

Desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020

Dimensión/Variable	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
D1:Desempeño										
estratégico funcional	3	3.4%	16	18.4%	46	52.9%	19	21.8%	3	3.4%
D2: Aspectos										
actitudinales	3	3.4%	12	13.8%	44	50.6%	23	26.4%	5	5.7%
v2: Gestión										
administrativa										
financiera	3	3.4%	14	16.1%	45	51.7%	21	24.1%	4	4.6%

Fuente: Valores de la encuesta analizados con SPSS 23

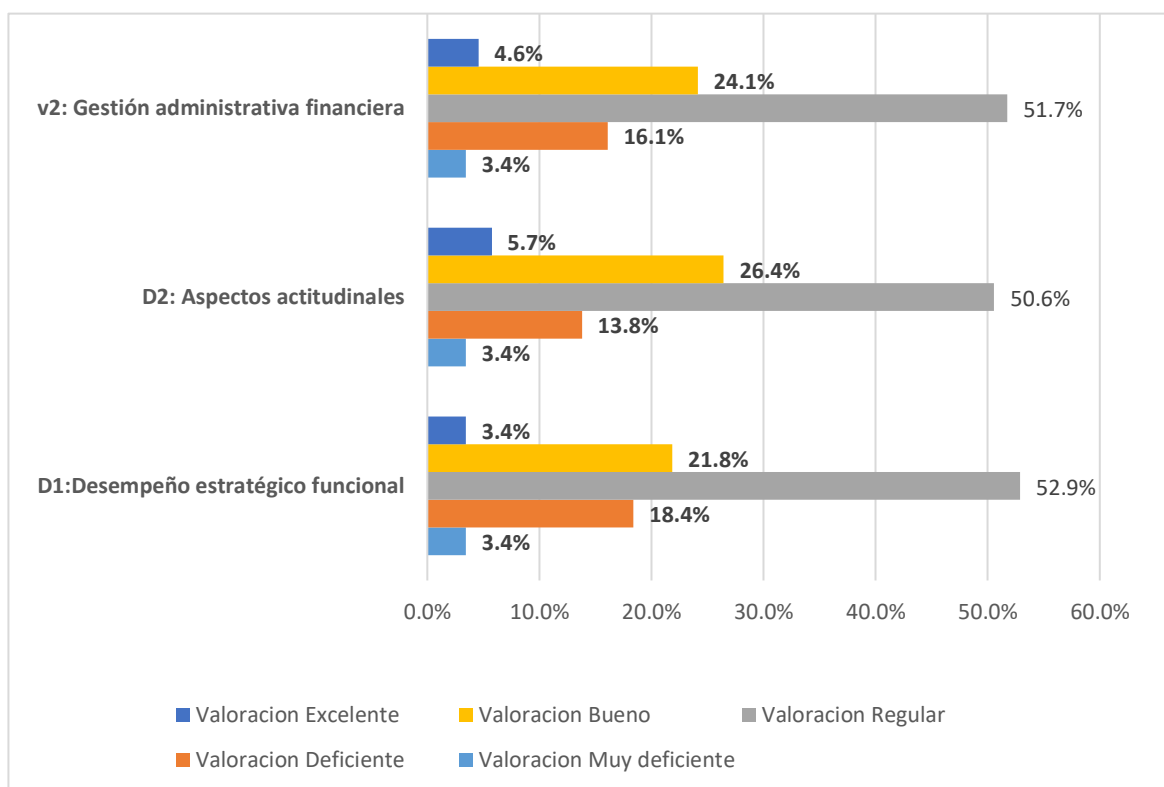


Figura 2. *Desempeño laboral en la en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020.*

Fuente: Valores de la encuesta analizados con SPSS 23

Interpretación

Los valores expresados en la tabla 6 muestran los valores del desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, donde se aprecia que en promedio estas características presentan valores de 3.4% muy deficiente, 16.1% deficiente, 51.7% regular, 24.1% bueno y 4.6% excelente.

Por otro lado, analizando la valoración más alta para las dimensiones que conforman la variable, también corresponde a la escala regular con 52.9% para la dimensión desempeño estratégico funcional y 50.6% para la dimensión aspectos actitudinales. Por cuanto a nivel de las dimensiones también se rechaza la hipótesis planteada y se acepta que el nivel del desempeño es regular también para las dimensiones cuando son analizadas de forma independiente.

Los valores para los aspectos deficientes y muy deficientes muestran valores en promedio de 19.5%, y para las dimensiones de 21.8% (D1: Desempeño estratégico funcionales) y de 18.2% (D2: Aspectos actitudinales), es decir, aproximadamente 2 de cada 10 trabajadores tienen un desempeño entre muy deficiente y eficiente. Contrariamente los valores para los aspectos bueno y excelente muestran valores en promedio de 28.7%, y para las dimensiones de 25.2% (D1: Desempeño estratégico funcionales) y de 32.1% (D2: Aspectos actitudinales).

Finalmente, para todas las escalas de medición se observa que los valores no muestran diferencias significativas entre las dimensiones que lo componen y el promedio de la variable.

Del Objetivo general

Tabla 8

Prueba de normalidad para las variables endeudamiento y desempeño laboral.

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Endeudamiento	,265	86	,000	,879	86	,000
Desempeño laboral	,263	86	,000	,876	86	,000

Fuente: Valores de la encuesta analizados con SPSS 23

Interpretación

Los valores expresados en la tabla 8 en función de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para tamaños muestrales mayores a 50 elementos, se tiene valores de 0.879 y 0.876 para la variable endeudamiento y desempeño laboral, lo que implica que se asumen que los valores obtenidos representan a una distribución normal, dado que el valor del estadístico es mayor a 0.05 ($p=000 > 0,05$) con una significancia de 0.00.

Teniendo estos valores para la prueba de normalidad de las variables corresponde aplicar la prueba del correlacional de Pearson, además por tratarse de dos variables no paramétricas.

Tabla 9

Relación entre el endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020.

		Endeudamiento	Desempeño laboral
Endeudamiento	Correlación de Pearson	1	,824**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	86	86
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,824**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	86	86

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

Fuente: Valores de la encuesta analizados con SPSS 23

Interpretación

Los valores expresados en la tabla 9 en donde se determina la relación entre el endeudamiento personal con el desempeño laboral, se aprecia una relación de tendencia positiva y con un valor de 0,824, lo que nos indica una relación positiva alta.

Si analizamos el valor del coeficiente de determinación que (r^2), se obtiene un valor de $r^2=0.679$, lo que nos indica que 67.9% de los elementos constitutivos de la variable endeudamiento repercuten de forma directa en el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Los valores de las características sociales y económicas que presentan los trabajadores de la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, en relación con el endeudamiento personal, muestra una valoración de regular de 50.6%, es decir, poco más de la mitad de los trabajadores, sí cuenta con una deuda. Esta condición la consideran que tiene una valoración media en función de los elementos sociales y económicos atribuibles a las deudas; sin embargo, se resalta que cerca de 1/4 de los trabajadores consideran que el endeudamiento que tienen actualmente tiene rangos deficientes y muy deficientes. Esto puede ser un factor que puede estar afectando la calidad de la economía de las familias de estos trabajadores. Valores que si se contrastan con lo indicado por Mendiola (2018), al estudiar el endeudamiento de los trabajadores de la UNSM-T (2018) quien afirma que el 85% de los trabajadores tiene una deuda y de estos cerca del 40% consideran que se encuentran sobre endeudados.

Tomando en cuenta los elementos que constituyen la variable endeudamiento, es decir, las dimensiones sociales y económicas, estas no muestran diferencias significativas entre sí, presentando valores al 50% para la valoración regular. Esto estaría evidenciando que los trabajadores para cubrir los ingresos necesarios para solventar los gastos de sus respectivas familias, estas son cubiertos con otras labores diferentes a su actividad principal u otros miembros de la familia están aportando a los ingresos familiares. Condiciones que hacen vulnerable financieramente al trabajador en función de la deuda asumida, lo que se corrobora con lo indicado por Gabini (2018), que indica que los factores socio económico del trabajador se constituyen en predictores transversales, donde el nivel de la remuneración en función de otras empresas del mercado similares, es el atributo más valorado; siendo este el que les permite contar con relaciones familiares sin contratiempos, especialmente a destinar su tiempo de ocio a acciones complementarias para como complementar sus recursos económicos de su familia, elementos que no vienen siendo logrados por los trabajadores de la entidad evaluada. Al que se añade lo indicado por Mendiola (2018), que indica que el desempeño laboral presenta como condición clave el

endeudamiento del personal administrativo de la UNSM-T, donde las deudas asumidas tienen un periodo de pago de las deudas contraídas de 24 meses para el 88.6%.

El hecho que no existan diferencias significativas entre las dimensiones sociales y económicas, nos demuestra que ambas condiciones al estar presentes en las deudas asumidas por los trabajadores se vuelven en factores mucho más críticos para mejorar sus condiciones frente al crédito en el corto plazo. Ello se complementa con lo indicado por Luque (2018), que indica que las causas que originan el endeudamiento personal de los trabajadores estatales, presenta dos aristas, una de orden económico y otra de orden social, y en algunos casos ambas aristas se hacen presente, conduciendo a que el trabajador entre en un círculo vicioso de endeudarse permanentemente para mantener sus condiciones de vida.

Para la variable desempeño laboral esta presenta una valoración regular con un 51.7%, y para sus dimensiones obtiene valores de 52.9%, siendo estos valores superiores a lo indicado por Bardales (2016) que indica que el nivel de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, Juanjuí en el año 2015 presenta un nivel regular, con una valoración positiva por los trabajadores de 38.4%. Ligeramente inferior a lo mencionado por Mori (2017), que indica que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017, obtiene un valor medio para el 70% de los trabajadores.

Contar con valores de desempeño en un nivel regular, en donde aproximadamente la mitad de los trabajadores lo considera como tal. A ello, se puede añadir que poco más del 20% lo califica como deficiente y muy deficiente, lo que está representando que cerca del 70% de los trabajadores considera que el desempeño laboral tiene elementos que no se están cumpliendo a cabalidad y sobre el cual hay aspectos por mejorar, mucho más cuando los factores del desempeño estratégico funcional y los aspectos actitudinales no muestran diferencias significativas para todas las escalas de

valoración. Si estos resultados lo contrastamos con lo indicado por Juárez (2017), que indica que la calidad total en el desempeño del trabajo, que se sustenta que si bien el aporte del trabajador a la entidad depende de su accionar individual, éste no recae de forma unívoca, pues su accionar es también fruto de la influencia del desempeño de la organización como un todo, donde ambos desempeños, individual y organizacional, se retroalimentan permanentemente. Por tanto, en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, estos resultados estarían siendo el resultado de una combinación de los factores intrínsecos del trabajador como de la cultura organizacional sobre el cual se desarrollan las acciones de la entidad.

El análisis inferencial de la presente investigación al determinar la relación de las dimensiones del endeudamiento personal con el desempeño laboral, tanto al evaluar la dimensión económica como con la dimensión social, se obtienen valores de relación significativos con dirección positiva alta. Esto indica que la influencia que tiene el endeudamiento personal sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto es alta, lo que se complementa con lo indicado por Mejía, G. (2016), quien manifiesta que, los factores que ocasionan el estrés financiero se relaciona de forma inversamente proporcional con la productividad, lo que nos corrobora que la acumulación de los factores que ocasionan el estrés financiero disminuye la productividad del trabajador.

El desempeño laboral al tener una influencia directa del endeudamiento laboral, implica que las políticas laborales y de gestión del potencial humano que lleva a cabo la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto, no estarían incluyendo esta premisa, pues las condiciones de motivación para el trabajo pueden aminorar los factores internos y personales que cada trabajador presenta. Los valores obtenidos en la investigación son similares a lo observado por Barrueto y Romero (2018), quienes al estudiar la motivación laboral en una entidad educativa obtienen valoraciones de los docentes de bajo en 10%, nivel medio de 82.8% y el nivel alto de 6.9% del clima organizacional

y del desempeño laboral obtienen valoraciones de los docentes de bajo en 24.1%, nivel medio de 59.7%, y el nivel alto de 24.1%.

En función del objetivo general cuya contrastación de la hipótesis nos indica que, la relación entre el endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, es directa y significativa. Dado el valor del correlacional de Pearson tiene tendencia positiva y esta es de 0.824, siendo este valor de la relación ligeramente superior a lo mostrado por Mendiola, C. (2018), que indica que el endeudamiento del personal administrativo tiene relación con el desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín para el periodo 2016. Evidenciando una intensidad positiva alta, medido con el estadístico de Pearson que muestra un valor de $r=0.785$, y similar a lo observado por Mejía, G. (2016). Se ha comprobado que el estrés financiero está relacionada de forma significativa con la productividad de los empleados, medido con el estadístico de correlación estandarizado que obtiene un valor de -0.173 , con un valor $p=0.018$.

Si analizamos el valor del coeficiente de determinación que (r^2), se obtiene un valor de $r^2=0.679$, lo que nos indica que 67.9% de los elementos constitutivos de la variable endeudamiento repercuten de forma directa en el desempeño laboral. Por consiguiente, para la entidad evaluada en la presente investigación estos factores deben ser analizados e incluidos con la gestión del rendimiento, el mismo que tal como lo indica Mesa (2017), comprende un proceso sistemático y continuado de la gestión de recursos humanos. Cimentado en instrumentos técnicos, consistentes y confiables, así como en una metodología contrastable; de forma tal que permita identificar, reconocer y promover los aportes de los trabajadores, en función del puesto que ocupan, a las metas y objetivos institucionales. Así también, evidenciando las necesidades que requieren los trabajadores para mejorar el desempeño en sus respectivos puestos, aspectos que por los valores observados no estarían siendo aplicados de forma eficiente.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** La relación entre el endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, es directa y significativa; con un valor del correlacional de Pearson de 0.824 y del coeficiente de determinación de 0.679.
- 6.2.** La relación entre las dimensiones del endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, es directa y significativa; donde el valor del correlacional de Pearson tiene tendencia positiva, siendo $r=0.831$ para la dimensión económica y $r=0.779$ para la dimensión social.
- 6.3.** Las características del endeudamiento personal en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, son regulares con un valor promedio de 50.6%; de 51.7% para la dimensión económica y 50.6% para la dimensión social.
- 6.4.** El desempeño laboral en la en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, es regular con un valor promedio de 51.7%, de 52.9% para la dimensión desempeño estratégico funcional y 50.6% para la dimensión aspectos actitudinales.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al Director de la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto, para que implemente un Programa de Seguimiento y Acompañamiento Laboral y Personal, basado en lineamientos de asistencia personalizada para minimizar los riesgos del estrés del endeudamiento sobre el rendimiento laboral.

- 7.2.** Al Director de la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto, para que implemente un Sistema de Gestión del Rendimiento de acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y los D.S. N° 040-2014-PCM que aprueban el Reglamento General y la Directiva aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva de SERVIR N° 277-2015-SERVIR-PE; basado en un diagnóstico de los factores sociales, económicos y de clima organizacional.

- 7.3.** Al Jefe de la Oficina de Personal, a desarrollar un Programa de Motivación al Personal sobre cultura del crédito con la finalidad de que el trabajador al asumir un crédito tenga conocimiento pleno de los riesgos, su capacidad de endeudamiento y sus posibilidades de afectación a su rendimiento laboral.

- 7.4.** Al Jefe de la Oficina de Personal, a implementar un Plan de Monitoreo y Evaluación del Desempeño Participativo, definiendo indicadores de eficiencia y calidad de la labor desempeñada.

REFERENCIAS

- Abalde, P. (2015). *Estructura social y modelos de endeudamiento: Una aproximación desde la sociología del crédito* (artículo científico) Universidad de la Coruña. España. Publicado por la Revista de la Federación Española de Psicología. Recuperado de: <https://fes-sociologia.com/404>.
- Apoyo Consultoría (2002). *Encuesta Socio Económica Abril 2020*. Lima. Perú. Recuperado de: <http://www.apoyoconsultoria.com/es/servicios/servicio-de-asesoria-empresarial-sae/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2018) *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Lima. Perú: Editado por SEVIR.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2017) *Directiva subsistema de Gestión del Rendimiento*. Lima. Perú: Editado por SERVIR.
- Carruthers, B. (2005). *The Sociology of Money and Credit*. USA; The Handbook of Economic Sociology, Princeton University Press y Russell Sage Foundation.
- Banco Central Europeo - BCE (2012). *Determinants of credits to households in a life-cycle model*. Brussels. Belgium: European Center for Credit Analysis.
- Banco Interamericano de Desarrollo – BID (2016). *Family Finance: Niche Market for Microcredit*. Washington. USA: BID-INDES.
- Bardales, V. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú.
- Barrueto, G. y Romero, J. (2018). *Factores Motivaciones y Desempeño Laboral de los Docentes y Especialidades de Mantenimiento del Instituto Tecnológico Aeronáutico "Manuel Polo Jiménez* (tesis de maestría) Universidad Nacional del Callao. Perú. Recuperado de: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3924/Barrueto%20Brambilla%20y%20Romero%20Azabache_titulo%20maestria%20administracion_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caumont, A. (2017). *False Winner Theory*. Cambridge. EE.UU: Harvard Business School Press.

- Centro de Estudios y Datos CEDATOS (2019). *Las Deudas de los Ecuatorianos. Encuesta de Opinión*. Quito. Ecuador. Recuperado de en: <https://www.elcomercio.com/actualidad/deudas-preocupacion-ecuatorianos-economia-creditos.html>
- Centro de Estudios y Datos CEDATOS (2020). *El Covid-19 cambió la vida y expectativas de los ecuatorianos. Apreciaciones de la población al 16 de abril de 2020*. Encuesta de Opinión. Quito. Ecuador. Recuperado de: <https://www.cedatos.com.ec/blog/2020/04/18/cedatos-el-covid-19-cambio-la-vida-y-expectativas-de-los-ecuatorianos-apreciaciones-de-la-poblacion-al-16-de-abril-de-2020/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL (2019). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Santiago. Chile: Editado por CEPAL-OIT
- Corvo, H. (2019). *Desempeño laboral*. Lima. Perú: Palestra Editores.
- Cuesta, A. (2017). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Lima. Perú. Empresa Editora Macro.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica* (tesis doctoral) Universidad Abierta Interamericana. Buenos Aires. Argentina. Recuperado de: <https://www.uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- GKF (2017). *Encuesta de Opinión sobre Desempeño Laboral del Sector Público*. Lima. Perú. Documento elaborado para la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR.
- Herrera, A. (2016). *Motivación Laboral*. Bogotá. Colombia. Editorial Mundo Nuevo.
- Juárez, J. (2017). *Administración y Evaluación del Desempeño Laboral*. México: Dos Consultores & Editores.
- León, L. (2018). *La Gestión del Rendimiento en el Servicio Civil*. Lima. Perú: Editado por SERVIR.
- Luque, P. (2018). Educación Financiera. Lima. Perú. Palestra Editores.
- Marín, H. y Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado* (artículo científico) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Publicado por la Revista

Horizonte Médico. Edición 17, N° 4.08. Recuperado de:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008

- Matienzo, G. (2014). *Glosario de Términos Organizacionales*. 2da. Edición. México. Editorial Palestra.
- Mendiola, C. (2018). *Endeudamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, año 2016* (tesis de maestría) Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto.
- Mesa, J. (2017). *Elementos Vitales de una gestión del desempeño eficiente*. Lima. Perú: Fondo Editorial de la Universidad Pacífico.
- Mori, C. (2017). *Factores motivacionales y desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017* (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Trujillo. Perú. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17673/mori_uc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pantigoso, M. (2017). *La Gestión de los Recursos Humanos en el Estado*. Lima. Perú: Legis editores.
- Pardos, M. (2018). *Manual de Educación Financiera*. Madrid. España. Editorial Palestra.
- Parodi, M. (2018). *Teorías económicas del Crédito*. Massachusetts. Massachusetts Institute of Technology.
- Rodríguez, C. (2020). *El desempeño laboral en empresas competitivas*. México: Editorial Mc Grill-Hall.
- Reggiani, I. (2018). *Work performance and Productivity in the Company*. New Jersey. USA. Private university in Princeton,
- Semana Económica (2020). *La Economía en tiempos de COVID*. Lima. Perú. Recuperado de: <https://semanaeconomica.com/economia-finanzas/la-economia-en-tiempos-denbspCOVID-19.edicion.abril.2020>
- Silva, E; Silva, G. y Bautista, J. (2018). *Influencia del clima organizacional en desempeño laboral de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Morales, región San Martín, año 2017* (artículo científico) Universidad Señor de Sipán. Publicado en la Revista Científica Institucional TzhoeCoen. Recuperado de: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/781>

- Stoner J. (2016). *Administración*. (7ma edic) México: Pearson Educación.
- Tribunal Constitucional - TC (2010) *Sentencia de Inconstitucionalidad del D.L. 1025. STC N° 010-2010-PI/TC*. Lima. Perú. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/00010-2010-AI.html>
- Trujillo, A. (2018). *El Sobreendeudamiento del consumidor*. Castilla-La Mancha. España: Dirección General de Consumo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- World B. (2018). *Financial Education*. Washington. USA Edited by the World Bank's Poverty Reduction Program.
- World Bank (2008) *The Growth Report: Strategies for Sustained Growth and Inclusive Development*. USA: Edition the International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- Zavala, A. (2016). *Metodología de la Investigación Científica*. (2da. Edic.) Lima. Perú. Editorial San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Endeudamiento personal	Obligación al que se compromete una persona al momento de pedir algo, sea de forma dineraria, especies, bienes o servicios, asumiendo compromisos de devolución e función de cláusulas o premisas pactadas previamente (BID, 2016, p.11)	Cuantificación del endeudamiento de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo evaluados desde las dimensiones sociales y económicas asociadas al crédito; medidos mediante la aplicación de una encuesta, con una escala ordinal.	Económica	Valor proporcional de la deuda sobre los ingresos familiares. -Valor proporcional de la deuda sobre los ingresos del trabajador. -Periodo del endeudamiento. -Montos de otros ingresos por el trabajador. -Montos de otros ingresos por otros miembros de la familia.	Ordinal
			Social	-Monto del diferencial entre los ingresos y la deuda destinada a coberturar las necesidades básicas del trabajador y su familia. -Horas hombre destinadas a obtener otros ingresos diferentes a su labor principal. -Diferencial estimado que se deja de cubrir en salud. -Diferencial estimado que se deja de cubrir en educación. -Diferencial estimado que se deja de cubrir en ocio.	

Desempeño laboral	Calidad del trabajo o del servicio que ejecuta el empleado como parte de la organización, donde se interrelacionan sus competencias profesionales, sus habilidades y actitudes interpersonales, incidiendo esto de forma directa en los resultados de la organización (CEPAL, 2019, p. 34)	Valoración del desempeño laboral desde los criterios asociados al desempeño estratégico-funcional y los criterios actitudinales del trabajador en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, medidos mediante la aplicación de una encuesta, con una escala ordinal.	Desempeño estratégico funcional	<ul style="list-style-type: none"> -Cumplimiento de actividades operativas asignadas al puesto. -Cumplimiento de actividades operativas asignadas a la unidad orgánica. -Calidad de los productos generados de forma individual. -Calidad de los productos generados por la unidad orgánica. -Eficiencia de la labor cumplida en función de los recursos tiempo. -Eficiencia de la labor cumplida en función del presupuesto asignado. -Eficiencia de la labor cumplida en función de los bienes y servicios asignados. -Horas hombre dedicadas a la función. -Horas hombre extraordinarias dedicadas a la función. 	Ordinal
			Aspectos actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> -Contribución al clima laboral. -Relaciones interpersonales para resolución de conflictos. -Actitud y esfuerzo para mejorar la productividad. -Trabajo colaborativo y en equipo. -Compromiso organizacional. -Probidad en el accionar. -Respeto de las normas de seguridad y salud ocupacional. 	

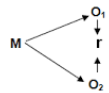
Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Endeudamiento personal y desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre endeudamiento personal y desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación de las dimensiones del endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020?</p> <p>¿Cuáles son las características sociales y económicas del endeudamiento personal en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020?</p> <p>¿Cómo es el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301,</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación entre las dimensiones del endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020.</p> <p>Identificar las características sociales y económicas del endeudamiento personal en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020.</p> <p>Identificar el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020.</p>	<p>Hipótesis general La relación entre el endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, es directa y significativa.</p> <p>Hipótesis específicas La relación entre las dimensiones del endeudamiento personal con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, es directa y significativa.</p> <p>Las características sociales y económicas del endeudamiento personal en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, son altas.</p> <p>El desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020, es bueno.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario de la variable endeudamiento personal Cuestionario de la variable desempeño laboral</p>

Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020?

Diseño de investigación



Dónde:
 M= Muestra de la investigación
 X = Variable 1= Endeudamiento personal
 Y= Variable 2= Desempeño laboral

Población y muestra

Población
 234 trabajadores de la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020.

Muestra
 87 trabajadores de la Unidad Ejecutora 301, Educación Bajo Mayo, Tarapoto – 2020.

Variables y dimensiones

Variables	Dimensiones
Endeudamiento personal	Social
	Económica
Desempeño laboral	Desempeño estratégico-funcional
	Aspectos actitudinales

	Seleccionados mediante el método aleatorio simple.		
--	--	--	--

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos (Instrumento 1)

Cuestionario de la variable: Endeudamiento personal

Adaptado de: Mendiola, C (2018) Endeudamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, año 2016.

Cargo del encuestado		
Tipo de contrato	DL. 276 ()	DL. 1057 ()
Fecha:		
Estimado trabajador (a), estamos interesados en conocer su opinión sobre el endeudamiento personal y el desempeño laboral en la UE. 301, Educación Bajo Mayo. Esta encuesta no constituye ninguna forma de control o de auditoría de la gestión de personal, su finalidad es académica y de investigación científica universitaria. Agradeceremos su participación. Se solicita calificar (marcar con una "X") cada ítem o pregunta, donde: 1: Muy bajo, 2: Bajo, 3: Medio, 4: Alto y 5: Muy alto.		

Dimensión: Económica	1	2	3	4	5
1. ¿Cómo calificas el valor proporcional de su deuda sobre los ingresos familiares?					
2. ¿Cómo calificas el valor proporcional de su deuda sobre los ingresos como trabajador en la UE Educación Bajo Mayo?					
3. ¿Cómo calificas el periodo del endeudamiento que tiene actualmente?					
4. ¿Cómo calificas los montos por otros ingresos como trabajador en la UE Educación Bajo Mayo?					
5. ¿Cómo calificas los montos por otros ingresos familiares?					
Dimensión: Social					
6. ¿Cómo calificas el monto del diferencial entre los ingresos y la deuda destinada a cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia?					
7. ¿Cómo calificas las horas hombre destinadas a obtener otros ingresos diferentes a su labor principal como trabajador de la UE Educación Bajo Mayo?					
8. ¿Cómo calificas el diferencial estimado que deja de cubrir en salud por motivo de la deuda que tiene?					
9. ¿Cómo calificas el diferencial estimado que deja de cubrir en educación por motivo de la deuda que tiene?					
10. ¿Cómo calificas el diferencial estimado que deja de cubrir en el ocio personal y de su familia por motivo de la deuda que tiene?					

Instrumento de recolección de datos (Instrumento 2)

Cuestionario de la variable: Desempeño laboral

Adaptado de: SERVIR (2017) Directiva subsistema de Gestión del Rendimiento

Cargo del encuestado					
Tipo de contrato	DL. 276 ()	DL. 1057 ()			
Fecha:					
<p>Estimado trabajador (a), estamos interesados en conocer su opinión sobre el endeudamiento personal y el desempeño laboral en la UE. 301, Educación Bajo Mayo. Esta encuesta no constituye ninguna forma de control o de auditoría de la gestión de personal, su finalidad es académica y de investigación científica universitaria. Agradeceremos su participación.</p> <p>Se solicita calificar (marcar con una "X") cada ítem o pregunta, donde: 1: Muy deficiente, 2: Deficiente, 3: Regular, 4: Bueno y 5: Muy bueno.</p>					
Dimensión: Económica	1	2	3	4	5
1. ¿Cómo calificas el cumplimiento de sus actividades operativas asignadas al puesto que desempeña?					
2. ¿Cómo calificas el cumplimiento de sus actividades operativas asignadas a la unidad orgánica a la pertenece?					
3. ¿Cómo calificas la calidad de los productos generados en forma individual como parte de su desempeño laboral?					
4. ¿Cómo calificas la calidad de los productos generados por la unidad orgánica a la que pertenece?					
5. ¿Cómo calificas la eficiencia de la labor cumplida en función del tiempo previsto para su cumplimiento?					
6. ¿Cómo calificas la eficiencia de la labor cumplida en función del presupuesto asignado para su cumplimiento?					
7. ¿Cómo calificas la eficiencia de la labor cumplida en función de los bienes y servicios asignados para su cumplimiento?					
8. ¿Cómo calificas las horas hombre dedicadas a su función asignada en la entidad?					
9. ¿Cómo calificas las horas hombres extraordinarios dedicados a la función asignada en la entidad?					
Dimensión : Aspectos actitudinales					
10. ¿Cómo calificas su contribución al clima laboral en la entidad?					
11. ¿Cómo calificas las relaciones interpersonales para la resolución de conflictos en la entidad?					
12. ¿Cómo calificas su actitud y esfuerzo para mejorar la productividad del trabajo en la entidad?					

13. ¿Cómo calificas el trabajo colaborativo y en equipo en la entidad?					
14. ¿Cómo calificas su compromiso organizacional en la entidad?					
15. ¿Cómo calificas su probidad en el accionar en la entidad?					
16. ¿Cómo calificas el respeto a las normas de seguridad y salud ocupacional en la entidad?					

Anexo 4: Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Barbarán Mozo Hipólito Percy
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Maestría en gestión pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable Desempeño laboral
 Autor (s) del Instrumento (s) : Br. Karen Yesenia Siche Marchena, adaptado de
 SERVIR (2017) Directiva subsistema de Gestión del Rendimiento.

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El citado cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de evaluación; en consecuencia, es medianamente válido, pertinente y aplicable para los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 02 de Julio de 2020

Dr. Hipólito Percy y Barbarán Mozo
 CPPV N° 387054

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Barbarán Mozo Hipólito Percy
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Maestría en gestión pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable Endeudamiento
 Autor (s) del Instrumento (s) : Br. Karen Yesenia Siche Marchena, adaptado de Mendilola, C. (2018) Endeudamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín, año 2016.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Endeudamiento.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Endeudamiento.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Endeudamiento.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El citado cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de evaluación; en consecuencia, es medianamente válido, pertinente y aplicable para los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:
4.6

Tarapoto, 02 de Julio de 2020



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : *Peña Peña José Luis*
 Institución donde labora : *Zona Registral N° III - Sede Moyobamba*
 Especialidad : *Contador - Maestro en Gestión Pública*
 Instrumento de evaluación : *Cuestionario de la variable Endeudamiento*
 Autor (s) del instrumento (s) : *Br Karen Yesenia Siche Marchena*

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los items del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Endeudamiento en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Endeudamiento					X
ORGANIZACIÓN	Los items del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Endeudamiento de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los items del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los items del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los items del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Endeudamiento					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido para ser aplicado.
 Tarapoto, 05 de junio de 2020

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48



 CPC - Rosa Liza Peña Peña
 Maestro en Gestión Pública
 Mat. 19-1310

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : *Peña Peña José Luis*
 Institución donde labora : *Zona Registral N° III - Sede Moyobamba*
 Especialidad : *Contador - Maestro en Gestión Pública*
 Instrumento de evaluación : Cuestionario variable: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br Karen Yesenia Siche Marchena

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido para ser aplicado.

Tarapoto, 05 de junio de 2020

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48


 CPCC José Luis Peña Peña
 Maestro en Gestión Pública
 Mat. 19-1310

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Alejandra Castro, Cesar Augusto
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín-UNSM
 Especialidad : Maestría en gestión pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable Endeudamiento
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Karen Yesenia Siche Marchena, adaptado de Mendiola,
 C. (2018) Endeudamiento y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad
 Nacional de San Martín, año 2016.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Endeudamiento .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Endeudamiento .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Endeudamiento .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El citado cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de evaluación, en consecuencia, es medianamente válido, pertinente y aplicable para los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:
45

Tarapoto, 02 de Julio de 2020



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Alejandria Castro, Cesar Augusto
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín-UNSM
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la variable Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Karen Yesenia Siche Marchena, adaptado de
 SERVIR (2017) Directiva subsistema de Gestión del Rendimiento.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitan recoger la información objetiva sobre la variable en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", en embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El citado cuestionario cumple aceptablemente con la mayoría de los criterios de evaluación; en consecuencia, es medianamente válido, pertinente y aplicable para los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 02 de Julio de 2020



CLAD - 11314
 Sello personal y firma

Anexo 5: Índice de confiable

Alpha de Cronbach

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	87	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	87	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad Variable Endeudamiento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.781	87

Estadísticos de fiabilidad Variable Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.801	87

Estadísticos de fiabilidad para el total de datos

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.796	87

Anexo 6: Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
RECURSOS HUMANOS

CONSTANCIA

La Unidad de Gestión Educativa Local San Martín;

Hace constar:

Que, el Sra. **KAREN YESENIA SICHE MARCHENA**, identificada con DNI N° 74202217, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto, realizó el desarrollo de su tesis titulada: **"Endeudamiento Personal y desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 301, Educación bajo mayo, Tarapoto - 2020"**, con la debida autorización de la institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte para los fines que estime pertinente.

Tarapoto, 07/08/2020



CPC. ARQUIMEDES ANDREY PINEDO CHUJUTALLI
Jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos
UGEL SAN MARTÍN - TARAPOTO

Anexo 7: Base de datos estadísticos

Excel con la data sistematizada

N°	Endeudamiento									
	Social					Econonómica				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2
2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
4	5	3	5	3	5	3	5	4	3	5
5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
6	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
7	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
8	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
11	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2
20	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
21	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3
22	5	4	5	3	5	3	5	4	5	3
23	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
24	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
32	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
35	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2
40	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
41	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
42	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3
43	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
44	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2
45	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
46	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
47	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
72	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
73	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
76	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2
77	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
78	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
80	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
81	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
82	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3
85	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
86	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
87	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3

