



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de
desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Autora:

Granados Huapaya, Raquel Lissett (orcid.org/0000-0003-3142-3244)

Asesora:

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (orcid.org/0000-0003-4166-6733)

Línea de Investigación:

Gestión de políticas públicas

Línea de Responsabilidad Social Universitaria:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis hijas Fernanda y Ashlyn por los días que no estuve a su lado y fueron mi fortaleza para seguir adelante.

A mi hermana Mery, por su apoyo incondicional en este largo camino y por su paciencia al cuidar a mis dos hijas.

A mi amigo y jefe el Ing. Rodolfo, quien me impulso a inscribirme en este programa académico y me motivo a culminarla.

Agradecimiento

A Dios por permitirme tener el tiempo suficiente para desarrollar la maestría en gestión pública. A mis padres Henry y Nora por darme la vida.

A mis hijas Fernanda y Ashlyn, por comprender que el tiempo que no pase a su lado ha sido con la idea de lograr una meta personal y poder tener un mejor futuro para nosotras.

A mi hermana Mery por ser un gran pilar en mi vida durante esta etapa académica, por su apoyo incondicional y entender lo importante que ha sido este proceso.

A mi gran amigo y Jefe el Ing. Rodolfo que me impulso a inscribirme a este post grado y que siempre creyó en mí en todo momento, dándome las fuerzas necesarias para cumplir mi meta.

A mis grandes amigos de la maestría a quienes conocí en el primer ciclo y con el que formamos el "Grupo 5", de cuales recibí su apoyo y juntos nos dimos la fortaleza para culminar esta experiencia.

Y no quiero olvidar a la Universidad Cesar Vallejo, por permitirme estudiar esta Maestría en Gestión Pública y a todos los docentes que me han dado catedra ya que gracias a ellos he aprendido y obtenido más conocimientos para lograr el desarrollo de esta presente tesis.

Índice

Resumen	vi
Abstract	vii
I. Introducción	8
II. Marco Teórico.....	12
III. Metodología.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.	22
3.3. Escenario de estudio	22
3.4. Participantes.....	23
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.6. Procedimiento	25
3.7. Rigor científico.....	26
3.8. Método de análisis de datos.....	26
3.9. Aspectos éticos	27
IV. Resultados y Discusión.....	29
V. Conclusiones.....	36
VI. Recomendaciones	37
Referencias	38
Anexos	44

Índice de Figura

Figura 1	23
----------------	----

Índice de Tabla

Tabla 1	25
---------------	----

Resumen

Como objetivo principal de esta tesis es conocer las percepciones sobre responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021; al ser una tesis cualitativa la metodología que se utilizó fue un tipo de investigación básica, nivel explicativo y el diseño de investigación fenomenológico, teniendo como dimensiones la percepción de la responsabilidad social y productividad en la gerencia, la muestra realizada fue a 17 trabajadores de la gerencia de desarrollo económico utilizando como técnica la entrevista a profundidad, focus group y observación. Luego de realizar la triangulación de los instrumentos, se obtuvo como resultado la falta de motivación para el desarrollo de sus labores y no cuentan con un entorno laboral adecuado, por lo que no consiguen realizar la responsabilidad social deseada. Concluyendo que mejorar las condiciones de trabajo, desarrollar una planificación adecuada lograra cumplir las metas planteadas.

Palabras clave: empleo, incentivos, trabajadores.

Abstract

The main objective of this thesis is to know the perceptions about social responsibility in the productivity of the economic development management of the Municipality of Ate, 2021; Being a qualitative thesis, the methodology used was a type of basic research, explanatory level and phenomenological research design, having as dimensions the perception of social responsibility and productivity in management, the sample was 17 workers from the economic development management using in-depth interviews, focus groups and observation as a technique. After carrying out the triangulation of the instruments, the lack of motivation for the development of their work was obtained as a result and they do not have an adequate work environment, so they do not manage to carry out the desired social responsibility. Concluding that improving working conditions, developing adequate planning will achieve the goals set.

Keywords: employment, incentives, workers.

I. Introducción

En estos últimos años la responsabilidad social empresarial (RSE) ha tomado gran importancia debido a la conexión e interacción de diversas empresas por la globalización, por lo que ha resultado más eficiente buscar un comportamiento consciente por parte de los empleadores que no solo quieren aumentar sus ganancias, sino, buscando afrontar estos desafíos al generar estrategias al conocer las prácticas exitosas en RSE (Lechuga-Cardozo, 2019, p.133). De igual manera, para determinar si una empresa es superior a otra se debe analizar diversas categorías, entre ellas la productividad, considerando la percepción del gerente con respecto a los stakeholders (clientes y competidores), teniendo en la actualidad a las empresas en constante aprendizaje e innovación, desarrollando estrategias de RSE para tener mayores beneficios a largo plazo y siendo competitivos en el mercado (Tapia et al., 2018, p. 78).

Asimismo, la crisis debido a la pandemia demostró la necesidad de mejorar la forma como hemos venido laborando y lo importante que eran los medios tecnológicos (Juliá et al., 2022, p. 15) siendo de gran uso en la actualidad por parte de los entes privados y públicos. Considerando las características, indicadores y modelos de referencia para atender los objetivos de transferencia en la gestión (Luelmo, 2021, p. 623), por ello, una forma de gestionar la responsabilidad social en las organizaciones es relacionarlas con las otras disciplinas.

Debido a esto es necesario para investigaciones sobre RSE, tener en cuenta el equilibrio y la comunicación con todas las personas participantes (Holman et al., 2019, p. 4)

En el Perú se ha realizado un modelo de RSE incluyendo a los stakeholders de las organizaciones, en las que se pueden realizar acciones en beneficios para todos los relacionados, logrando ser adaptados al ámbito local, contando con grupos de interés internos como alcaldes, concejo municipal, trabajadores, funcionarios) y externos como empresas, organizaciones diversas (López, 2021, p. 660). De igual manera, en el ámbito privado existen empresas que son socialmente responsables como Calidda, Arca Continental Lindley,

Sodimac, Backus, Pacifico, Motored, Pacasmayo, Ferreyros CAT, BCP, entre otras; desarrollando prácticas en mejora no solo de la calidad y desarrollo sostenible sino también en la responsabilidad social (Sánchez et al., 2021, p. 118).

La RSE debe ser una práctica permanente y responsable y no solo acogida por un momento, debiendo no solo ver el tema ambiental, sino también usar criterios laborales, legales, contractuales, culturales; pero en muchas ocasiones todo depende de la empresa y el campo donde se desenvuelva para ver el impacto que logra para mejorar la calidad de vida de las personas (Failoc, 2019, p. 5)

Así mismo, en el ámbito local, la municipalidad de Miraflores haciendo uso de la responsabilidad social, y con la finalidad de potenciar las relaciones con los trabajadores, ha implementado prácticas como por ejemplo responsabilidad social con el medio ambiente e inclusión social (Jáuregui, 2019, p. 29), buscando contribuir en la sociedad y hacerla más duradera.

De igual forma, la Municipalidad de Ate cuenta con diferentes áreas que se enfocan en practicar la responsabilidad social, en este caso se hablará de la gerencia de desarrollo económico que cuenta con dos subgerencias: la primera es defensa civil que entrega certificados de inspección técnica y la segunda el área de formalización empresarial, encargada de otorgar licencias de funcionamiento. En ambas áreas se muestra a los trabajadores incumpliendo los objetivos establecidos por el Ministerio de Economía y Finanzas - MEF, debido a que sienten que no existen incentivos suficientes por parte de la gerencia para realizar sus funciones y eso conlleva a la falta de motivación para elevar la productividad, lo cual impide llegar a la meta para adquirir beneficios monetarios y que sean utilizados en la comunidad a través de la responsabilidad social.

Por ello se formula como problema principal ¿Cómo son las percepciones sobre responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021?. Contando con problemas específicos: ¿Cómo es la percepción del entorno laboral en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021?; ¿Cuál es la

percepción organizacional en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021?; ¿Cuál es la percepción en las estrategias en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021?

Justificando la investigación de manera teórica, práctica y metodológica, siendo la justificación teórica aportando conceptos de productividad y responsabilidad social, que será referente para investigaciones posteriores. Por eso, Reynosa (2018) sostiene que la justificación teórica se desarrolla con la descripción de artículos fidedignos para realizar el estudio en la investigación, y así demostrar el objetivo y beneficios que se obtendrán de ella (p. 10). En el caso de la justificación práctica será porque se plantea la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico en la Municipalidad de Ate, sosteniendo Álvarez (2019) que aquella justificación alcanza para señalar cómo los resultados servirán para modificar la realidad del ámbito del estudio (p. 2).

Y en el caso de la justificación metodológica se aplicará porque se adjuntará instrumentos para recolectar datos aprobados en otras investigaciones, enfocados en mejorar la contribución que tiene la responsabilidad social dentro del área de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate-2021. Por eso, Musallam et al., (2019), nos señala que los artículos serán necesarios para definir el concepto de estudio y así tener la razón de investigación (p. 1)

En tal sentido se plantea como objetivo principal conocer las percepciones sobre responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021. Y los objetivos específicos: interpretar la percepción del entorno laboral en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021; comprender la percepción organizacional en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021; comprender la percepción de las estrategias en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021.

Así mismo, en la presente investigación no se ha previsto la formulación de hipótesis por tratarse de un enfoque cualitativo. Asimismo, Amaiquema et al.,

(2019) nos dice que en las investigaciones cualitativas no es necesario plantear hipótesis ya que no se hacen suposiciones previas, utilizando la interpretación o percepción de las personas sobre la problemática planteada a la realidad estudiada en ese momento (p. 359).

II. Marco Teórico

Sobre los antecedentes a nivel internacional, diversos gobiernos e investigadores analizan la responsabilidad social de las empresas (RSE), relacionando su compromiso a una buena producción.

López et al. (2017) realizó un estudio de caso sobre la RSE en un enfoque del capital humano teniendo como objetivo analizar los factores que causan mayor efecto en el capital humano sobre la RSE, utilizando metodológicamente una encuesta de 68 empleados de una empresa de fumigación utilizando como modelo la RSE de la norma ISO 26000, señalando que los organismos internacionales, así como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Instituto Ethos de Responsabilidad Social, el European Business Forum, el Business in the Community, la International Organization for Standardization (ISO) vienen plasmando propuestas para guiar, impulsar, legalizar y promocionar la Responsabilidad Social Empresarial. Concluyendo que las muestras señalan que las empresas deberían gestionar estrategias responsables (respetar el medio ambiente, generar una buena calidad laboral, respetar al consumidor y participar en la comunidad) y guiarse de manera ética con diversos grupos de interés (p. 37)

Zárate-Rueda et al., (2021), desarrolló un estudio sobre cómo la RSE representa el comportamiento ético y corporativo frente a los stakeholders (colaboradores, directivos, accionistas, clientes, proveedores) para poder lograr las expectativas y las necesidades que se requieren, teniendo como objetivo el análisis de las tendencias teórico-conceptual de las partes interesadas, realizando una metodología dividida en dos etapas, el primero el análisis bibliométrico (búsqueda en Scopus y determinar la inclusión o exclusión de artículos) y una revisión sistemática (analizando los artículos seleccionados). De acuerdo a ello, concluyó, que una nueva forma de hacer empresa es teniendo en cuenta la RSE, donde las organizaciones siguen las reglas y asumen responsabilidades inclusivas adoptando estándares internacionales de buenas prácticas y medioambientales, debiendo definir de manera clara su política de RSE creando

una cultura que dirija el desempeño de los trabajadores de manera ética contando con la participación de los stakeholders (p. 461).

Nazzaro et al., (2020), desarrollo una investigación sobre la RSE y cómo va tomando fuerza en la industria alimentarias, siendo su objetivo analizar como en la economía alimentaria la RSE va tomando importancia, presentando un modelo de cómo debería ser su flujo en los negocios. Como metodología realizo un estudio del caso con entrevistas a profundidad y focus group con gerentes y expertos en el sector. Luego de eso, concluyo que la mayoría de las empresas se enfocan en la RSE ya que las vuelve más competitivas frente a otras. (p. 1-18)

Por eso, León et al., (2021), realizo un estudio sobre los gobiernos centrales en la RSE y su rendición de cuentas teniendo como objetivo examinar cómo los gobiernos de los países de la Alianza del Pacífico (AP) asumen roles para incentivar la RSE mediante las rendiciones de cuentas presentado por los presidentes de Chile, Colombia, Perú y México en el año 2017. Debido a ello, utiliza en su análisis la metodología cualitativa con un método de análisis descriptivo sistemático para poder determinar si los gobiernos de la AP asumen el rol de promocionar la RSE. Concluyendo que los gobiernos tienen un aspecto prioritario en el desarrollo social, creando en sus agendas, políticas e iniciativas relacionadas con la RSE, lo que permite que las manifestaciones tengan una perspectiva interna y externa, regulando así el liderazgo y también logrando evidenciar el predominio de las organizaciones internacionales en las políticas de estos países (p. 88).

Severino et al., (2021), desarrollo un estudio con la finalidad de averiguar la percepción de los alumnos de nivel superior sobre RSE, el objetivo de esta investigación es examinar el comportamiento de los consumidores al ser parte de los stakeholder, quienes solo busca generar beneficios globales. La metodología desarrollada es utilizar un cuestionario a 204 estudiantes de Chile, utilizando criterios de inclusión y exclusión, como son tener entre 18 a 31 años, ser estudiante de educación superior, residir en Chile. Las conclusiones son que deben existir capacitaciones en responsabilidad social

personal y social, incluso en ética empresarial, permitiendo de esa manera el bienestar de los grupos de interés (p. 39).

A su vez, Arredondo y Caldera (2021), desarrollo en su estudio de caso sobre una empresa exportadora de suministro Mexicana en su proceso de desempeño sustentable, siendo su objetivo analizar el efecto a nivel internacional de las cadenas de valor desde una perspectiva triple, teniendo en cuenta el medio ambiente, rendimiento y la evolución de la economía de la localidad. Su metodología fue cualitativa con enfoque descriptivo, usando la observación en sus actividades de una empresa en México, siendo sus gerentes quienes muestran su normal desarrollo. Siendo sus conclusiones que si la empresa desea ser reconocida como una empresa socialmente responsable es necesario reducir su impacto en el aspecto ambiental (p. 16)

Tarighi et al., (2022), en su estudio sobre el impacto de la difusión de la RSE en las empresas que cotizan en la bolsa, señala que su objetivo es examinar si existe una relación entre las empresas y su posible quiebra. Utilizo como metodología el estudio de 200 empresas que cotizan en la bolsa del año 2013 a 2018, y que su zona de trabajo sea el Iraní. Concluyo que aquellas empresas con más propietarios ocasionan que exista una difusión agregada en RSE, crea una mayor credibilidad en sus accionistas (p. 10).

Asimismo, se tomó información de algunos antecedentes a nivel nacional, se tiene que Puell (2019) en el artículo sobre la RSE en las empresas peruanas señala que su objetivo principal es expresar los conceptos, comentar y entender la RSE que deben asumir los empresarios con su organización analizando que la empresa, que asume una responsabilidad social genera muchos cambios dentro de ella, tomando en cuenta las buenas prácticas en un aprendizaje continuo, con una mejor organización en el trabajo, ocasionando más oportunidades, ofreciendo mayores oportunidades, dando ofertas laborales y desarrollando un crecimiento sostenible. Por lo tanto, concluye que estas empresas logran tener un adecuado nivel de desarrollo social dónde evita y mantiene el medio ambiente la cual aplica un modelo de gestión de gobiernos que armoniza el interés de todo el público, aportando la rentabilidad y la posibilidad de competir a nivel global (p. 27).

De igual manera, Córdova et al., (2019), realiza una investigación para tratar de examinar el impacto de las acciones sociales en una empresa agroindustrial teniendo como objetivo calcular la implementación y ejecución de los programas sociales, la inversión social y la responsabilidad social incentivando mejor modo de vivir de la población. Utilizando una metodología participativa con 71 familias de las 2081 que se registran en el INEI de la localidad del Centro Poblado San José Virú. Concluyendo que el 3,5% de las PYMES no ha implementado alguna actividad en el campo de la RSE, por ello la población del Centro Poblado San José Virú, siempre manifiesta la necesidad de programas sociales y suelen criticar el desarrollo de las funciones de las autoridades de alto rango porque no ven el cumplimiento de sus atribuciones. Asimismo, si bien el propósito de la RSE no solo es desarrollar más rentabilidad y proactividad de la empresa, el estudio Ortega, manifestó que, si bien este momento la RSE no es ventajosa, la reputación y rentabilidad de las empresas irá aumentando siendo un beneficio a futuro (p. 275).

Asimismo, Sono et al., (2021), realiza un estudio de conceptualización de la gestión administrativa de acuerdo al aspecto teórico expresado por varios autores, teniendo como objetivo construir algunas modificaciones en las municipalidades y así lograr una moderna gestión administrativa, utilizando el método descriptivo teórico de análisis – síntesis, teniendo en los resultados que la RSE en las empresas de la última década, debe existir la adopción de la misma en bien de los colaboradores y familias. Por esta posición es de comprenderse que los empresarios utilizan este sistema de compromiso para tratar de dar un mejor trato a sus colaboradores, concluyendo que tiene una gran importancia debido a que resulta ineludible entrever que una buena gestión administrativa en las instituciones municipales tiene una buena aceptación en la población estos mecanismos o sistemas, se encuentran creados al servicio del ciudadano, así como del bienestar social.

Es por ello, que esta investigación se va a basar en dos teorías. La primera se trata de la responsabilidad social en las organizaciones, pues hasta hace pocos años se consideraba como única prioridad el crecimiento económico dentro de las organizaciones, sin embargo, esta intención excede a cualquier otro tipo de

interés frente a sus agentes de interacción, del cual aún no se logran resolver los aspectos íntegros que se reflejan en las acciones y actitudes que abarca a agentes extraños supuestamente del enfoque y visión de las empresas (Palomo y Vieira, 2017, p. 1). De igual manera para lograr el sostenimiento es necesario tener y cumplir una planificación estratégica y cada uno de sus metas los que lograran alcanzar flexibilidad y rapidez para afrontar las modificaciones que se presenten, las empresas enfocadas al acuerdo comunitario son las comprometidas a cubrir necesidades no solo de la organización sino también de todo el entorno (Chasipana, 2017).

Cortes (2015, como se citó en Ramírez et al., 2017) señala que la empresa dejó de ser creada sólo como un agente imprescindible del ciclo económico para generar sueldos y pagar impuestos, que ocasionarán un aumento en el consumo y del gasto fiscal, para en la actualidad ser un agente social que traspasa un beneficio solo económico. De igual forma, existen factores que han impulsado el crecimiento de la responsabilidad social organizacional, teniendo entre ellos las actuales inquietudes y perspectivas de los ciudadanos, consumidores, poderes públicos e inversionistas dentro de la globalización y la modificación industrial en gran magnitud y la intranquilidad cada vez mayor sobre el daño ocasionado al medio ambiente ocasionado por la actividad económica (p. 1).

Dentro de la teoría de responsabilidad social se encuentra el enfoque de la nueva gestión pública - NGP, Rodríguez (2020) señala que se difunde a finales de los años 80 del siglo pasado manifestando que se ha discutido una consideración relevante en el debate sobre justicia y equidad siendo posible ubicar autores que protejan las premisas de la NGP sobre bases administrativas u organizacionales, sin embargo, debido a las carencias de la visión del estado moderno, un estado en beneficio de las personas implica una variación de perspectivas y gestión proyectando sus servicios como expresión del derecho de los ciudadanos, en pocas palabras la política del estado moderno es aquel abocado al ciudadano eficiente, unitario y descentralizado, inclusivo y abierto, transparente y que rinda cuentas (p. 459-460).

Es así, como el enfoque será en la gestión para resultados - GPR, la cual me permitirá hacer énfasis en el crecimiento económico sostenible y la disminución del costo de operación gubernamental; y cómo esto se relaciona con las metas trazadas que le ponen a la Municipalidad de Ate al terminar cada año.

Gibson y Tesone (2001, como se citó en Flores y Delgado, 2020) señala que al principio, la GPR se empleó en el sector privado, luego el gobierno de Estados Unidos inició utilizando alguna de sus formulaciones en varios organismos públicos (p. 1228), de esa forma, en los últimos años se ha incrementado el consenso frente a la economía para que los gobiernos sean transparentes y responsables de los recursos públicos. Cabe señalar que estos cambios no fueron suficientes para reconocer el logro de los programas y proyectos ejecutados, la GPR, es la visión deseada para satisfacer esa necesidad y elevar los patrones de desempeño dentro del sistema de las Naciones Unidas, cambiando el punto de vista para producir y realizar cosas fomentando el cambio; como tal, es necesario que las organizaciones se centren en resultados a largo plazo y puedan demostrar su aportación para alcanzar el éxito en el extremo de los resultados logrados, a diferencia de lo que se logró (Organización de Naciones Unidas - ONU, 2018).

La segunda teoría es la estructuralista, basado en la productividad, cabe mencionar que De la Rosa (2021) señala que la teoría estructuralista fue desarrollado por Max Weber en el año 1930 dando lugar a que dependiendo del entorno laboral se lograba una mejor fuerza de trabajo y educación de las personas, estando las personas supervisadas en sus actividades para lograr el desarrollo de la entidad (p. 93-94). Asimismo, Luhmann (2009, como se citó en Cadenas, 2020), señala que esta teoría se debe entender como temporal ya que se buscan consecuencias a futuro utilizando herramientas comunes para su mejora laboral (p. 211), es por eso que el entorno laboral debe lograr una mejora para el desarrollo de los objetivos de la entidad, en este caso de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate.

Por eso, debido a lo antes mencionado se podrá definir las categorías, contando con dos, la primera la percepción de la responsabilidad social y la

segunda la productividad en la gerencia, siendo importancia para las organizaciones realizar proyectos de bienestar social que no provoquen daños en las empresas, con la preocupación de optimizar las ganancias y el patrimonio líquido de los accionistas y así lograr obtener una productividad más acorde con los objetivos.

En el caso de la primera categoría percepción de la responsabilidad social, suele ser aplicada en las empresas grandes, aunque existen en las organizaciones públicas y privadas, prácticas socialmente responsables no son muy desarrolladas al ser una terminología nueva. Esto es en esencia un concepto en el que voluntariamente se decide cooperar para tener una mejor sociedad y un mejor entorno ambiental (Chirinos y Fernández, 2012, como se citó en Ramírez et al., 2017, p. 53). La responsabilidad social no es una moda, es una prioridad transformada en estrategia que proporciona ventajas potenciales evidentes, por acción y comunicación, para los públicos organizacionales, generando beneficios tangibles y útiles para el desarrollo social, económico y cultural, entre otros (Turyakira et al., 2014, como se citó en Hernández y Manrique, 2017, p. 50) de tal manera que la RSC está tomando notable importancia en el desarrollo de las empresas.

De igual manera, como sub categorías se tiene el entorno laboral, donde Carhuayal (2020) señala que el entorno laboral empezó a tener impacto a causa de un grupo que se organizó, teniendo causas internas y externas con efectos negativos y positivos siendo este imprescindible para que el trabajador esté motivado y respaldado por su entorno y como resultado tendría un mejor rendimiento rentable y productivo dentro de la organización que se conforman (p. 58). En los sectores públicos y privados son un conjunto que enmarca las percepciones globales donde presenta emociones en los colaboradores dentro de su puesto de trabajo; sin embargo, si queremos conocer la variable en una investigación tenemos que comprender el comportamiento humano, su estructura y procesos dentro de la organización (Gonzales et al., 2021, p. 1159).

En el caso de la subcategoría organizacional, Koontz y Wehrich (2017) señala que es la identificación, de una buena planificación necesaria para llegar a

alcanzar logros y metas, dentro de un ambiente laboral acorde a un grupo de actividades frente al administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación y estructura. Ahora sobre la subcategoría estrategias Weston (2020) nos dice que es un proceso reflexivo y sistemático en el ambiente laboral para determinar una dirección y un curso de acciones para lograr una buena comunicación y así tener como resultados beneficios tangibles. Serrano et al., (2019), señalan que las estrategias permiten identificar el enfoque de realidades logrando implementar en la población donde se quiera laborar (p. 147).

Por todo ello, la responsabilidad social es toda acción que las empresas realizan para incrementar sus ingresos pero más allá de eso se transforman en estrategias que permitirán desarrollar los métodos que implementan para alcanzar sus objetivos, sin embargo, esto no sólo trae beneficios económicos sino que también genera beneficios tangibles a nivel social y cultural.

Con relación a la segunda categoría productividad en la gerencia, se puede señalar que es la forma como se usan los factores de producción para la fabricación de productos y servicios para enmendar las necesidades de la sociedad e incluye que es un elemento estratégico en las organizaciones debido a que los productos y los servicios no pueden competir si no se elaboran con altos estándares de productividad (Fontalvo et al., 2018). Por lo general, en estos procesos se utilizan los mismos recursos o incluso menos dependiendo de la meta a la que se quiere llegar, obteniendo así los mismos resultados que en otras oportunidades e incluso pueden ser mejores. Para ello, no sólo se utilizan recursos sino también actividades que ayuden a que el proceso sea más eficiente. Gabini (2018) señala que la productividad debe ser entendida como un argumento entre la producción original, los costos tangibles y humanos vinculados a su obtención dentro de una organización (parr.2).

En virtud a ello, se tiene como subcategoría a las competencias laborales según Hernández (2020) las competencias laborales son las que permiten a una persona ejecutar de una determinada forma un puesto de trabajo, situación o perfil profesional, estas se identifican generalmente de la realidad del trabajo,

dado que principalmente son ellos a quienes mejor saben de lo que sobre lo que sucede en el ejercicio diario del empleo (párr. 24)

III. Metodología

Por lo tanto, a raíz de lo mencionado se presenta la metodología que conforme (Hernández et al., 2018) afirman tiene la finalidad el estudio en la utilización del método científico de modo que garantiza que las consecuencias de una investigación se alcancen a partir de los datos obtenidos (p. 29).

3.1. Tipo y diseño de investigación

A través del tipo y diseño de investigación se va a juntar información que nos servirá como bases para poder desarrollar nuestras preguntas problema y de esa forma llegar a las respuestas esperadas. Por lo tanto, el tipo de investigación será básica y el diseño de investigación es fenomenológico.

Tipo de investigación básica o también conocida como pura, ya que se va a enfocar en recopilar información para entender el problema mediante la investigación teórica sin que estos se lleven a la práctica. Según Baena (2014), la investigación pura es el “estudiar un problema, para lograr exclusivamente tener conocimiento” (citado por Escudero y Cortez, 2018). Así mismo, el nivel que utilizará es la explicativa, que como su mismo nombre lo dice se va buscar explicar el origen o las causas que provocan que exista nuestro problema de investigación no sólo detallar cómo se llega al problema, sino que se va a interpretar la situación actual de nuestro objeto de estudio y entender del por qué ocurre estas circunstancias. Nicomedes (2018) menciona que, “en el nivel de estudio explicativo las hipótesis son esenciales, para poder llegar a orientar al investigador que caminos seguir frente a la investigación.” (p. 3).

Diseño de investigación fenomenológico, es un enfoque de procedimientos de investigación que cuenta con un enfoque de procedimiento con un método habitual, siendo un conjunto de ideas o conocimientos de autores y pensadores (Ayala, 2008, citado por Segovia et al., 2020, p. 411).

De los Reyes et al., (2019), mencionan que la fenomenología es una de las bases para deducir y comprender los estados de manera subjetiva de la persona (p. 205). Asimismo, Babu (2019) refiere que es de los cinco primordiales enfoques en las investigaciones (p. 2019).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Las categorías son los diferentes valores que se pueden obtener para poder clasificar de forma clara los fines de la investigación, así mismo, se pueden subdividir en sub categorías.

Categoría 1: Responsabilidad Social

Subcategorías

- Entorno laboral.
- Organizacional.
- Estrategias

Categoría 2: Productividad

Subcategorías

- Competencias laborales.
- Remuneración

➤Matriz de Categorización

Se encuentra en el anexo 01

3.3. Escenario de estudio

Este punto representa el lugar o lugares en donde se va a elaborar el proyecto de investigación. En este caso, se realizará en el área de la gerencia de desarrollo económico y lugar comunitario dentro de la municipalidad de Ate. La escena ideal para las investigaciones; es aquella en la cual el observador tiene acceso fácil, establece una inmediata buena relación con los informantes y recaba datos relacionados directamente con los intereses de investigación. (Potenciano, 2021, parr.1)

Figura 1

Escenario de estudio



Nota. Imágenes tomadas de Canva

<https://www.canva.com/design/DAFFZq0jmTk/QBLDBCYbnHh71o4c1AoGwQ/edit>

3.4. Participantes

Se ha escogido que para esta investigación se consideren a 17 trabajadores de la gerencia de desarrollo económico, siendo para incluir a los trabajadores que tengan estudios técnicos y/o universitarios, estén laborando más de 2 años y sobre todo que se encuentren como responsables para el cumplimiento de la meta del MEF. Así mismo, Pugsley (2018) reporta que “algunos investigadores han utilizado desde tres hasta catorce individuos, dependerá del tema a tratar y del conocimiento que estos tengan de este.” (p. 8).

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los métodos y las técnicas de investigación son los métodos que continúan los investigadores para tener los datos necesarios en su acercamiento al objeto de estudio (Gómez, 2020). En tal sentido, Hernández y Ávila (2020) sostuvieron que sí, requieren evaluar un fenómeno que está sucediendo en un momento específico, el investigador no solo debe tener en cuenta la documentación

encontrada, sino también debe evaluar la percepción del personal afectado por el problema que se está investigando, en este caso será una investigación primaria y las técnicas más importantes para recolectarlas será la observación, las encuestas y la entrevista (p. 52).

De igual manera, los instrumentos utilizados para esta investigación han sido validados por tres (03) expertos en la materia, con la finalidad de cumplir con los objetivos, los cuales se encuentran en el Anexo 04. Yuni (2014) manifiesta que las investigaciones deben ser veraces, tener una finalidad y ser autenticadas, ocasionando con ello la certeza de que es genuino lo pasmado (cita por Hernández y Ávila, 2020, p. 52)

Por ello, en esta investigación se aplicarán las técnicas de entrevistas, que se llevarán a cabo a diez expertos del área y tengan conocimiento sobre lo que se basa nuestro problema. Según Arispe et al. (2020) consiste en un dialogo que utiliza un formato de preguntas y respuestas, que permite recabar información siendo posible utilizar preguntas abiertas o cerradas. Y grupos de discusión o focus group, Escobar y Bonilla (2017) hacen mención acerca de los grupos focales que estos provienen de diferentes posturas como el realismo y el constructivismo, ya que en el realismo los datos son estudiados por clases preexistentes, explorando la coexistencia de la evidencia entre múltiples investigaciones, y, aplicando los conceptos de confiabilidad y validez (p. 52).

Para Krueger y Casey (2000), la idea de los grupos focales es conocer las opiniones y aflicciones de las personas seleccionadas sobre un tema específico (citado por Rodas y Pacheco, 2020, p.186)

En virtud a ello, se ha considerado a 07 trabajadores de la gerencia de desarrollo económico donde se recopilará información acerca de los métodos utilizados por la gerencia para que el área llegue a sus metas trazadas cada año teniendo en cuenta la responsabilidad social como un factor para alcanzarlas, de igual forma, si es que hay conformidad por parte de los trabajadores con los incentivos que se les da para el desarrollo de este. De igual forma se hará uso de la observación no participante mediante el check list y realizando tomas fotográficas a 17 personas de la gerencia a fin de verificar lo señalado en la

entrevista y el focus group. Conforme señala Rodríguez y Caurcel (2019) el enfoque de la observación no participante permite la mejor comprensión de lo que ocurre en la realidad (p. 2).

De igual forma Cisneros et al., (2022), nos manifiesta que las Tecnologías de la Información y Comunicación – TICs, han sido de gran aporte para afrontar la pandemia COVID-19, logrando desarrollarse las entrevistas y focus group para las investigaciones con normalidad (p. 1166).

Tabla 1

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Público objetivo	Técnicas	Instrumentos
10 especialistas	Entrevistas a profundidad	Guía de entrevistas
1 focus group de 7 especialistas	Focus Group	Guía de focus group
17 especialistas de entrevistas y focus group	Observación	Ficha de observación (check list)

Nota. Esta tabla muestra el público objetivo, técnica e instrumentos para recolectar datos

3.6. Procedimiento

Según Kuhn (2018) nos señala que una entrevista o focus group debe durar una o dos horas, pero recomienda que no pase de 90 minutos por factores esenciales, siendo la primera que te permite recibir a las personas en un día, el segundo es que como investigador te dará el tiempo suficiente para tener un ambiente adecuado para su desarrollo y por ultimo las personas que participen estarán enfocadas en el tema evitando su fatiga (parr.9)

De acuerdo a lo anterior, se tomará en cuenta lo rescatado por el autor para llevar a cabo el tiempo estipulado durante las entrevistas y el focus group. Pues en el primer caso, se citaron a los 10 expertos en diferentes horas del día que sean accesibles para ellos y se implementó un lugar privado donde la

comunicación no tenga interferencia y se puedan realizar las grabaciones, teniendo una duración de 15 minutos a 18 minutos aproximadamente.

En el caso del focus group o grupo de discusión se coordinó con 07 trabajadores de la gerencia para que todos puedan ingresar a la plataforma zoom en un horario adecuado y así poder captar la información para esta investigación, teniendo una duración aproximada de 90 minutos. De igual forma, para la observación se realizó en un día laborable habitual con las 17 personas y se realizaron toma fotográfica sobre lo que era necesario para la investigación.

3.7. Rigor científico

El rigor científico se manifiesta en su gran mayoría en la calidad de la investigación y en el proceso que esta desempeña: organización, recolección, procesamiento y análisis, de esa forma contribuye a que los datos recolectados sean fiables, válidos y representativos. Es por ello, que la investigación demanda tener diferentes métodos, técnicas, procedimientos, etc. para garantizar que durante el planteamiento de las entrevistas y los focus group, se obtenga la mejor información posible. Espinoza y Eudaldo (2020) indicó que el “rigor científico son relaciones que establecen entre el entrevistador y los participantes de ahí la importancia de la ética como garante de este rigor en las indagaciones.” (parr.1)

3.8. Método de análisis de datos

La definición de análisis de datos involucra tres subprocesos vinculados entre sí: la reducción de datos, su presentación y la etapa de conclusiones/verificación. Los procesos antes mencionados se presentan antes de la recolección de datos, en el transcurso del diseño y planeación del estudio; en el curso de la recolección de datos cuando se realizan los primeros análisis; y posteriormente de la recolección de datos cuando se diseña y finaliza el producto final. (Denman y Haro, 2020)

Cohen y Seid (2019) sostienen; la ductilidad de los modelos cualitativos no sustenta conocimientos fijos, ni técnicas únicas para la elaboración y análisis de datos; por el contrario, la tarea del investigador no queda ligada a un criterio

personal; es decir basarse en el sentido común, sino que en un vasto conjunto de criterios metodológicos y finalmente guían las decisiones (p. 203).

De igual forma, en esta investigación la recopilación de datos que se obtengan en las entrevistas serán objetivas sin que los involucrados tengan preferencias por algún ámbito, dando lugar a un orden dentro de las preguntas: preguntas generales y fáciles, preguntas complejas, preguntas sensibles y delicadas y las preguntas de cierre referidas a nuestro problema a tratar, así mismo, estas serán grabadas por audio para tener un registro de lo que se habló en ese momento. Por otro lado, para las entrevistas grupales se va a elaborar un cuadro de doble entrada en donde podrán registrar lo dicho en el lugar para que de esa manera se pueda tener una mejor visibilidad de las respuestas y así poder compararlas con mejor alcance. En caso, los trabajadores den autorización para grabar el focus group, tomaremos ese documento para tener un mejor entendimiento de lo que se realizó y hacer un análisis más profundo. En el caso del check list se tomarán en cuenta la toma fotográfica obtenida para hacer un análisis debido para la investigación.

Luego de ello mediante el uso de los instrumentos y herramientas señaladas en la recolección de datos, se realizó un análisis en una matriz de análisis de datos formulada en Excel, distribuidas en los objetivos específicos de la investigación, analizando los resultados obtenidos en las entrevistas en profundidad, focus group y el check list, realizando la triangulación requerida y así obtener los resultados que sirvieron para este trabajo.

3.9. Aspectos éticos

Según Viorato y Reyes (2019) sostiene que indagar en los aspectos éticos fortalece el esmero de aplicar una ciencia, que, cumplan con los objetivos primordiales de solucionar problemas, sin transgredir los valores, la moral y los principios de una comunidad y por ende de la persona como sujeto de estudio (p. 37). De acuerdo a lo mencionado, los aspectos éticos que se tomarán en cuenta para esta investigación es que o se preguntará ni mencionará datos personales a los entrevistados, ya que, la información que será recopilada es con fines

académicos, se mantendrá el respeto y profesionalismo ante los entrevistados en todo momento tanto antes, durante y después de realizar el análisis de datos.

Cabe resaltar que a ningún miembro que ayudará a la resolución del problema se le ha persuadido o presionado para que se lleve a cabo esta investigación, de esa forma se mantendrá la confiabilidad y compromiso para este proyecto. Asimismo, se tomará en cuenta lo establecido en las normas APA 7 y se verificará que el turnitin sea dentro del marco de lo requerido para la presente investigación.

IV. Resultados y Discusión

Para la investigación cualitativa realizada se aplicaron tres instrumentos a fin de cumplir con la triangulación, como son una entrevista a 10 personas, 01 focus group a 7 personas y de allí se observó el trabajo realizado de 17 personas, llegando a los siguientes resultados:

4.1. Objetivo específico 1

Interpretar la percepción del entorno laboral (Sc1) en la productividad de la gerencia (C2) de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021

El objetivo en la investigación sobre la percepción del entorno laboral en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, se pudo Interpretar que respecto al entorno laboral (Sc1) no perciben de manera clara cuales son las actividades que desarrolla la gerencia de desarrollo económico con relación a la responsabilidad social o si las que realizan formarían parte de ello, ya que solo están enfocados en cumplir sus metas, asimismo perciben que hay poca comunicación entre el personal, y su espacio de trabajo y los materiales que entregan no colman sus expectativas, de igual manera sobre la productividad en la gerencia (C2) se interpreta que tienen la apreciación que existe una desmotivación al realizar las labores debido a que no tienen los instrumentos necesarios para un mejor desempeño y al considerar que no tener el entorno optimo se ven limitados a cumplir sus metas

En la descripción de resultados sobre la percepción del entorno laboral se tiene que los más resaltantes expresados en las entrevistas en profundidad se describe que no tienen claro si la gerencia realiza una responsabilidad social adecuada, tampoco están muy familiarizados con las funciones de la gerencia de desarrollo económico, asimismo el ambiente donde desarrollan sus funciones no son los óptimos sintiendo una falta de compromiso de la institución para mejorarlo ocasionando una falta de motivación, de igual manera consideran que no existe trabajo en grupo como tal, conllevando todo ello a que la productividad no sea el adecuado y no se logren las metas.

En el focus group describen que quieren mejores condiciones laborales, teniendo ideas de los cambios que se pueden realizar ya que el entorno donde laboran no es el adecuado, señalando que las oficinas son muy pequeñas y en ella se encuentran demasiadas personas, también consideran que se deberían de formar equipos que trabajen en conjunto y así se logren cumplir las metas, de igual manera perciben que dentro del entorno laboral el trabajo de equipo es un reto y sobretodo porque consideran que sus funciones no están claras y que muchos no se encuentran conformes con los equipos que se forman, por tener costumbre de trabajar solos, en las observaciones realizadas se percibe que no cuentan con los implementos necesarios para el desarrollo de sus labores (útiles de oficina, computadoras nuevas), no se logró ver que el gerente motive en algún momento a sus trabajadores, asimismo se puede señalar que los espacios son reducidos y en una oficina se encuentran demasiadas personas.

De los resultados se puede interpretar que la percepción de los trabajadores sobre el entorno laboral, es que no tiene claro si la gerencia realiza una responsabilidad social adecuada, de igual manera consideran que el ambiente no es el adecuado ya que los espacios son muy pequeños para la cantidad de trabajadores que se encuentran en esa zona de trabajo, de igual forma perciben que su trabajo no es valorado a pesar de que logren cumplir las metas planteadas, ocasionando que solo desarrollen su trabajo con las condiciones dadas, creando de alguna manera afectación en su desenvolvimiento normal y su productividad se perciba como baja al no lograr mayores cosas.

La contrastación y comparación de los resultados sobre la percepción del entorno laboral respecto a lo descrito por Carhuayal (2020) en su artículo sobre el entorno laboral y su rendimiento señalo que es necesario que el trabajador se sienta motivado y avalado por su entorno, ya que esto ocasiona un impacto positivo o negativo, obteniendo como resultado una mejor productividad dentro de la institución, algo que es no se parece en nada a lo que perciben los trabajadores en esta investigación realizada ya que consideran no tener la suficiente motivación por parte del gerente o supervisor.

Por ello, se podría decir analizar reflexivamente se podría decir que perciben que el entorno laboral donde desarrollan sus funciones no es óptimo, ya

que no se sienten motivados por su jefe, sintiendo que es necesario se mejoren sus condiciones laborales no solo a nivel de espacios o bienes muebles, sino también al dar una felicitación o agradecimiento por el desenvolvimiento realizado en la institución. Ya que, si se logra ello, perciben que la productividad podría mejorar y de esa forma desarrollar la responsabilidad social en la comunidad.

Como aporte teórico en la investigación se puede señalar la Teoría sobre la responsabilidad social en las organizaciones que expresa que las instituciones ya no solo son entes económicos sino por el contrario también ven el enfoque social de los trabajadores, aportándoles un tema de lo mismo lo refleja el autor Cortes (2015, como se citó en Ramírez et al., 2017). Ahora, como una propuesta propia deberían reorganizar los grupos de trabajo, asimismo buscar mecanismos para tener espacios más amplios y según su Cuadro de Necesidades programar correctamente las prioridades de la Gerencia.

4.2. Objetivo específico 2

Comprender la percepción organizacional en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021

El objetivo en la investigación sobre la percepción organizacional en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, se pudo comprender que respecto al tema organizacional (Sc2) hay una percepción de la falta de lineamientos específicos para el desarrollo de sus actividades, de igual manera al momento de distribuir sus tareas no son equitativos dando mayor carga a algunos trabajadores, asimismo consideran que sus superiores asumen que ellos ya tienen conocimiento de las actividades que deben realizar, por otro lado entienden que hay una carencia de incentivos (ya sea económico o no económico) para lograr las metas planteadas, sobre la productividad en la gerencia (C2) se comprende que tienen el pensamiento que sus metas no son claras o en hay una sobrecarga laboral, teniendo la idea que hay una escasa motivación para lograr las tareas encomendadas, recibiendo solo llamados de atención y no una felicitación cuando cumplen las metas.

En la descripción de resultados sobre percepción organizacional se puede señalar que en las entrevistas en profundidad comprenden que hay una falta de planificación adecuada para el cumplimiento de sus labores y sienten que su trabajo no es reconocido por sus superiores, teniendo la idea que si existiera ese reconocimiento o una planificación correcta se lograrían las metas, de igual manera tienen la sensación que podrían dotarlos de herramientas necesarias (computadoras óptimas, útiles de oficina, impresoras multifuncionales) para desempeñar sus labores, por otro lado tienen la impresión de una carencia de dirección lineal del camino que deben seguir, siendo muy empírico todo.

Del focus group se puede notar que consideran que existen varias limitaciones a nivel organizacional siendo una de ellas la falta de una estructura interna dentro de la gerencia de desarrollo económico, también manifiestan que no cuentan con una estrategia clara de la ruta a seguir para cumplir los objetivos, de igual manera consideran que se debería aprovechar las fortalezas de cada uno para lograr la productividad deseada, asimismo tienen la idea que si se desarrollaran capacitaciones se podría encontrar un real cambio en los trabajadores y perciben que deberían crear una política clara con relación al tema organizacional, siendo importante comprender que el trabajo en equipo necesita roles claros, por ello, consideran se deberían tomar en cuenta los incentivos o premios, ya sea como una felicitación, día libre o en su defecto un tema monetario, igualmente tienen la idea que se pueden realizar monitoreos para ver sus avances siempre que no se con fines de hostigamiento, por ultimo también consideran que se deberían mejorar las herramientas que les entregan convirtiéndose en lo más urgente en la gerencia, manifestando que todo ello es relevante para mejorar su productividad.

En el caso de las observaciones realizadas se puede comprender la falta de herramientas necesarias para lograr los objetivos, asimismo sus labores son desarrolladas de manera habitual no contando con una distribución de tareas en el día o mesa de trabajo, siendo todo muy mecánico, tampoco se observó que existan equipos de trabajo para desarrollar las labores de manera adecuada

De la interpretación de los resultados se puede comprender que la percepción del tema organizacional es la falta de una gerencia estructurada que

coopere para en el cumplimiento de las metas, ya que como lo aprecian hay una escasa planificación del trabajo a realizar; de igual forma se percibe lo precario de las herramientas o instrumentos que necesitan para el desarrollo de sus labores pudiéndose comprender porque no cumplen sus tareas en los plazos establecidos, dando la imagen que recargan el trabajo a algunos más que otros. Por último, tienen la percepción que es importante el monitoreo siempre que no sea para hostilizarlos.

La contrastación y comparación de los resultados sobre percepción organizacional respecto a lo descrito por Koontz y Wehrich (2017) en su artículo sobre las organizaciones señalo que para lograr las metas u objetivos planteados es necesaria una adecuada planificación, contando con un ambiente laboral adecuado, con una autoridad con poder de delegación, algo que es no se parece en nada a lo percibido en la recolección de datos que sirven de fundamento para la presente investigación, debido a que conforme señalan no existe una planificación estructurada, asimismo se percibe que no tienen un ambiente adecuado para el desarrollo de sus tareas.

Por ello, se podría decir que el análisis reflexivo se comprende que la percepción organizacional es la falta de lineamientos necesarios para una correcta estructura teniendo la idea que no cuentan con una planificación adecuada para lograr las metas establecidas, de igual manera perciben que su ambiente laboral podría mejorarse para ser el adecuado para todos los trabajadores de la gerencia, también perciben la importancia que sería si se reconocen a los trabajadores cuando cumplan sus metas porque eso los motiva a continuar desarrollándolas y a dar un mayor aporte a la corporación; asimismo se percibe que sería bueno realizar un monitoreo de sus labores para encontrar sus dificultades y buscarles una solución

Se puede señalar que el aporte teórico de la investigación se ve respaldado en la Teoría Estructuralista que señala su temporalidad debido a que utilizando herramientas esenciales sus consecuencias a futuro son fructíferas, eso refleja el autor Luhmann (2009, como se citó en Cadenas, 2020). Ahora según la percepción de los instrumentos utilizados expresado por los entrevistados si les entregaran las herramientas necesarias se podría lograr las metas y sobretodo

perciben que si el entorno fuera óptimo para todos ellos, con una adecuada motivación y reconocimiento los resultados que se obtengan serian mejores

4.3. Objetivo Específico 3

Comprender la percepción de las estrategias en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021

El objetivo de la investigación sobre sobre la percepción de las estrategias en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, se pudo comprender que respecto a las estrategias (Sc3) hay una idea de no contar con una planificación determinada, solo se dedican a realizar sus actividades de manera cotidiana como siempre lo desarrollan, de igual manera, perciben que al tener metas planteadas por el MEF aun no cuentan con un mecanismo idóneo para la agilización de los documentos; de igual forma sobre la productividad en la gerencia (C2) se comprende que tienen el pensamiento que si no tienen claras las estrategias su rendimiento será mínimo.

En la descripción de resultados sobre percepción de las estrategias lo más resaltantes expresados en las entrevistas en profundidad las personas describen que no tienen una estrategia para cumplir sus metas u objetivos, señalando que es necesario implementar mecanismos para el desarrollo de sus labores, de igual forma tienen la percepción de que no hay una planificación laboral y piensan que falta una motivación laboral, teniendo la idea de la importancia del reconocimiento de su jefe, del focus group se pudo comprender que tienen la idea que una estrategia valida es el monitoreo siempre que no sea utilizada para hostigar al personal, asimismo perciben que hay una falta de estrategia por parte de la gerencia que busque dar la facilidad a los trabajadores y además perciben que deberían existir propuestas por parte de la gerencia para lograr las metas, incluso creen que se pueden crear incentivos no solo económico sino felicitaciones por el buen trabajo, las observaciones realizadas se percibe la falta de una estrategia de trabajo, comprendiendo que solo desarrollan sus tareas pendientes y las que las asignen de acuerdo a sus propios tiempos, asimismo interpretar la escasa una iniciativa por parte de los trabajadores para fomentar alguna estrategia.

De la interpretación de resultados se puede comprender que la percepción sobre las estrategias es que hay una falta de ella para cumplir las metas planteadas o en su defecto para lograr el desarrollo más óptimo de las labores. Así mismo, tienen la sensación que no hay una comunicación correcta por parte del trabajador y empleador para motivarlos a dar un mayor aporte a la corporación, sosteniendo que perciben no les otorgan de herramientas relevantes para cumplir sus tareas; entendiendo lo urgente que consideran de realizar una planeación no solo de las labores diarias sino de la forma como desarrollarlas de manera más ágil sin causar una opresión al trabajador.

Asimismo de la contratación y comparación de los resultados se puede decir que según lo descrito por Weston (2020) en su artículo sobre estrategias y planificación señalo que las estratégicas son un proceso sistematizado para determinar una dirección y lograr una buena comunicación y así cumplir sus metas, algo que es similar a lo que comprenden los encuestados, ya que tienen la percepción que es necesario contar con estrategias claras para hacer más impecable el desarrollo de labores diarias.

Por ello, como análisis reflexivo se comprende que la percepción de las estrategias hasta el momento no son develadas a los trabajadores, conforme señalan, asimismo tienen la idea que si fueran descritas a ellos su trabajo podría ser más eficaz y lograr las metas planteadas. Asimismo, perciben que se lograría el cambio al plantear acciones en la toma de decisiones y así sus resultados serían mejores.

El aporte teórico de la investigación se ve respaldado en la Teoría por la responsabilidad social en las organizaciones que expresa que para lograr el sostenimiento se debe tener y cumplir una planeación estratégica y así se lograrán las metas, siendo esto señalado por Chasipana (2017). Ahora, según lo investigado la percepción sobre las estrategias es que permitirá lograr las metas diarias, mensuales o anuales ya que contarían con una buena planeación.

V. Conclusiones

Conclusión 1

Se pudo llegar a la conclusión posterior al análisis, inducción y hermenéutica, sobre la interpretación de la percepción del entorno laboral que consideran que su ambiente laboral podría mejorarse ya que los espacios son muy reducidos, de igual manera que podrían formarse equipos de trabajo más acorde a sus funciones, asimismo no tienen una percepción adecuada de la responsabilidad social que realiza la gerencia.

Conclusión 2

Se pudo llegar a la conclusión posterior al análisis, inducción y hermenéutica, al comprender la percepción organizacional en la productividad, que consideran que no hay una planificación adecuada para el desarrollo de labores siendo necesario distribuir las funciones de cada uno, de igual manera perciben que el ambiente laboral no es el adecuado, asimismo tienen la idea que sería bueno les den un reconocimiento por el cumplimiento de sus metas. De igual manera se percibe que están de acuerdo a que realicen un monitoreo de labores siempre que no los hostiguen y se convierta en causa de llamadas de atención sino busquen una alternativa de solución.

Conclusión 3

Se pudo llegar a la conclusión posterior al análisis, inducción y hermenéutica, que al comprender la percepción sobre las estrategias, consideran que aún falta una línea a seguir, realizando las labores de manera empírica, teniendo la idea que es relevante contar con una planeación más estructurada. Asimismo, perciben que las estrategias deben ser formuladas por la gerencia.

VI. Recomendaciones

Recomendación 1

Sobre el entorno laboral y su productividad se recomienda que la gerencia de desarrollo económico debería mejorar los espacios laborales, haciéndolos más adecuados para la cantidad de trabajadores que tienen planteando, realizando para ello las coordinaciones con la Gerencia Municipal. Asimismo, la gerencia de desarrollo económico podría programar dentro de su Cuadro de Necesidades como una prioridad la adquisición de computadoras óptimas, así como los útiles de oficina necesarios para que desarrollen sus labores de manera más óptimas.

Recomendación 2

Sobre el tema organizacional y su productividad se recomienda que la gerencia de desarrollo económico desarrolle una planificación organizada y estructura con distribución de tareas de manera interna para lograr cumplir sus metas. De igual manera se realice un monitoreo externo para encontrar las dificultades que deberían mejorar para lograr las metas

Recomendación 3

Sobre las estrategias y productividad se recomienda que la gerencia de desarrollo económico desarrolle tres estrategias, siendo la primera desarrollando una planificación mensual del trabajo a realizar especificando sus prioridades, asimismo se conformen mesas de trabajo para escuchar sugerencias que mejoren la productividad, la última sería dar un incentivo a los trabajadores que cumplan los objetivos, como elegir al trabajador del mes.

Referencias

- Arispe, C.; Yangali, J.; Guerrero, M.; Lozada, O.; Acuña, L. y Arellano, C. *La Investigación Científica: Una aproximación para los estudios de postgrado*. Universidad Internacional del Ecuador, 1era edición, 2020
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Arredondo Hidalgo, M. G., & Diana del Consuelo Caldera González. (2021). Analysis of CSR and the impact of the supply chain on sustainable performance practices: a case study of a mexican exporting company. *Investigación & Desarrollo*, 29(1), 15-40.
<https://DX.DOI.ORG/10.14482/INDES.29.1.658.408>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Serie integral por competencias (3ra ed.)
- Babu, Vimal (2019). Family Entrepreneurship in India's 'Diamond City': A Phenomenological Research. *Studies in Business and Economics*, 14(2) 216-230. <https://doi.org/10.2478/sbe-2019-0036>
- Cadenas Hugo (2020). El sistema de la pandemia: apuntes sociológicos. *Simbiótica. Revista Electrónica*, vol. 7, núm. Esp. 1, págs. 11-20.
<https://www.redalyc.org/journal/5759/575963432004/html/>
- Carhuayal Huaranga, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión en El Tercer Milenio*, 23(46), 57-64.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Cisneros, A., Urdánigo, J., Guevara, A. y Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista científica. Dom. Cien.*, ISSN: 2477-8818. Vol. 8, núm. 1. Enero-marzo, 2022, pp. 1165-1185
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383508>

- Cohen, N. y Rojas, G. G (2019). Metodología de la investigación ¿para qué?: Producción y análisis de datos cualitativos. *Clacso*. <https://doi.org/10.2307/j.ctvxcrxxz>
- Córdova, J., Alza, V., li S/N -Trujillo, J. P., & Autor, P. *. (2019). *Revista Ciencia y Tecnología*. The social responsibility of agro-industrial companies and their impact on social development. *Cienc. Tecnol*, 15(4), 273–281.
- De la Rosa Leal, M. (2021). El enfoque de sostenibilidad en las teorías organizacionales. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(17), 87-102. Pub 22 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.102>
- De los Reyes Navarro, Heyner Rafael, Rojano Alvarado, Águeda Yonelis, & Araújo Castellar, Linda Sofia. (2019). La fenomenología: un método multidisciplinario en el estudio de las ciencias sociales. *Pensamiento & Gestión*, (47), 203-223. <https://doi.org/10.14482/pege.47.7008>
- Del Río-Cortina, J. L., Cardona -Arbeláez, D., & Guacarí-Villalba, A. (2017). Responsabilidad social empresarial y construcción de la marca: una nueva mirada a las estrategias de gestión. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 8(1), 49–60. <https://doi.org/10.19053/20278306.v8.n1.2017.7370>
- Escobar, J., & Bonilla, F. (2017). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 9(1), 51-67. [http://sacopsi.com/articulos/Grupo%20focal%20\(2\).pdf](http://sacopsi.com/articulos/Grupo%20focal%20(2).pdf)
- Espinoza, F.& Eudaldo, E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Conrado*, 16(75), 103-110. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990
- Failoc Piscocoya, D (2019). Responsabilidad Social en el Perú: Problemas y Alternativas. *Rev. SSIAS*. vol 12, N° 1. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/SSIAS/article/view/1148>
- Fontalvo Herrera, Tomás, De La Hoz Granadillo, Efraín, & Morelos Gómez, José. (2018). La Productividad y sus Factores: Incidencia en el Mejoramiento Organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- Flores Tananta, C. A., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión por resultados para mejorar la calidad de atención en las entidades públicas. *Ciencia*

- Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1226-1240.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.150
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. Editorial Teseo. Colección UAI
<https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Gómez-Escalonilla, G. (2020) Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España. *Revista Mediterráneo de Comunicación*.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/111189/1/ReMedCom_12_01_09_esp.pdf
- Hernández, S. y Avila, D. (2020). Data Collection techniques and instruments. *Scientific Bulletin of the Economic and Administrative Sciences of the ICEA*, Vol. 9, No. 17 (2020) 51-53.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862021000300107&script=sci_abstract&tlng=en
- Hernández Valdés, Emma. (2020). Sistematización de competencias gerenciales de directivos de enfermería en el contexto hospitalario. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(4)
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000400018&lng=es&tlng=es
- Holman, C., Legg, R., & Saenz, B. (2019). Influential article review - corporate social responsibility in the context of climate crisis. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 16(6), 1-12. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/influential-article-review-corporate-social/docview/2531702329/se-2>
- Juliá Igual, J. F., Bernal Jurado, E., & Carrasco Monteagudo, I. (2022). Economía Social y recuperación económica tras la crisis del COVID-19. *CIRIEC-*

- España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 104, 7.
<https://doi.org/10.7203/ciriec-e.104.21734>
- Kuhn, G. (2018). What is the Best Length for a Focus Group?. *U.S. Department of Health and Human Services*. 13.
<https://www.cdc.gov/healthyyouth/evaluation/pdf/brief13.pdf>
- Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Estrategia de responsabilidad social empresarial de una terminal portuaria en Barranquilla, Colombia. *Signos*, 11, 131–144.
<https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2019.0001.08>
- León Silva, J. M., Montesinos Julve, V., & Dasí González, R. (2021). La rendición de cuentas y responsabilidad social en los gobiernos centrales: Alianza del Pacífico. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 79, 79–102.
<https://doi.org/10.17533/udea.rc.n79a04>
- López Salazar, A., Ojeda Hidalgo, J. F., & Ríos Manríquez, M. (2017). The corporate social responsibility from the perception of human capital. A case study. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 20(1), 36–46.
<https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2016.01.001>
- López Armes, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(95), 656-668. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>
- Luelmo Millán, M. A. (2021). Responsabilidad social y sostenibilidad corporativas: hacia una necesaria y urgente superación de ambos conceptos. *Revista de Derecho de la UNED (RDUNED)*, 27, 619–668.
<https://doi.org/10.5944/rduned.27.2021.31098>
- Nazzaro, C., Stanco, M y Marotta G. (2020). The Life Cycle of Corporate Social Responsibility in Agri-Food: Value Creation Models. *Sustainability*. 2020; 12(4):1287. <https://doi.org/10.3390/su12041287>
- Nicomedes, E. (2018). Tipos de Investigación. *Editorial Universidad Santo Domingo de Guzmán*. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Palomo Zurdo, R. J., & Vieira Cano, M. (25 de 01 de 2017). *Expansion.com*.
<http://www.expansion.com/diccionario-economico/objetivo-financiero-de-la-empresa.html>
- Potenciano, R. (2021). Selección de escenarios. *Slideshare a Scribd Company*.
<https://es.slideshare.net/RossiPotenciano/seleccin-de-escenarios>

- Puell Palacios, J. (2019). Reflexiones sobre Responsabilidad Social en la Empresa Peruana. *Gestión En El Tercer Milenio*, 21(42), 23–30. <https://doi.org/10.15381/gtm.v21i42.16038>
- Pugsley, L. (2018). Focus groups, young people and sex education. In *Gender and Qualitative Research* (1996) (pp. 114-130). <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781351062787-8/focus-groups-young-people-sex-education-lesley-pugsley>
- Ramírez Vázquez, Y., Moctezuma Merlo, P., González Muñoz, O. (2017) Importancia de la Responsabilidad Social en la Formación de los Futuros Profesionales. *Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas*. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/10/07CA201701.pdf>
- Rodas Pacheco, F. D., & Pacheco Salazar, V. G. (2020). Grupos Focales: Marco de Referencia para su Implementación. *Innova Research Journal*, 5(3), 182-195. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.2020.1401>
- Rodríguez Fuentes, Antonio, & Caurcel Cara, María Jesús. (2019). Aproximación cualitativa del escudriño en Psicología educativa. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 1-5. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.301>
- Sánchez, J.; Seminario, A. y Oruna; A. (2021) Responsabilidad social y la gestión de calidad: Empresa Peruana de Seguros. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1390-86182021000100117&lng=es&nrm=i
- Severino-González, Pedro, Villalobos-Antunez, José, Vergara-Gómez, Javiera, & Yáñez-Venegas, María. (2021). Perception of corporate social responsibility by higher education students in Chile. *Formación universitaria*, 14(4), 39-48. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400039>
- Sono, L., Jesús, M., & Hernández, L. (2021). La Gestión Administrativa Municipal. Una aproximación Conceptual. *Revista Iberoamericana de Educación*. Vol – Especial 1. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/10/07CA201701.pdf>
- Tapia Bonifaz, A. G., Gavilánez Vega, M. I., Jácome Tamayo, S. P., & Balseca Castro, J. E. (2018). La Responsabilidad Social Empresarial: Un Desafío Para La Sostenibilidad De Las Empresas Del Ecuador. *3C Empresa :*

Investigación y Pensamiento Crítico, 7(4), 68–89.

<https://doi.org/10.17993/3cemp.2018.070436.68-89/>

Tarighi, H., Appolloni, A., Shirzad, A., & Azad, A. (2022). Corporate social responsibility disclosure (CSR) and financial distressed risk (FDR): Does institutional ownership matter? *Sustainability*, 14(2), 742. doi: <https://doi.org/10.3390/su14020742>

Viorato, NS. & Reyes, V. (2019). La ética en la investigación cualitativa. *Cuidarte*. 2019;8(16):35-43.

<http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2019.8.16.70389>

Weston, M. (2020). Strategic Planning in an Age of Uncertainty: Creating Clarity in Uncertain Times. *Elsevier*, 1, 1. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S154146121930357X>

Anexos

Anexo 1: Matriz de Categorización

TÍTULO: “Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021”

AUTOR: Granados Huapaya, Raquel Lissett

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORIAS Y SUB CATEGORIAS			
			CATEGORÍA 1:	SUBCATEGORÍA	FRASES CODIFICADAS	ITEMS
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cómo son las percepciones sobre responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>1.- ¿Cómo es la percepción del entorno laboral en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021?</p> <p>2.- ¿Cuál es la percepción organizacional en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021?</p> <p>3.- ¿Cuál es la percepción en las estrategias en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Conocer las percepciones sobre responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1.- Interpretar la percepción del entorno laboral en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021</p> <p>2.- Comprender la percepción organizacional en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021</p> <p>3.- Comprender la percepción de las estrategias en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021</p>	<p>En la presente investigación no se ha previsto la formulación de hipótesis por tratarse de un enfoque cualitativo. Asimismo, Amaiquema et al., (2019), nos dice que en las investigaciones cualitativas no es necesario plantear hipótesis ya que no se hacen suposiciones previas, utilizando la interpretación o percepción de las personas sobre la problemática planteada a la realidad estudiada en ese momento (p. 359).</p>	<p>PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL</p>	1. Entorno laboral	1.1.1. Motivación	Prioridad
					1.1.2. Calidad	Factor humano
				2. Organizacional: Es la identificación, de una buena planificación necesaria para llegar a alcanzar logros y metas, dentro de un ambiente laboral acorde a un grupo de actividades frente al administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación y estructura. (Koontz y Weihrich, 2017)	1.2.1. Logros y Metas	Organización
					1.2.2. Planificación	Estrategia
3. Estrategias: Un proceso reflexivo y sistemático en el ambiente laboral para determinar una dirección y un curso de acciones para lograr una buena comunicación y así tener como resultados beneficios tangibles. (Weston, 2020)	1.2.3. Ambiente Laboral	Estructura				
	1.3.1. Comunicación	Comunidad				
	1.3.2. Beneficios tangibles	Oportunidades				

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORIAS Y SUB CATEGORIAS			
			CATEGORÍA 2:	SUBCATEGORÍA	FRASES CODIFICADAS	ITEMS
			PRODUCTIVIDAD EN LA GERENCIA	2.1. Competencias laboral	2.1.1. Servicio Laboral	Trabajo en equipo
				2.2. Remuneración: "Es la suma total de bienes que paga un empleador por el trabajo recibido, o por un producto determinado, todo ello está estipulado en un contrato laboral." (Juarez.1.,2022, parr.6)	2.1.2. Contrato Laboral	Incentivo
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	ESCENARIO DE ESTUDIO Y PARTICIPANTES	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN		ANALISIS DE LA INFORMACIÓN		
<p>TIPO: tipo de investigación será básica.</p> <p>DISEÑO: Se llevará a cabo en forma fenomenologica.</p>	<p>ESCENARIO DE ESTUDIO: El área de la gerencia de desarrollo económico</p> <p>PARTICIPANTES: 17 trabajadores del área, siendo 10 trabajadores para la entrevista, 7 para el focus group, y los 17 para la observación.</p>	<p>Técnica: entrevistas, grupos de discusión (focus group) y observación. Instrumentos de recolección de datos: grabaciones, tomas fotográficas (protegiendo la identidad), lista de cotejo Procedimiento: la entrevista será a 10 personas, por otro lado, para el focus group se va a convocar a 07 trabajadores. Ámbito de aplicación: Local Forma de administración: Audiovisual Tiempo de duración: 90 minutos Aspectos éticos: Frente a lo mencionado en esta investigación por razones éticas no se mencionan datos personales de los entrevistados, debido a que la información es de índole académica</p>		<p>DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS: De cualquier forma de entrevista se necesita registrar lo que se habla y lo que está sucediendo en ese preciso momento para que al finalizar pueda ser analizada y procesada correctamente. Asimismo, se elaborará una matriz de análisis de datos para poder efectuar el análisis de las respuestas, como se muestra en los anexos.</p>		

Anexo 2: Instrumentos de Recolección de datos

Guía de preguntas para Focus Group para los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad distrital de Ate

Buenos días/tardes/noches. Primero, me gustaría agradecerle por brindarme tu tiempo para la realización de esta focus group. En segundo lugar permíteme presentarme Mi nombre es Raquel Granados Huapaya soy alumna de escuela de postgrado de la maestría de gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo y estoy realizando la investigación titulada "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021", el cual tiene como finalidad dar a conocer la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico con relación a la responsabilidad social y la productividad, es decir como la gerencia de desarrollo económico logra las metas planteadas y puede desarrollar proyectos sociales.

De igual manera señalarles que la información que usted proporcione será estrictamente confidencial con fines educativos y todos los comentarios e información que me brinde serán muy valioso para el desarrollo de esta tesis, por lo que se pide sinceridad en sus respuestas.

Me pueden decir sus nombres

Habiendo dicho hecho procederé al iniciar las preguntas, siendo la primera la siguiente:

N°	CATEGORÍA 1: PERCEPCION DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
	SUBCATEGORIA: ENTORNO LABORAL
1	¿Qué entiende usted por responsabilidad social?
2	¿Reconocería alguna actividad de responsabilidad social con tan sólo verla? Explique
3	¿Qué cree usted que es prioritario para realizar responsabilidad social?

	SUBCATEGORIA: ORGANIZACIONAL
4	¿Cuáles cree que son las limitaciones de la gerencia de desarrollo económico para que no se cumplan los objetivos planteados?
5	¿Considera que la realización de capacitaciones mejoraría la productividad de la gerencia de desarrollo económico?
6	¿Cree que la gerencia de desarrollo económico tiene una política que busque mejorar la productividad de sus trabajadores? Explique cual.
7	¿De qué manera realizan el trabajo en equipo dentro de tu área de trabajo? Algún ejemplo que apliquen.
	SUBCATEGORIA: ESTRATEGIAS
8	¿Considera que para lograr sus metas debe existir un monitoreo por parte del funcionario a cargo de la gerencia de desarrollo económico?
9	¿Cuál sería su propuesta para que la gerencia de desarrollo económico cumpla con los objetivos trazados?
10	¿Qué beneficios le otorga su área de trabajo al cumplir sus metas?
	CATEGORÍA 2: PRODUCTIVIDAD EN LA GERENCIA
	SUBCATEGORIA: COMPETENCIAS LABORAL
11	¿Cuál es el mayor reto, que usted considera para trabajar en equipo?
	SUBCATEGORIA: REMUNERACIÓN
12	¿Al realizar tu trabajo obtienes las prestaciones sociales adecuadas?
13	¿Cuál cree que sería el incentivo para que los trabajadores cumplan sus metas?
14	¿Recibes algún incentivo por parte de la gerencia de desarrollo económico (comisión, felicitaciones, etc) cuando realizas un buen trabajo? Explique cual

Guía de preguntas para la entrevista a profundidad para los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad distrital de Ate

Fecha:

Nombre del entrevistado:

Lugar:

Buenos días/tardes/noches. Primero, me gustaría agradecerle por brindarme tu tiempo para la realización de esta entrevista. En segundo lugar permíteme presentarme Mi nombre es Raquel Granados Huapaya soy alumna de escuela de postgrado de la maestría de gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo y estoy realizando la investigación titulada “Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021”, el cual tiene como finalidad dar a conocer la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico con relación a la responsabilidad social y la productividad, es decir como la gerencia de desarrollo económico logra las metas planteadas y puede desarrollar proyectos sociales.

De igual manera señalarle que la información que usted proporcione será estrictamente confidencial con fines educativos y todos los comentarios e información que me brinde serán muy valioso para el desarrollo de esta tesis, por lo que se pide sinceridad en sus respuestas.

PREGUNTAS DE PRESENTACIÓN

1. ¿Cuál es tu nombre?
2. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en la Municipalidad de Ate?

PREGUNTAS SOBRE OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

N°	CATEGORIA 1: RESPONSABILIDAD SOCIAL
	SUB CATEGORIA: SOCIAL
1	Conoce algún proyecto social que realice la gerencia de desarrollo económico donde usted trabaja. Mencione cual
2	Qué proyecto social considera que la gerencia de desarrollo económico podría emplear

	SUB CATEGORIA: ORGANIZACIONAL
3	Frente al trabajo que realiza ha recibido algún tipo de reconocimiento, ¿como cual?. Si su respuesta es negativa ¿Considera que algo debe cambiar para recibir algún reconocimiento?
4	En la gerencia de desarrollo económico tienen una planificación del trabajo que deben realizar. Explique en qué consiste.
	SUB CATEGORIA: ESTRATEGIAS
5	Al tener que cumplir las metas del MEF han tomado alguna estrategia con el personal de la gerencia de desarrollo económico. Explique cuales.
6	Recomendaría alguna estrategia al personal de la gerencia de desarrollo económico para que logre cumplirse las metas
	CATEGORIA 2: PRODUCTIVIDAD
	SUB CATEGORIA: COMPETENCIA LABORAL
7	¿Qué instrumentos le proporciona la gerencia de desarrollo económico para el normal desarrollo de sus labores o del personal en general?
8	Según su apreciación personal. ¿Para el desarrollo de sus labores considera que algo debe mejorar? ¿Cómo qué?
	SUB CATEGORIA: REMUNERACIÓN
9	Frente al cumplimiento o incumplimiento de la meta del MEF ¿El monto de las remuneraciones que se te otorgan se ven disminuidos o aumentados en base a las funciones que tú estás realizando?
10	Considera que recibir un premio o incentivo mejoraría la productividad del personal de la gerencia de desarrollo económico

Guía para trabajo de observación para los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad distrital de Ate

Fecha:

Nombre del observador: Raquel Lissett Granados Huapaya

Lugar:

	Sí	No	Observación
CATEGORIA 1: RESPONSABILIDAD SOCIAL SUB CATEGORIA: ORGANIZACIONAL			
Hay murales con información para que los trabajadores se capaciten o talleres según su rubro			
Todos los colaboradores tienen sus implementos necesarios para realizar su trabajo			
El espacio laboral se mantiene ordenado y cuenta con instrumentos importantes para que cumpla esta función.			
Se les informa a los empleados la estructura planificada de lo que se va a realizar en el día laboral.			
Tienen una planeación para anticiparse a situaciones de riesgo.			
CATEGORIA 2: PRODUCTIVIDAD SUB CATEGORIA: SERVICIO LABORAL			
Los trabajadores distribuyen correctamente su tiempo para elaborar sus pendientes en el plazo dado.			
El ambiente laboral es el apropiado para los colaboradores al realizar su trabajo			
Se distribuye equitativamente las tareas que se tienen que ejecutar en el día laboral.			
El gerente del área fomenta la motivación en los colaboradores mediante palabras positivas.			
Existe iniciativa por parte de los colaboradores a comenzar u organizar al equipo laboral y ejecutar sus tareas de manera eficiente			

Anexo 3: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,, identificado (a) con DNI N°, declaro que he sido informado e invitado en la investigación denominada “Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021”, entiendo que este estudio busca determinar cuál es el efecto de la responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021.

De igual manera he tomado conocimiento que esta entrevista será para fines académicos y solo será utilizado para ello, guardando la confidencialidad correspondiente.

Por lo tanto, me comprometo a responder con total veracidad a las preguntas.

Lima, de de 2022

.....

Nombre y Apellidos

DNI:

Anexo 4: Validez de los instrumentos por los expertos



SOLICITO: Validación de Instrumento de recojo de información

Sr: Dr. Manuel Montoya Ramírez

Yo, **Granados Huapaya Raquel Lissett**, identificada con **DNI N.º 43082107**, alumna de la Maestría en **Gestión Pública**, Escuela Profesional de POSGRADO, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto.

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando, titulada: "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021", solicito a usted se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Matriz de Categorización/Operacionalización
- Validación del Cuestionario.
- Validez del Instrumento de Investigación.
- Constancia de Juicio.

Por lo tanto:

A usted, ruego acceder a mi petición

Lima, 27 de mayo de 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Raquel Lissett', is written over a horizontal line.

Granados Huapaya Raquel Lissett,
DNI N° 43082107

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TÍTULO: "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021"

AUTOR: Granados Huapaya, Raquel Lissett

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORIAS Y SUB CATEGORIAS				
			CATEGORÍA 1:	SUBCATEGORÍA	FRASES CODIFICADAS	ITEMS	
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cómo son las percepciones sobre responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>1.- ¿Cómo es la percepción del entorno laboral en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021?</p> <p>2.- ¿Cuál es la percepción organizacional en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Conocer las percepciones sobre responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1.- Interpretar la percepción del entorno laboral en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021</p> <p>2.- Comprender la percepción organizacional en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021</p> <p>3.- Comprender la percepción de las estrategias en la productividad de la gerencia de desarrollo</p>	<p>En la presente investigación no se ha previsto la formulación de hipótesis por tratarse de un enfoque cualitativo. Asimismo, Amaiquema, Vera & Zumba (2019) nos dice que en las investigaciones cualitativas no es necesario plantear hipótesis ya que no se hacen suposiciones previas, utilizando la interpretación o percepción de las personas sobre la problemática planteada a la realidad estudiada en ese momento (p. 359).</p>	<p>PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL</p>	1.	<p>Entorno laboral</p>	1.1.1. Motivación	Prioridad
						1.1.2. Calidad	Factor humano
					<p>2.</p> <p>Organizacional: Es la identificación, de una buena planificación necesaria para llegar a alcanzar logros y metas, dentro de un ambiente laboral acorde a un grupo de actividades frente al administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación y estructura. (Koontz y Wehrich, 2017)</p>	1.2.1. Logros y Metas	Organización
						1.2.2. Planificación	Estrategia
						1.2.3. Ambiente Laboral	Estructura
					<p>3.</p> <p>Estrategias: Un proceso reflexivo y sistemático en el ambiente laboral para determinar una dirección y un curso de acciones para lograr una buena comunicación y así tener como resultados beneficios tangibles. (Weston, 2020)</p>	1.3.1. Comunicación	Comunidad
	1.3.2. Beneficios tangibles	Oportunidades					

3.- ¿Cuál es la percepción en las estrategias en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021?	económico de la municipalidad de Ate 2021					
--	---	--	--	--	--	--

		CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	FRASES CODIFICADAS	ITEMS
		PRODUCTIVIDAD EN LA GERENCIA	2.1. Competencias laboral	Servicio laboral	Trabajo en equipo
			2.2. Remuneración: "Es la suma total de bienes que paga un empleador por el trabajo recibido, o por un producto determinado, todo ello está estipulado en un contrato laboral." (Juarez.I.,2022, parr.6)	2.2.1. Contrato Laboral	Incentivo
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	

<p>TIPO: tipo de investigación será básica.</p> <p>DISEÑO: Se llevará a cabo en forma de teoría fundamentada.</p>	<p>ESCENARIO DE ESTUDIO: El área de la gerencia de desarrollo económico</p> <p>PARTICIPANTES: 10 trabajadores del área y 2 expertos con conocimientos del tema, siendo un total de 12 trabajadores.</p>	<p>Técnico: entrevista y grupos de discusión</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: grabaciones, lista de cotejo</p> <p>Procedimiento: la entrevista al experto relacionado con el área, por otro lado, para el focus group se va a convocar a los trabajadores a una mesa de diálogo con documentación donde se pueda analizar el problema.</p> <p>Ámbito de aplicación: Local</p> <p>Forma de administración: Audiovisual</p> <p>Tiempo de duración: 90 minutos</p> <p>Aspectos éticos: Frente a lo mencionado en esta investigación por razones éticas no se mencionan datos personales de los entrevistados, debido a que la información es de índole académica.</p>	<p>DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS:</p> <p>De cualquier forma de entrevista se necesita registrar lo que se habla y lo que está sucediendo en ese preciso momento para que al finalizar pueda ser analizada y procesada correctamente; Asimismo, se elaborará un cuadro para registrar las preguntas que se van a realizar a los trabajadores del área y así poder efectuar el análisis de las respuestas. Como se muestra en la figura n°2;. Continuamente, si el entrevistado lo autoriza, lo óptimo es poder grabar la charla para contar posteriormente con una evidencia más intensiva del diálogo que se tuvo.</p>
---	---	---	--

**VALIDACION PARA FOCUS GROUP PARA LOS TRABAJADORES DE LA
GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ATE**

JUICIO DE EXPERTOS

Indicaciones: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems que conforman el instrumento que le mostramos, marque con una “x” en el recuadro que considere conveniente y de acuerdo a su experiencia y especialidad profesional, denotando si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

Nota: Para cada pregunta

N°	CATEGORÍA 1: PERCEPCION DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
	SUBCATEGORIA: ENTORNO LABORAL
1	¿Qué entiende usted por responsabilidad social?
2	¿Reconocería alguna actividad de responsabilidad social con tan sólo verla? Explique
3	¿Qué cree usted que es prioritario para realizar responsabilidad social?
	SUBCATEGORIA: ORGANIZACIONAL
4	¿Cuáles cree que son las limitaciones de la gerencia de desarrollo económico para que no se cumplan los objetivos planteados?
5	¿Considera que la realización de capacitaciones mejoraría la productividad de la gerencia de desarrollo económico?
6	¿Cree que la gerencia de desarrollo económico tiene una política que busque mejorar la productividad de sus trabajadores? Explique cual.
7	¿De qué manera realizan el trabajo en equipo dentro de tu área de trabajo? Algún ejemplo que apliquen.

	SUBCATEGORIA: ESTRATEGIAS
8	¿Considera que para lograr sus metas debe existir un monitoreo por parte del funcionario a cargo de la gerencia de desarrollo económico?
9	¿Cuál sería su propuesta para que la gerencia de desarrollo económico cumpla con los objetivos trazados?
10	¿Qué beneficios le otorga su área de trabajo al cumplir sus metas?
	CATEGORÍA 2: PRODUCTIVIDAD EN LA GERENCIA
	SUBCATEGORIA: COMPETENCIAS LABORAL
11	¿Cuál es el mayor reto, que usted considera para trabajar en equipo?
	SUBCATEGORIA: REMUNERACIÓN
12	¿Al realizar tu trabajo obtienes las prestaciones sociales adecuadas?
13	¿Cuál cree que sería el incentivo para que los trabajadores cumplan sus metas?
14	¿Recibes algún incentivo por parte de la gerencia de desarrollo económico (comisión, felicitaciones, etc) cuando realizas un buen trabajo? Explique cual

Recomendaciones:

.....

Apellidos y Nombre	Montoya Ramirez, Manuel Fernando
Grado Académico	Doctor
Mención	Administración y dirección de empresas



Dr. Manuel Montoya Ramírez
Especialidad Administración y dirección de empresas

**VALIDACION DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD PARA LOS
TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE
JUICIO DE EXPERTOS**

Indicaciones: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems que conforman el instrumento que le mostramos, marque con una “x” en el recuadro que considere conveniente y de acuerdo a su experiencia y especialidad profesional, denotando si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

Nota: Para cada pregunta

Fecha:

Buenos días/tardes/noches. Primero, me gustaría agradecerle por brindarme tu tiempo para la realización de esta entrevista. En segundo lugar permíteme presentarme Mi nombre es Raquel Granados Huapaya soy alumna de escuela de postgrado de la maestría de gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo y estoy realizando la investigación titulada “Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021”, el cual tiene como finalidad dar a conocer la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico con relación a la responsabilidad social y la productividad, es decir como la gerencia de desarrollo económico logra las metas planteadas y puede desarrollar proyectos sociales.

De igual manera señalarle que la información que usted proporcione será estrictamente confidencial con fines educativos y todos los comentarios e información que me brinde serán muy valioso para el desarrollo de esta tesis, por lo que se pide sinceridad en sus respuestas.

PREGUNTAS DE PRESENTACIÓN

1. ¿Cuál es tu nombre?
2. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en la Municipalidad de Ate?

PREGUNTAS SOBRE OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

N°	CATEGORIA 1: RESPONSABILIDAD SOCIAL
	SUB CATEGORIA: SOCIAL
1	Conoce algún proyecto social que realice la gerencia de desarrollo económico donde usted trabaja. Mencione cual
2	Qué proyecto social considera que la gerencia de desarrollo económico podría emplear
	SUB CATEGORIA: ORGANIZACIONAL
3	Frente al trabajo que realiza ha recibido algún tipo de reconocimiento, ¿como cual?. Si su respuesta es negativa ¿Considera que algo debe cambiar para recibir algún reconocimiento?
4	En la gerencia de desarrollo económico tienen una planificación del trabajo que deben realizar. Explique en qué consiste.
	SUB CATEGORIA: ESTRATEGIAS
5	Al tener que cumplir las metas del MEF han tomado alguna estrategia con el personal de la gerencia de desarrollo económico. Explique cuales.
6	Recomendaría alguna estrategia al personal de la gerencia de desarrollo económico para que logre cumplirse las metas
	CATEGORIA 2: PRODUCTIVIDAD
	SUB CATEGORIA: COMPETENCIA LABORAL
7	¿Qué instrumentos le proporciona la gerencia de desarrollo económico para el normal desarrollo de sus labores o del personal en general?
8	Según su apreciación personal. ¿Para el desarrollo de sus labores considera que algo debe mejorar? ¿Cómo qué?
	SUB CATEGORIA: REMUNERACIÓN
9	Frente al cumplimiento o incumplimiento de la meta del MEF ¿El monto de las remuneraciones que se te otorgan se ven disminuidos o aumentados en base a las funciones que tú estás realizando?
10	Considera que recibir un premio o incentivo mejoraría la productividad del personal de la gerencia de desarrollo económico

Recomendaciones:

.....

Apellidos y Nombre	Montoya Ramirez, Manuel Fernando
Grado Académico	Doctor
Mención	Administración y dirección de empresas



Dr. Manuel Montoya Ramírez
Especialidad Administración y dirección de empresas

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION: JUICIO DE EXPERTOS

Título de la Tesis: “Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021”

Instrucciones: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación con los documentos que se le adjunta, le solicitamos que en base a su experiencia y criterio profesional valide dicho instrumento para su posterior aplicación.

Nota: Para cada criterio considere la escala del 1 al 5

Criterios de validez	1	2	3	4	5	Argumento	Observaciones
Validez de contenido					X		
Validez de criterio				X			
Validez de constructo					X		
Total, parcial					X		
Total							

Puntuaciones:

De 1 a 11: No es válido reformular

De 12 al 14: No es válido modificar

De 15 al 17: Es válido mejorar

De 18 al 20: Es válido aplicarX.....

Apellidos y Nombre	Montoya Ramirez, Manuel Fernando
Grado Académico	Doctor
Mención	Administración y dirección de empresas



Dr. Manuel Montoya Ramírez
Especialidad Administración y dirección de empresas

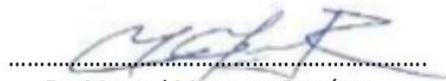
CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Manuel Fernando Montoya Ramírez

con DNI N.º 06609745. A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por el graduando Granados Huapaya Raquel Lissett, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo, para la investigación titulada “Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021”, requisito fundamental para optar el grado de Maestro de Gestión Pública.

Lima, 01 de junio de 2022

Atentamente,



Dr. Manuel Montoya Ramírez
Especialidad Administración y dirección de empresas

SOLICITO: Validación de Instrumento de recojo de información

Sr: Mg. Johanna Dalcy Marleny Heredia Silva

Yo, **Granados Huapaya Raquel Lissett**, identificada con **DNI N.º 43082107**, alumna de la Maestría en **Gestión Pública**, Escuela Profesional de POSGRADO, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto.

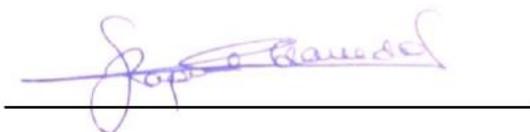
Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando, titulada: "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021", solicito a usted se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Matriz de Categorización/Operacionalización
- Validación del Cuestionario.
- Validez del Instrumento de Investigación.
- Constancia de Juicio.

Por lo tanto:

A usted, ruego acceder a mi petición

Lima, 27 de mayo de 2022



Granados Huapaya Raquel Lissett,
DNI N° 43082107

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TÍTULO: “Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021”

AUTOR: Granados Huapaya, Raquel Lissett

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORIAS Y SUB CATEGORIAS					
			CATEGORÍA 1:	SUBCATEGORÍA	FRASES CODIFICADAS	ITEMS		
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cómo son las percepciones sobre responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>1.- ¿Cómo es la percepción del entorno laboral en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021?</p> <p>2.- ¿Cuál es la percepción organizacional en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Conocer las percepciones sobre responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1.- Interpretar la percepción del entorno laboral en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021</p> <p>2.- Comprender la percepción organizacional en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021</p> <p>3.- Comprender la percepción de las estrategias en la productividad de la gerencia de desarrollo</p>	<p>En la presente investigación no se ha previsto la formulación de hipótesis por tratarse de un enfoque cualitativo. Asimismo, Amaiquema, Vera & Zumba (2019) nos dice que en las investigaciones cualitativas no es necesario plantear hipótesis ya que no se hacen suposiciones previas, utilizando la interpretación o percepción de las personas sobre la problemática planteada a la realidad estudiada en ese momento (p. 359).</p>	<p>PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL</p>	1.	Entorno laboral	1.1.1. Motivación	Prioridad	
						1.1.2. Calidad	Factor humano	
					2.	Organizacional: Es la identificación, de una buena planificación necesaria para llegar a alcanzar logros y metas, dentro de un ambiente laboral acorde a un grupo de actividades frente al administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación y estructura. (Koontz y Weihrich, 2017)	1.2.1. Logros y Metas	Organización
							1.2.2. Planificación	Estrategia
							1.2.3. Ambiente Laboral	Estructura
					3.	Estrategias: Un proceso reflexivo y sistemático en el ambiente laboral para determinar una dirección y un curso de acciones para lograr una buena comunicación y así tener como resultados beneficios tangibles. (Weston, 2020)	1.3.1. Comunicación	Comunidad Oportunidades
	1.3.2. Beneficios tangibles							

<p>3.- ¿Cuál es la percepción en las estrategias en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021?</p>	<p>económico de la municipalidad de Ate 2021</p>					
---	--	--	--	--	--	--

		CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	FRASES CODIFICADAS	ITEMS
		PRODUCTIVIDAD EN LA GERENCIA	2.1. Competencias laboral	Servicio laboral	Trabajo en equipo
			2.2. Remuneración: "Es la suma total de bienes que paga un empleador por el trabajo recibido, o por un producto determinado, todo ello está estipulado en un contrato laboral." (Juarez.I.,2022, parr.6)	2.2.1. Contrato Laboral	Incentivo
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN		

<p>TIPO: tipo de investigación será básica.</p> <p>DISEÑO: Se llevará a cabo en forma de teoría fundamentada.</p>	<p>ESCENARIO DE ESTUDIO: El área de la gerencia de desarrollo económico</p> <p>PARTICIPANTES: 10 trabajadores del área y 2 expertos con conocimientos del tema, siendo un total de 12 trabajadores.</p>	<p>Técnico: entrevista y grupos de discusión</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: grabaciones, lista de cotejo</p> <p>Procedimiento: la entrevista al experto relacionado con el área, por otro lado, para el focus group se va a convocar a los trabajadores a una mesa de diálogo con documentación donde se pueda analizar el problema.</p> <p>Ámbito de aplicación: Local</p> <p>Forma de administración: Audiovisual</p> <p>Tiempo de duración: 90 minutos</p> <p>Aspectos éticos: Frente a lo mencionado en esta investigación por razones éticas no se mencionan datos personales de los entrevistados, debido a que la información es de índole académica.</p>	<p>DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS:</p> <p>De cualquier forma de entrevista se necesita registrar lo que se habla y lo que está sucediendo en ese preciso momento para que al finalizar pueda ser analizada y procesada correctamente; Asimismo, se elaborará un cuadro para registrar las preguntas que se van a realizar a los trabajadores del área y así poder efectuar el análisis de las respuestas. Como se muestra en la figura n°2;. Continuamente, si el entrevistado lo autoriza, lo óptimo es poder grabar la charla para contar posteriormente con una evidencia más intensiva del diálogo que se tuvo.</p>
---	---	--	--

**VALIDACION PARA FOCUS GROUP PARA LOS TRABAJADORES DE LA
GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ATE**

JUICIO DE EXPERTOS

Indicaciones: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems que conforman el instrumento que le mostramos, marque con una “x” en el recuadro que considere conveniente y de acuerdo a su experiencia y especialidad profesional, denotando si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

Nota: Para cada pregunta

N°	CATEGORÍA 1: PERCEPCION DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
	SUBCATEGORIA: ENTORNO LABORAL
1	¿Qué entiende usted por responsabilidad social?
2	¿Reconocería alguna actividad de responsabilidad social con tan sólo verla? Explique
3	¿Qué cree usted que es prioritario para realizar responsabilidad social?
	SUBCATEGORIA: ORGANIZACIONAL
4	¿Cuáles cree que son las limitaciones de la gerencia de desarrollo económico para que no se cumplan los objetivos planteados?
5	¿Considera que la realización de capacitaciones mejoraría la productividad de la gerencia de desarrollo económico?
6	¿Cree que la gerencia de desarrollo económico tiene una política que busque mejorar la productividad de sus trabajadores? Explique cual.
7	¿De qué manera realizan el trabajo en equipo dentro de tu área de trabajo? Algún ejemplo que apliquen.

	SUBCATEGORIA: ESTRATEGIAS
8	¿Considera que para lograr sus metas debe existir un monitoreo por parte del funcionario a cargo de la gerencia de desarrollo económico?
9	¿Cuál sería su propuesta para que la gerencia de desarrollo económico cumpla con los objetivos trazados?
10	¿Qué beneficios le otorga su área de trabajo al cumplir sus metas?
	CATEGORÍA 2: PRODUCTIVIDAD EN LA GERENCIA
	SUBCATEGORIA: COMPETENCIAS LABORAL
11	¿Cuál es el mayor reto, que usted considera para trabajar en equipo?
	SUBCATEGORIA: REMUNERACIÓN
12	¿Al realizar tu trabajo obtienes las prestaciones sociales adecuadas?
13	¿Cuál cree que sería el incentivo para que los trabajadores cumplan sus metas?
14	¿Recibes algún incentivo por parte de la gerencia de desarrollo económico (comisión, felicitaciones, etc) cuando realizas un buen trabajo? Explique cual

Recomendaciones:

.....

Apellidos y Nombre	Johanna Dalcy Marleny Heredia Silva
Grado Académico	Maestra
Mención	Gestión Publica

Mg. Johanna Dalcy Marleny Heredia Silva
Especialidad en Gestion Publica

**VALIDACION DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD PARA LOS
TRABAJADORES DELA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE
JUICIO DE EXPERTOS**

Indicaciones: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems que conforman el instrumento que le mostramos, marque con una “x” en el recuadro que considere conveniente y de acuerdo a su experiencia y especialidad profesional, denotando si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

Nota: Para cada pregunta

PRESENTACION

Buenos días/tardes/noches. Primero, me gustaría agradecerle por brindarme tu tiempo para la realización de esta entrevista. En segundo lugar permíteme presentarme Mi nombre es Raquel Granados Huapaya soy alumna de escuela de postgrado de la maestría de gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo y estoy realizando la investigación titulada “Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021”, el cual tiene como finalidad dar a conocer la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico con relación a la responsabilidad social y la productividad, es decir como la gerencia de desarrollo económico logra las metas planteadas y puede desarrollar proyectos sociales.

De igual manera señalarle que la información que usted proporcione será estrictamente confidencial con fines educativos y todos los comentarios e información que me brinde serán muy valioso para el desarrollo de esta tesis, por lo que se pide sinceridad en sus respuestas.

PREGUNTAS DE PRESENTACIÓN

1. ¿Cuál es tu nombre?
2. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en la Municipalidad de Ate?

PREGUNTAS SOBRE OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

N°	CATEGORIA 1: RESPONSABILIDAD SOCIAL
	SUB CATEGORIA: SOCIAL
1	Conoce algún proyecto social que realice la gerencia de desarrollo económico donde usted trabaja. Mencione cual
2	Qué proyecto social considera que la gerencia de desarrollo económico podría emplear
	SUB CATEGORIA: ORGANIZACIONAL
3	Frente al trabajo que realiza ha recibido algún tipo de reconocimiento, ¿como cual?. Si su respuesta es negativa ¿Considera que algo debe cambiar para recibir algún reconocimiento?
4	En la gerencia de desarrollo económico tienen una planificación del trabajo que deben realizar. Explique en qué consiste.
	SUB CATEGORIA: ESTRATEGIAS
5	Al tener que cumplir las metas del MEF han tomado alguna estrategia con el personal de la gerencia de desarrollo económico. Explique cuales.
6	Recomendaría alguna estrategia al personal de la gerencia de desarrollo económico para que logre cumplirse las metas
	CATEGORIA 2: PRODUCTIVIDAD
	SUB CATEGORIA: COMPETENCIA LABORAL
7	¿Qué instrumentos le proporciona la gerencia de desarrollo económico para el normal desarrollo de sus labores o del personal en general?
8	Según su apreciación personal. ¿Para el desarrollo de sus labores considera que algo debe mejorar? ¿Cómo qué?
	SUB CATEGORIA: REMUNERACIÓN
9	Frente al cumplimiento o incumplimiento de la meta del MEF ¿El monto de las remuneraciones que se te otorgan se ven disminuidos o aumentados en base a las funciones que tú estás realizando?
10	Considera que recibir un premio o incentivo mejoraría la productividad del personal de la gerencia de desarrollo económico

Recomendaciones:

.....

Apellidos y Nombre	Johanna Dalcy Marleny Heredia Silva
Grado Académico	Maestra
Mención	Gestión Pública

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dalcy Heredia', written in a cursive style.

Mg. Johanna Dalcy Marleny Heredia Silva
Especialidad en Gestion Publica

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION: JUICIO DE EXPERTOS

Título de la Tesis: "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021"

Instrucciones: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación con los documentos que se le adjunta, le solicitamos que en base a su experiencia y criterio profesional valide dicho instrumento para su posterior aplicación.

Nota: Para cada criterio considere la escala del 1 al 5

Criterios de validez	1	2	3	4	5	Argumento	Observaciones
Validez de contenido					X		
Validez de criterio				X			
Validez de constructo					X		
Total, parcial					X		
Total							

Puntuaciones:

De 1 a 11: No es válido reformular

De 12 al 14: No es válido modificar

De 15 al 17: Es válido mejorar

De 18 al 20: Es válido aplicarX.....

Recomendaciones:

.....

Apellidos y Nombre	Johanna Dalcy Marleny Heredia Silva
Grado Académico	Maestra
Mención	Gestión Pública



Mg. Johanna Dalcy Marleny Heredia Silva
Especialidad en Gestión Pública

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Johanna Dalcy M. Heredia Silva, con DNI N.º 73129153, través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por el graduando Granados Huapaya Raquel Lissett, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo, para la investigación titulada “Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021”, requisito fundamental para optar el grado de Maestro de Gestión Pública.

Lima, 03 de junio de 2022

Atentamente,



Mg. Johanna Dalcy Marleny Heredia Silva
Especialidad en Gestión Pública

SOLICITO: Validación de Instrumento de recojo de información

Sr: Ing. M. Sc. Luis Alberto Núñez Alejos

Yo, **Granados Huapaya Raquel Lissett**, identificada con **DNI N.º 43082107**, alumna de la Maestría en **Gestión Pública**, Escuela Profesional de POSGRADO, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto.

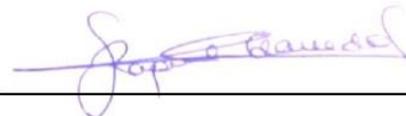
Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando, titulada: "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021", solicito a usted se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Matriz de Categorización/Operacionalización
- Validación del Cuestionario.
- Validez del Instrumento de Investigación.
- Constancia de Juicio.

Por lo tanto:

A usted, ruego acceder a mi petición

Lima, 27 de mayo de 2022



Granados Huapaya Raquel Lissett,
DNI N° 43082107

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TÍTULO: “Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021”

AUTOR: Granados Huapaya, Raquel Lissett

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORIAS Y SUB CATEGORIAS			
			CATEGORÍA 1:	SUBCATEGORÍA	FRASES CODIFICADAS	ITEMS
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cómo son las percepciones sobre responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>1.- ¿Cómo es la percepción del entorno laboral en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021?</p> <p>2.- ¿Cuál es la percepción organizacional en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Conocer las percepciones sobre responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1.- Interpretar la percepción del entorno laboral en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021</p> <p>2.- Comprender la percepción organizacional en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021</p> <p>3.- Comprender la percepción de las estrategias en la productividad de la gerencia de desarrollo</p>	<p>En la presente investigación no se ha previsto la formulación de hipótesis por tratarse de un enfoque cualitativo. Asimismo, Amaiquema, Vera & Zumba (2019) nos dice que en las investigaciones cualitativas no es necesario plantear hipótesis ya que no se hacen suposiciones previas, utilizando la interpretación o percepción de las personas sobre la problemática planteada a la realidad estudiada en ese momento (p. 359).</p>	<p>PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL</p>	1. Entorno laboral	1.1.1. Motivación	Prioridad
					1.1.2. Calidad	Factor humano
				2. Organizacional: Es la identificación, de una buena planificación necesaria para llegar a alcanzar logros y metas, dentro de un ambiente laboral acorde a un grupo de actividades frente al administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación y estructura. (Koontz y Wehrich, 2017)	1.2.1. Logros y Metas	Organización
					1.2.2. Planificación	Estrategia
					1.2.3. Ambiente Laboral	Estructura
				3. Estrategias: Un proceso reflexivo y sistemático en el ambiente laboral para determinar una dirección y un curso de acciones para lograr una buena comunicación y así tener como resultados beneficios tangibles. (Weston, 2020)	1.3.1. Comunicación	Comunidad Oportunidades
1.3.2. Beneficios tangibles						

<p>3.- ¿Cuál es la percepción en las estrategias en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021?</p>	<p>económico de la municipalidad de Ate 2021</p>					
---	--	--	--	--	--	--

		CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	FRASES CODIFICADAS	ITEMS
		PRODUCTIVIDAD EN LA GERENCIA	2.1. Competencias laboral	Servicio laboral	Trabajo en equipo
			2.2. Remuneración: "Es la suma total de bienes que paga un empleador por el trabajo recibido, o por un producto determinado, todo ello está estipulado en un contrato laboral." (Juarez.I.,2022, parr.6)	2.2.1. Contrato Laboral	Incentivo
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	

<p>TIPO: tipo de investigación será básica.</p> <p>DISEÑO: Se llevará a cabo en forma de teoría fundamentada.</p>	<p>ESCENARIO DE ESTUDIO: El área de la gerencia de desarrollo económico</p> <p>PARTICIPANTES: 10 trabajadores del área y 2 expertos con conocimientos del tema, siendo un total de 12 trabajadores.</p>	<p>Técnico: entrevista y grupos de discusión</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: grabaciones, lista de cotejo</p> <p>Procedimiento: la entrevista al experto relacionado con el área, por otro lado, para el focus group se va a convocar a los trabajadores a una mesa de diálogo con documentación donde se pueda analizar el problema.</p> <p>Ámbito de aplicación: Local</p> <p>Forma de administración: Audiovisual</p> <p>Tiempo de duración: 90 minutos</p> <p>Aspectos éticos: Frente a lo mencionado en esta investigación por razones éticas no se mencionan datos personales de los entrevistados, debido a que la información es de índole académica.</p>	<p>DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS:</p> <p>De cualquier forma de entrevista se necesita registrar lo que se habla y lo que está sucediendo en ese preciso momento para que al finalizar pueda ser analizada y procesada correctamente; Asimismo, se elaborará un cuadro para registrar las preguntas que se van a realizar a los trabajadores del área y así poder efectuar el análisis de las respuestas. Como se muestra en la figura n°2;. Continuamente, si el entrevistado lo autoriza, lo óptimo es poder grabar la charla para contar posteriormente con una evidencia más intensiva del diálogo que se tuvo.</p>
---	---	---	--

**VALIDACION PARA FOCUS GROUP PARA LOS TRABAJADORES DE LA
GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ATE**

JUICIO DE EXPERTOS

Indicaciones: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems que conforman el instrumento que le mostramos, marque con una “x” en el recuadro que considere conveniente y de acuerdo a su experiencia y especialidad profesional, denotando si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

Nota: Para cada pregunta

N°	CATEGORÍA 1: PERCEPCION DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
	SUBCATEGORIA: ENTORNO LABORAL
1	¿Qué entiende usted por responsabilidad social?
2	¿Reconocería alguna actividad de responsabilidad social con tan sólo verla? Explique
3	¿Qué cree usted que es prioritario para realizar responsabilidad social?
	SUBCATEGORIA: ORGANIZACIONAL
4	¿Cuáles cree que son las limitaciones de la gerencia de desarrollo económico para que no se cumplan los objetivos planteados?
5	¿Considera que la realización de capacitaciones mejoraría la productividad de la gerencia de desarrollo económico?
6	¿Cree que la gerencia de desarrollo económico tiene una política que busque mejorar la productividad de sus trabajadores? Explique cual.
7	¿De qué manera realizan el trabajo en equipo dentro de tu área de trabajo? Algún ejemplo que apliquen.

	SUBCATEGORIA: ESTRATEGIAS
8	¿Considera que para lograr sus metas debe existir un monitoreo por parte del funcionario a cargo de la gerencia de desarrollo económico?
9	¿Cuál sería su propuesta para que la gerencia de desarrollo económico cumpla con los objetivos trazados?
10	¿Qué beneficios le otorga su área de trabajo al cumplir sus metas?
	CATEGORÍA 2: PRODUCTIVIDAD EN LA GERENCIA
	SUBCATEGORIA: COMPETENCIAS LABORAL
11	¿Cuál es el mayor reto, que usted considera para trabajar en equipo?
	SUBCATEGORIA: REMUNERACIÓN
12	¿Al realizar tu trabajo obtienes las prestaciones sociales adecuadas?
13	¿Cuál cree que sería el incentivo para que los trabajadores cumplan sus metas?
14	¿Recibes algún incentivo por parte de la gerencia de desarrollo económico (comisión, felicitaciones, etc) cuando realizas un buen trabajo? Explique cual

Recomendaciones:

.....

Apellidos y Nombre	Ing. M. Sc. Luis Alberto Núñez Alejos
Grado Académico	Maestro
Mención	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



 Ing. M. Sc. Luis Alberto Núñez Alejos
 Especialidad Maestro en Ciencias de la Educación

**VALIDACION DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD PARA LOS
TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE
JUICIO DE EXPERTOS**

Indicaciones: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems que conforman el instrumento que le mostramos, marque con una “x” en el recuadro que considere conveniente y de acuerdo a su experiencia y especialidad profesional, denotando si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

Nota: Para cada pregunta

Fecha:

Buenos días/tardes/noches. Primero, me gustaría agradecerle por brindarme tu tiempo para la realización de esta entrevista. En segundo lugar permíteme presentarme Mi nombre es Raquel Granados Huapaya soy alumna de escuela de postgrado de la maestría de gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo y estoy realizando la investigación titulada “Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021”, el cual tiene como finalidad dar a conocer la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico con relación a la responsabilidad social y la productividad, es decir como la gerencia de desarrollo económico logra las metas planteadas y puede desarrollar proyectos sociales.

De igual manera señalarle que la información que usted proporcione será estrictamente confidencial con fines educativos y todos los comentarios e información que me brinde serán muy valioso para el desarrollo de esta tesis, por lo que se pide sinceridad en sus respuestas.

PREGUNTAS DE PRESENTACIÓN

1. ¿Cuál es tu nombre?
2. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en la Municipalidad de Ate?

PREGUNTAS SOBRE OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

N°	CATEGORIA 1: RESPONSABILIDAD SOCIAL
	SUB CATEGORIA: SOCIAL
1	Conoce algún proyecto social que realice la gerencia de desarrollo económico donde usted trabaja. Mencione cual
2	Qué proyecto social considera que la gerencia de desarrollo económico podría emplear
	SUB CATEGORIA: ORGANIZACIONAL
3	Frente al trabajo que realiza ha recibido algún tipo de reconocimiento, ¿como cual?. Si su respuesta es negativa ¿Considera que algo debe cambiar para recibir algún reconocimiento?
4	En la gerencia de desarrollo económico tienen una planificación del trabajo que deben realizar. Explique en qué consiste.
	SUB CATEGORIA: ESTRATEGIAS
5	Al tener que cumplir las metas del MEF han tomado alguna estrategia con el personal de la gerencia de desarrollo económico. Explique cuales.
6	Recomendaría alguna estrategia al personal de la gerencia de desarrollo económico para que logre cumplirse las metas
	CATEGORIA 2: PRODUCTIVIDAD
	SUB CATEGORIA: COMPETENCIA LABORAL
7	¿Qué instrumentos le proporciona la gerencia de desarrollo económico para el normal desarrollo de sus labores o del personal en general?
8	Según su apreciación personal. ¿Para el desarrollo de sus labores considera que algo debe mejorar? ¿Cómo qué?
	SUB CATEGORIA: REMUNERACIÓN
9	Frente al cumplimiento o incumplimiento de la meta del MEF ¿El monto de las remuneraciones que se te otorgan se ven disminuidos o aumentados en base a las funciones que tú estás realizando?
10	Considera que recibir un premio o incentivo mejoraría la productividad del personal de la gerencia de desarrollo económico

Recomendaciones:

.....

Apellidos y Nombre	Ing. M. Sc. Luis Alberto Núñez Alejos
Grado Académico	Maestro
Mención	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



.....
Ing. M. Sc. Luis Alberto Núñez Alejos
Especialidad Maestro en Ciencias de la Educación

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION: JUICIO DE EXPERTOS

Título de la Tesis: “Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021”

Instrucciones: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación con los documentos que se le adjunta, le solicitamos que en base a su experiencia y criterio profesional valide dicho instrumento para su posterior aplicación.

Nota: Para cada criterio considere la escala del 1 al 5

Criterios de validez	1	2	3	4	5	Argumento	Observaciones
Validez de contenido				X			
Validez de criterio					x		
Validez de constructo					X		
Total, parcial					X		
Total							

Puntuaciones:

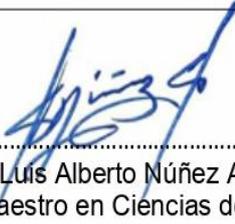
De 1 a 11: No es válido reformular

De 12 al 14: No es válido modificar

De 15 al 17: Es válido mejorar

De 18 al 20: Es válido aplicarX.....

Apellidos y Nombre	Ing. M. Sc. Luis Alberto Núñez Alejos
Grado Académico	Maestro
Mención	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



 Ing. M. Sc. Luis Alberto Núñez Alejos
 Especialidad Maestro en Ciencias de la Educación

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Luis Alberto Núñez Alejos, con DNI N.º 23012904. A través del presente documento certifico que realice el juicio de expertos al presente instrumento diseñado por el graduando Granados Huapaya Raquel Lissett, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo, para la investigación titulada “Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021”, requisito fundamental para optar el grado de Maestro de Gestión Pública.

Lima, 06 de junio de 2022

Atentamente,



.....
Ing. M. Sc. Luis Alberto Núñez Alejos
Especialidad Maestro en Ciencias de la Educación

Anexo 5: Documento de la UCV para presentar a la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 15 de Junio del 2022

Señor (a):

Lic. Mario Ortiz Lozano
Gerente de Desarrollo Económico
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE

Nº de Carta : 121 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 15 de junio del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Granados Huapaya Raquel Lissett
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : “PERCEPCIONES SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD DE ATE, 2021”.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexo 6: Autorización para realizar la investigación de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Ate, 15 de junio de 2022.

Carta N° 78-2022-MDA/GDE

Señora:

Dra. Helga Ruth Majo Marrufo

**Jefa de la Escuela de Postgrado Campus Lima Ate
Universidad César Vallejo.**

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN.
REFERENCIA: Solicitud de fecha 15.06.2022.**

Por medio de la presente, reciba mi cordial saludo asimismo atendiendo a su documento de la referencia le comunico que se da por AUTORIZADO la realización de la investigación titulada “Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021”, de la alumna RAQUEL LISSETT GRANADOS HUAPAYA, estudiante de Maestría con mención en Gestión Pública, de su representada institución, por lo cual se le brindará todas las facilidades para el cumplimiento de dicho objetivo en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad distrital de Ate.

Sin otro particular me despido de Usted, no sin antes expresarle mis muestras de estima personal..

Atentamente,



**Lic. Mario Honorato Ortiz Lozano
Gerente de Desarrollo Económico**

Anexo 7: Consentimiento informado de las 10 entrevistas desarrolladas

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,EOLEY....., identificado (a) con DNI N°
....., declaro que he sido informado e invitado en la investigación denominada "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021, entiendo que este estudio busca determinar cuál es el efecto de la responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021.

De igual manera he tomado conocimiento que esta entrevista será para fines académicos y solo será utilizado para ello, guardando la confidencialidad correspondiente.

Por lo tanto, me comprometo a responder con total veracidad a las preguntas.

Lima, 22 de 06..... de 2022

.....

Nombre y Apellidos

DNI:

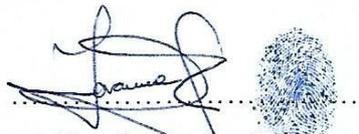
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, 0290....., identificado (a) con DNI N°
....., declaro que he sido informado e invitado en la investigación denominada "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021, entiendo que este estudio busca determinar cuál es el efecto de la responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021.

De igual manera he tomado conocimiento que esta entrevista será para fines académicos y solo será utilizado para ello, guardando la confidencialidad correspondiente.

Por lo tanto, me comprometo a responder con total veracidad a las preguntas.

Lima, 22 de Junio..... de 2022


.....
Nombre y Apellidos

DNI:

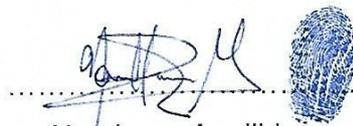
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, E 03 NR , identificado (a) con DNI N° , declaro que he sido informado e invitado en la investigación denominada "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021, entiendo que este estudio busca determinar cuál es el efecto de la responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021.

De igual manera he tomado conocimiento que esta entrevista será para fines académicos y solo será utilizado para ello, guardando la confidencialidad correspondiente.

Por lo tanto, me comprometo a responder con total veracidad a las preguntas.

Lima, 22 de 06 de 2022


.....
Nombre y Apellidos
DNI:

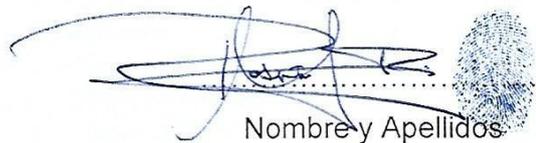
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, E. ORB....., identificado (a) con DNI N°
....., declaro que he sido informado e invitado en la investigación denominada "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021, entiendo que este estudio busca determinar cuál es el efecto de la responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021.

De igual manera he tomado conocimiento que esta entrevista será para fines académicos y solo será utilizado para ello, guardando la confidencialidad correspondiente.

Por lo tanto, me comprometo a responder con total veracidad a las preguntas.

Lima, 22 de 06..... de 2022

A handwritten signature in blue ink is written over a dotted line. To the right of the signature is a blue ink fingerprint.

Nombre y Apellidos

DNI:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Æ 05JS, identificado (a) con DNI N°
....., declaro que he sido informado e invitado en la investigación denominada "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021, entiendo que este estudio busca determinar cuál es el efecto de la responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021.

De igual manera he tomado conocimiento que esta entrevista será para fines académicos y solo será utilizado para ello, guardando la confidencialidad correspondiente.

Por lo tanto, me comprometo a responder con total veracidad a las preguntas.

Lima, 22 de Julio de 2022


.....


Nombre y Apellidos

DNI:

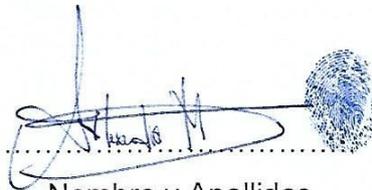
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, E. OGA, identificado (a) con DNI N°
....., declaro que he sido informado e invitado en la investigación denominada "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021, entiendo que este estudio busca determinar cuál es el efecto de la responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021.

De igual manera he tomado conocimiento que esta entrevista será para fines académicos y solo será utilizado para ello, guardando la confidencialidad correspondiente.

Por lo tanto, me comprometo a responder con total veracidad a las preguntas.

Lima, 22 de Junio de 2022

A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal dotted line. To the right of the signature is a blue ink fingerprint.

Nombre y Apellidos

DNI:

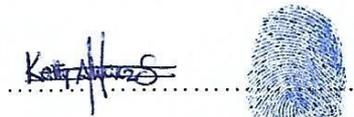
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, EO7 KT, identificado (a) con DNI N°, declaro que he sido informado e invitado en la investigación denominada "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021, entiendo que este estudio busca determinar cuál es el efecto de la responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021.

De igual manera he tomado conocimiento que esta entrevista será para fines académicos y solo será utilizado para ello, guardando la confidencialidad correspondiente.

Por lo tanto, me comprometo a responder con total veracidad a las preguntas.

Lima, 23 de 06 de 2022



Nombre y Apellidos

DNI:

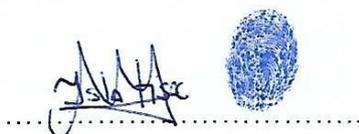
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,E. OBREGON....., identificado (a) con DNI N°
....., declaro que he sido informado e invitado en la investigación denominada "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021, entiendo que este estudio busca determinar cuál es el efecto de la responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021.

De igual manera he tomado conocimiento que esta entrevista será para fines académicos y solo será utilizado para ello, guardando la confidencialidad correspondiente.

Por lo tanto, me comprometo a responder con total veracidad a las preguntas.

Lima, 23 de agosto de 2022



Nombre y Apellidos

DNI:

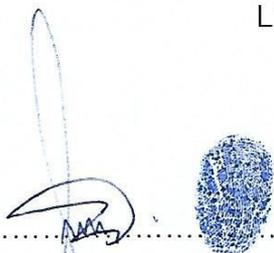
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, ≠ 0925, identificado (a) con DNI N°
....., declaro que he sido informado e invitado en la investigación denominada "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021, entiendo que este estudio busca determinar cuál es el efecto de la responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021.

De igual manera he tomado conocimiento que esta entrevista será para fines académicos y solo será utilizado para ello, guardando la confidencialidad correspondiente.

Por lo tanto, me comprometo a responder con total veracidad a las preguntas.

Lima, de de 2022


.....
Nombre y Apellidos
DNI:

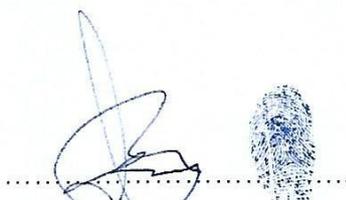
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, FOJR, identificado (a) con DNI N°
....., declaro que he sido informado e invitado en la investigación denominada "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021, entiendo que este estudio busca determinar cuál es el efecto de la responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021.

De igual manera he tomado conocimiento que esta entrevista será para fines académicos y solo será utilizado para ello, guardando la confidencialidad correspondiente.

Por lo tanto, me comprometo a responder con total veracidad a las preguntas.

Lima, 23 de 06 de 2022

A handwritten signature in blue ink is written over a horizontal dotted line. To the right of the signature is a blue ink fingerprint.

Nombre y Apellidos

DNI:

Anexo 8: Tomas fotográficas de las entrevistas a profundidad

Entrevista E04RB



Entrevista E09RS



Entrevista E10JR



Anexo 9: Consentimiento informado de los 07 trabajadores del focus group

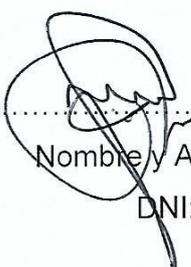
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,FG01 Ky....., identificado (a) con DNI N°
....., declaro que he sido informado e invitado en la investigación denominada "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021, entiendo que este estudio busca determinar cuál es el efecto de la responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021.

De igual manera he tomado conocimiento que este focus group será para fines académicos y solo será utilizado para ello, guardando la confidencialidad correspondiente.

Por lo tanto, me comprometo a responder con total veracidad a las preguntas.

Lima, de de 2022


.....
Nombre y Apellidos
DNI:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,FGOZ.RL....., identificado (a) con DNI N°
....., declaro que he sido informado e invitado en la investigación denominada "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021, entiendo que este estudio busca determinar cuál es el efecto de la responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021.

De igual manera he tomado conocimiento que este focus group será para fines académicos y solo será utilizado para ello, guardando la confidencialidad correspondiente.

Por lo tanto, me comprometo a responder con total veracidad a las preguntas.

Lima, de de 2022

.....
Nombre y Apellidos

DNI:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, FG03 AT, identificado (a) con DNI N°, declaro que he sido informado e invitado en la investigación denominada "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021, entiendo que este estudio busca determinar cuál es el efecto de la responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021.

De igual manera he tomado conocimiento que este focus group será para fines académicos y solo será utilizado para ello, guardando la confidencialidad correspondiente.

Por lo tanto, me comprometo a responder con total veracidad a las preguntas.

Lima, de de 2022


.....
Nombre y Apellidos

DNI:



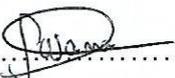
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Agay. Ss, identificado (a) con DNI N°
....., declaro que he sido informado e invitado en la investigación denominada "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021, entiendo que este estudio busca determinar cuál es el efecto de la responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021.

De igual manera he tomado conocimiento que este focus group será para fines académicos y solo será utilizado para ello, guardando la confidencialidad correspondiente.

Por lo tanto, me comprometo a responder con total veracidad a las preguntas.

Lima, de de 2022

.....


Nombre y Apellidos

DNI:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, FG 0524, identificado (a) con DNI N°
....., declaro que he sido informado e invitado en la investigación denominada "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021, entiendo que este estudio busca determinar cuál es el efecto de la responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021.

De igual manera he tomado conocimiento que este focus group será para fines académicos y solo será utilizado para ello, guardando la confidencialidad correspondiente.

Por lo tanto, me comprometo a responder con total veracidad a las preguntas.

Lima, de de 2022



.....
Nombre y Apellidos

DNI:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, L. Yoced....., identificado (a) con DNI N°
....., declaro que he sido informado e invitado en la investigación denominada "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021, entiendo que este estudio busca determinar cuál es el efecto de la responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021.

De igual manera he tomado conocimiento que este focus group será para fines académicos y solo será utilizado para ello, guardando la confidencialidad correspondiente.

Por lo tanto, me comprometo a responder con total veracidad a las preguntas.

Lima, de de 2022

E. J. K.
.....

Nombre y Apellidos

DNI:

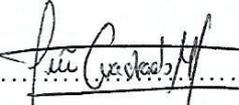
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, F.G.07.L2....., identificado (a) con DNI N°
....., declaro que he sido informado e invitado en la investigación denominada "Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, 2021, entiendo que este estudio busca determinar cuál es el efecto de la responsabilidad social en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021.

De igual manera he tomado conocimiento que este focus group será para fines académicos y solo será utilizado para ello, guardando la confidencialidad correspondiente.

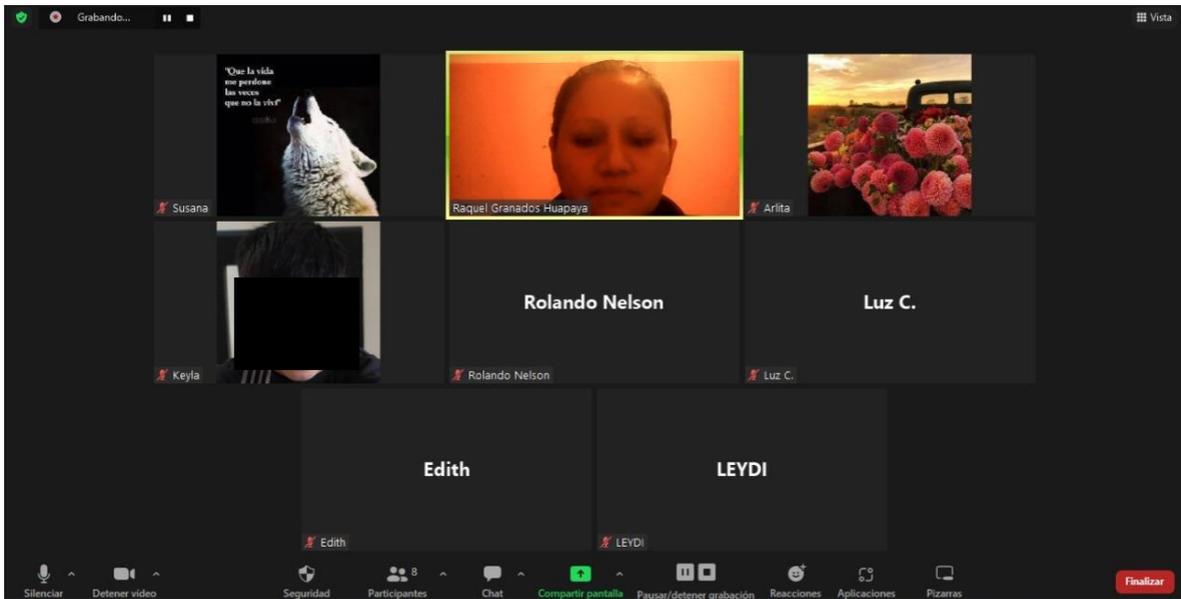
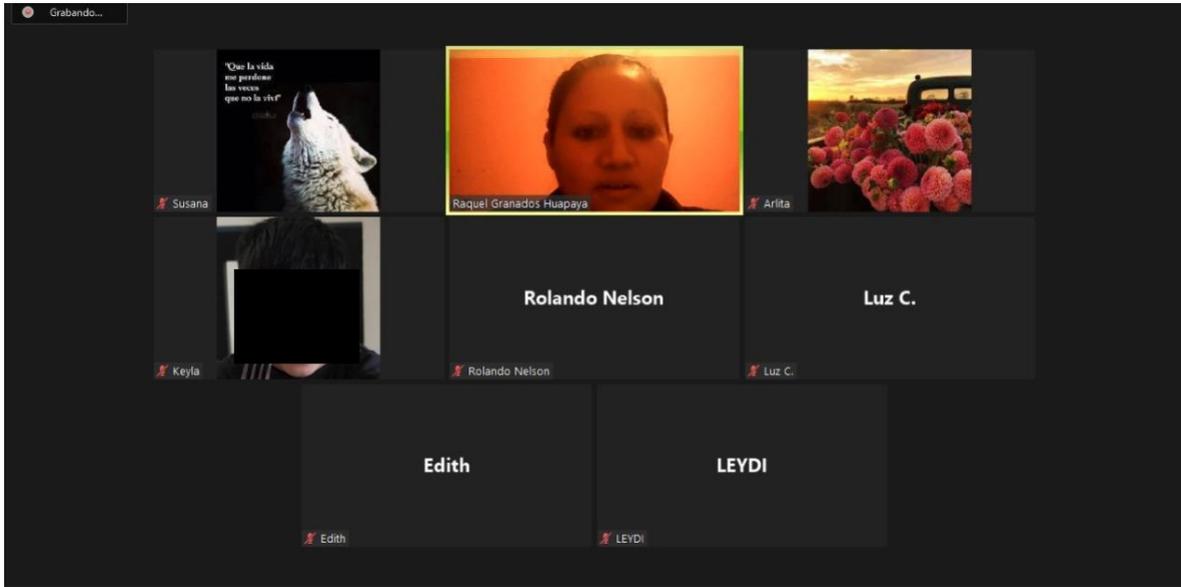
Por lo tanto, me comprometo a responder con total veracidad a las preguntas.

Lima, de de 2022


.....
Nombre y Apellidos

DNI:

Anexo 10: Panel fotográfico del focus group



Anexo 11: Transcripciones de entrevistas a profundidad

Entrevista a profundidad E01EY

Raquel: Muy buenas tardes. Primero me gustaría agradecerte por brindarme tu tiempo para la realización de esta entrevista. En segundo lugar, permíteme presentarme Mi nombre es Raquel Lissett Granados Huapaya soy alumna de la escuela de posgrado de la maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo y me encuentro realizando una investigación titulada “Percepciones sobre responsabilidad social y la productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad distrital de Ate, la finalidad de esta investigación es dar a conocer la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico donde tu laboras con relación a la responsabilidad social y la productividad, es decir como la gerencia de desarrollo económico logra las metas que se han planteado y se puedan desarrollar proyectos sociales en la comunidad.

Ahora igual manera señalarte que toda la información que tú me proporciones va ser estrictamente confidencial y para fines educativos y todo comentario o información que me brindes va a ser muy valioso para el desarrollo de la presente investigación por lo que te pido la completa sinceridad en las respuestas que tú me des para que me sirvan de apoyo en el desarrollo de mí tesis.

Ahora no sé si me podrías decir cuál es tu nombre y en qué área te encuentras laborando en la municipalidad.

Entrevistada: Bueno mi nombre es E...., eh, soy técnico dentro de la gerencia de desarrollo económico. Ya llevo trabajando más de 5 años en esa misma área dentro de la municipalidad de ate.

Raquel: Ok Estefany, entonces para dar inicio a esta entrevista voy a comenzar con la primera pregunta para que tú me puedas responder con completa sinceridad ¿conoces algún proyecto social que realice la gerencia desarrollo económico donde tú estás trabajando, y si fuera así me podrías mencionar alguna de ellas.

Entrevistada: Bueno eh, proyecto social como tal no, pero lo que sí hace la gerencia es hacer ciertas actividades que ayudan más que todo al medio

ambiente en lo que es el reciclaje de papeles eh, pero pequeñas actividades, no, no es un proyecto social como tal.

Raquel: Ok. Ahora dime tú qué proyecto social consideras que la gerencia de desarrollo económico podría emplear en todo caso.

Entrevistada: Bueno para empezar no que proyecto social significaría en este caso es este un proyecto en el cual este identificada los tres impactos positivos no, que vienen a ser la sociedad lo económico y el medio ambiente, cómo te vuelvo a repetir normalmente tienen actividades, pero sería muy bueno por ejemplo que ellos realizan capacitaciones a los trabajadores para que estos puedan tener más conocimiento más aprendizaje sobre cómo eh, cómo este diversificar correctamente lo que viene a hacer este en este caso pues este los recursos económicos no, que nos da la municipalidad para poder, para poder este, realizar fuera de dentro del distrito de ate, puede ser eso capacitaciones, en ese aspecto estaría agarrando, tachando lo que vendría ser el impacto social porque está que le da aprendizaje a ellos mismos y el impacto económico porque ellos tal vez en algún momento saliendo de la empresa quieren independizarse o algo por el estilo ya tienen ese conocimiento para poder crecer dentro de la comunidad y dar ese, ese aporte económico al país, además también dentro de las capacitaciones podrían tener algunos cursos o cursos gratuitos en dónde en dónde también les ayuden a ellos que el recurso sea menos impactante dentro del medio ambiente qué quiere decir qué tal vez este puede ser de que no sé, ellos quieren invertir carros no y que estos carros eh el gas tóxico que ellos, que ellos este que ellos botan sea menos o que tenga tal vez también un pacto cero para que no afecte esto al medio ambiente en especial al aire puede ser eso también.

Raquel: Ahora dime frente al trabajo que tú realizas en algún momento es recibido algún tipo de reconocimiento. En todo caso cuál habría sido.

Entrevistada: Eh reconocimientos no ningún, de ningún tipo no que yo sepa, tampoco mis compañeros han recibido otro o que yo tenga conocimiento dentro de la gerencia creo que nadie ha recibido algún premio algún reconocimiento.

Raquel: Y tú consideras que algo debe de cambiar para que reciban algún tipo de reconocimiento, sean tú o tus compañeros.

Entrevistada: creo que no porque bueno al menos si hablamos personalmente eh, yo creo que realizo un trabajo optimo es más a veces doy más de lo que piden y en lo que a mí me respecta no, algunos compañeros puede ser que algunos pero tampoco es que ellos hagan mal su trabajo, hacen bien su trabajo, pero si hablamos, yo hablo por mi eh, no creo que yo debo de cambiar mi forma de trabajo porque yo doy algo más de lo que ellos necesitan o de que ellos piden y estoy a la a la, doy la iniciativa para realizar el trabajo, a veces también trato de dar ideas para que esto mas se agilice por así decirlo no, y tratar de llegar nuestras metas de forma de forma es constante No.

Raquel: Ahora bien en la gerencia de desarrollo económico donde tú laboras existe una planificación del trabajo que deben de realizar. Y si fuera si en todo caso en qué consistiría.

Entrevistada: eh Dentro de la gerencia no hay una planificación como tal no, esté, simplemente nos dicen okay se tiene que qué realizar esta tarea hoy día, pero no nos dan más información acerca de lo que se tenga que hacer o cómo se tenga que hacer, porque creo que también ya dan por hecho los gerentes dan por hecho los gerentes de que nosotros sabemos y por qué bueno la gran mayoría lleva más tiempo que nosotros incluso algunos también que son contemporáneos conmigo y ellos piensan que porque ya sabemos el movimiento ellos no tienen la necesidad de decirnos cómo realizar los objetivos o cómo realizar el trabajo las tareas esto que lo otro no, pero creo que sí es importante a pesar de que nosotros sepamos cómo realizar lo que nos digan porque no solo tal vez alguien nuevo entra y ellos s necesitan saberlo no y creo que.

Raquel: Ahora bien como tú tienes conocimiento existen metas parte del MEF, dicho eso, al tener que cumplir estas metas han tomado el un tipo de estrategia con el personal de la gerencia de desarrollo económico.

Entrevistada: Bueno la única estrategia que se podría decir estrategia es que nos dividen en grupos para poder tener, para poder llegar a los objetivos del MEF, que en muchos casos casi no los cumplimos porque creo yo que esas estrategias necesitan recalculan o necesita que se mejore no, para llegar ahí, pero este ese

sería el único que se podría llamar estrategia que nos dividen en grupos y que pues este así realizamos el trabajo no.

Raquel: En todo caso habiendo dicho eso, tú recomendarías alguna estrategia al personal de la gerencia desarrollo económico para que sea más eficiente trabajo y así lograr cumplir las metas

Entrevistada: Yo creo que dividirnos por grupo es una buena opción, pero que los objetivos deben de ser uno solo, no cada uno por su parte porque si bien es cierto cada uno por su parte puede ser de que llegue pero a veces hay inconvenientes dentro del camino no, ahí a veces te ponen trabas no piden ayuda otro lado y a veces a veces no llega en el momento que necesite. Entonces tal vez dividirnos en grupos pero con un solo objetivo por ejemplo nosotros los que repartimos es defensa civil a las diferentes empresas o locaciones que están dentro del distrito de ate, entonces tal vez no sé qué un grupo se va a ir sector qué otro grupo también se vaya otro sector y si es que necesitamos ayuda y qué requerimos de algún personal está disponible y sabemos dónde están no, muy diferente a que por ejemplo unos estén en el campo otros están en la oficina y sabemos que de la oficina al campo es más complicado que, que la persona quién requerimos lleguen de manera rápida porque tiene que apagar la computadora dejar todo ordenado dentro de la oficina por qué es el protocolo y luego salir a buscar este una movilidad para que los pueda llevar al punto en donde necesitamos. Entonces eso eso de ahí creo que es más complicado y eso es lo que también nos alarga el tratar de llegar a la meta no

Raquel: Okay dime qué instrumento te proporciona la gerencia desarrollo económico para que tú puedas desarrollar tus labores o el personal en general eh normalmente

Entrevistada: Bueno los instrumentos los normales, que los principales no que vienen a ser las computadoras, los escritorios, el papel que se necesita para hacer las impresiones, eh las impresoras, el personal también que a veces necesitamos de otros lados, la movilidad muy escasas veces porque bueno hay movilidad al poca movilidad dentro de la dentro de la municipalidad de ate qué es

para transportar a diferente áreas o solamente a la nuestra pero si eso es lo principal creo que sí sí lo tenemos

Raquel: y habiendo dicho eso según tú apreciación personal para el desarrollo de tus labores tú consideras que algo se debería de mejorar

Entrevistada: Yo creo que se debería mejorar absolutamente todo, empezando por las computadoras, porque si bien es cierto las computadoras nos las dan, ya son muy antiguas vienen de gobiernos anteriores y creo que deberían de renovarla al menos las PC tal vez no las pantallas porque aún son sirven aún tienen uso, pero las PC si porque ahora quería contamos con más programas con distintas cosas que que necesita que sean un poco más rápidas para que nosotros también podamos este agilizar el trabajo eh creo que deberían de renovarlas en ese aspecto no, para que también nos faciliten de cierta forma a nosotros eh y también los escritorios porque bueno los escritorios son muy pequeños no, no nos permiten tener los papeles o lo que requerimos ahí, sino a veces tenemos que tenerlo hacer un ladito algunas cosas y tratar de poner los papeles que necesitamos para pasarlo a PC y este algo desordenado por así decirlo no y también el mismo espacio porque el espacio es pequeño y aunque muchos crean que la comodidad de los de la comodidad de los empleados no sea tan indispensable sí lo es, porque uno si va un lugar que no se siente cómodo que no, que que la misma oficina es pequeña para para para realizar el trabajo a veces viene sin ganas, a veces vienen sin y yo la visto mis otros compañeros no vienen desganados a veces no quieren y el clima laboral es en ese aspecto se vuelve un poco más eh se vuelve más precario por así decirlo eso y bueno las movilidades que no sé cómo es que se manejara ese aspecto dentro de la municipalidad creo que son donados pero sí sería bueno de que el área tuviera una movilidad por lo menos que sea solo para nuestra gerencia no, para la gerencia de desarrollo económico

Raquel: ok. dime frente al cumplimiento o incumplimiento de la meta del MEF el monto de las remuneraciones que se te otorgan, se ven disminuidas o aumentadas en base a las funciones que tú estás realizando

Entrevistada: Bueno si no se cumplen el MEF no nos no nos afectan en lo absoluto porque igual seguimos recibiendo un sueldo pero tampoco cuando esté tampoco cuando se cumple porque seguimos recibiendo el mismo sueldo. Claro está, que el MEF le da una remuneración a la municipalidad pero eso no quiere decir que ese dinero vaya a la gerencia para que aumente o para que nos de un pequeño incentivo por haber llegado la meta no, sino que la misma municipalidad tiene bueno ahí lo saben que invertir ese dinero no mayormente es para obras o para alguna beneficencia, pero dentro de la gerencia que nos den a nosotros una remuneración incentivo monetario cómo lo gustes llamar eh no sé así tengamos la meta o no llegamos a la meta el sueldo sigue siendo el mismo no no hay ninguna modificación en ello.

Raquel: y tú consideras que recibir un premio o incentivo mejoraría la productividad del personal de la gerencia de desarrollo económico

Entrevistada: Yo creo que sí y es más motivaría, motivaría al resto a todos los empleados a querer llegar a la meta, incluso creo que dentro de nosotros si nos dan un incentivo un premio dentro de nosotros tal vez le digamos o qué vamos a hacer esto vamos a planear esto mejor si es que la gerencia no nos quiere ayudar en ese aspecto por nosotros mismos a nuestras estrategias no para poder alcanzar la meta en el tiempo en el plazo que nos dan incluso hasta menos podría ser porque ya por ejemplo sí hablando por mí ya no tanto por mis compañeros hablando por mí este si yo te doy un poco más de lo que me pide y siento que me lo están este, que me lo están reconociendo voy a seguir dando más de lo que me pide obviamente pero si ya te digo va a llegar a un punto qué tal vez diga para que doy algo más y a las finales eh mis jefes no lo van a reconocer o de la misma forma el trabajo de equipo no va a seguir porque yo puedo dar más pero tal vez mis compañeros al ver que no dan más, no dan un incentivo para ellos entonces prácticamente al trabajo lo hago sola pero en cambio si es que los también dan un incentivo a todos los demás este ellos también van a decir todo ellos también van a decir okay. Bueno entonces hay que dar más también porque nos están reconociendo y eso también no poder planear y este vamos a poder tener mejor comunicación y así tal vez llega a más cosas e implementar más cosas y

motivarnos a seguir dentro dentro de la dentro de la gerencia dentro de la misma municipalidad.

Raquel: Bueno estas son todas las preguntas que te quería realizar, agradecerte por tu tiempo como ya te lo mencione y por la disponibilidad de responderme las preguntas. Gracias.

Entrevistada: Ok gracias.

Entrevista a profundidad E02YN

Raquel: Muy buenas tardes. Primero, me gustaría agradecerte por brindarme tu tiempo para la realización de esta entrevista; en segundo lugar permíteme presentarme Mi nombre es Raquel Lissett Granados Huapaya, yo soy alumna de la escuela de posgrado de la maestría en gestión pública de la universidad César Vallejo y estoy realizando la investigación titulada “percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate” el cual tiene como finalidad dar a conocer la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico con relación a la responsabilidad social y la productividad, es decir como la gerencia de desarrollo económico donde tú te encuentras laborando logra las metas planteadas y puede desarrollar a su vez proyectos sociales en favor de la comunidad. De igual manera señalarte que toda información que me proporcione será estrictamente confidencial y con fines educativos y todos los comentarios e información que me brindes va a ser muy valioso para el desarrollo de esta tesis por lo que te pido completa sinceridad en el momento de desarrollar tu respuesta.

Ahora no sé si me podrías decir cuál es tu nombre y en qué área te encuentras laborando

Entrevistada: Hola, buenas tardes Raquel. Mi nombre Y..... y bueno laboro en la parte técnica en lo que se refiere a al área

Raquel: Okay habiendo dicho eso. Voy a proceder al inicio de las preguntas para que estás sean respondidas cómo te señale en la medida de lo posible con la mayor sinceridad.

Entrevistada: Okay esta bien.

Raquel: La primera pregunta sería conoces algún proyecto social que realice la gerencia de desarrollo económico donde tú te encuentras laborando y si fuera así me podrías mencionar cuál

Entrevistada: Bueno si lo que es el área de desarrollo económico se encuentran en algunos proyectos que son buenas la parte, lo que se refiere a la comunidad no son proyectos de costura, proyectos de, hay un proyecto que se refiere a la costura, hay un proyecto también de repostería, hay este un proyecto de en lo que en lo que llegan a la comunidad qué son proyectos muy económicos en lo que es la cosmetología también, eh son proyectos que son exclusivamente para la comunidad porque son proyectos que son cómodos esto con el fin de que sean como un modo de ayuda para la comunidad de acá de nuestro Distrito ya que tenemos eh algunas zonas muy vulnerables y tomamos muchos cuenta algo que ha desarrollo de la sobre todo de la de la mujer es lo que está más, más este, la tenemos más vulnerada en este caso no.

Raquel: Okay dime y qué proyecto social consideras que la gerencia desarrollo económico podría emplear en todo caso

Entrevistada: Mira este, estos proyectos que te menciono, no son proyectos que normalmente eh sean difundidos, no, ósea la mayoría de las personas no lo saben, muy pocas veces tú, tú puedes salir y preguntar así a cualquier transeúnte y le preguntas si conoce algo que se esté dando o algunos cursos que se estén dando la municipalidad y a veces no lo no lo saben no, en este caso yo creo que sería mejor la difusión, la difusión de estos proyectos para que para que salga hacia afuera no salga para personas más más este para que sea mucho más asequible a las a la comunidad

Raquel: Okay algo más me quieres agregar

Entrevistada: No, no nada más sería esa parte y que bueno lo tomaran en cuenta

Raquel: dime y frente al trabajo que realizas has recibido algún tipo de reconocimiento

Entrevistada: reconocimiento eh, te refieres a reconocimiento económico o cualquier tipo de reconocimiento.

Raquel: cualquier tipo de reconocimiento.

Entrevistada: Ah bueno mira, anteriormente se que daban diplomas bueno a mi persona mi persona no, no casi nunca en lo que se refiere a mi área siempre ha faltado ese aspecto.

Raquel: Y tú consideras que algo debes de cambiar para recibir algún tipo de reconocimiento.

Entrevistada: yo creo que debería cambiar si algo, ósea la parte, la parte este tendrían que tener un poco más de, ay como te puedo decir, un poco mas de, actitud hacia los trabajadores, un poco más de forma de calidad para poder trabajar deberían tener nos eh o informamos más de lo que nosotros estamos acordados a dar, o tomar en cuenta también nuestras nuestras ideas pes eso sería lo más los más accesibles, lo más aceptable, eh, creo también que se podría mejorar en la forma de trabajo en que, en que deberíamos tener.

Raquel: dime en la gerencia de desarrollo económico tienen una planificación del trabajo que deben de realizar y en todo caso en qué consistiría ello

Entrevistada: planificación de trabajo no, no sea no no no no no no no no planificamos nada simplemente a nosotros vienen y nos dice que tenemos que hacer esto y lo hacemos pero que nos diga miren o que nos reúna y nos diga mira vamos a hacer esto, tenemos que hacer esto tenemos que llegar a una meta por algo. No necesariamente no.

Raquel: dime y al tener que cumplir las metas del MEF han logrado alguna estrategia con el personal de la gerencia de desarrollo económico

Entrevistada: no, casi nunca simplemente eh eh, nosotros eh, viene el supervisor y el supervisor nos dice que tenemos que tenemos una meta, que tenemos que sacar licencia 10 licencias diarias, 20 licencias diarias y eso es lo único que tenemos conocimiento, pero más allá no, más allá de otra cosa no

Raquel: Y tú recomendarías alguna estrategia al personal de la gerencia para qué de esa forma sea más eficiente y se logran cumplir las metas del MEF

Entrevistada: bueno como estrate.

(Está durmiendo mi tía Lucero).

Entrevistada: bueno como estrategias, estrategias que yo pueda eh, que yo te pueda decir realmente de lo que, podría darse podría ser primeramente eh desde gerencia no, desde la parte desde los más altos mandos, o sea de lo que se refiere a nuestra área que es nuestro gerente, nuestro sub gerente y nosotros

como personal, los supervisores, los técnicos, tengamos una reunión para que nos expliquen qué cosa es lo que quieren hacer, qué cosa es lo que quieren, qué cosa es lo que quieren implementar qué es lo que, lo que o sea a largo plazo se quiere llegar, porque ellos a nosotros no nos informan absolutamente nada, simplemente vienen, viene el supervisor viene supervisor y nos dicen que tienen que hacer esto y lo tienen que hacer si o si, es para allá para ahora pero nunca nunca había ese ese ese motor que nos incentiva a nosotros poder trabajar en grupo no, yo creo que la mejor estrategia que debería haber es un buen planeamiento de todo lo que queremos a lo que queremos llegar, y este realmente el trabajo en equipo es muy importante porque si no trabajas en equipo y no hay la comunicación que debe existir en un equipo de trabajo no se logra nada que lo tienes aquí en esta área nos está pasando siempre tenemos ese tipo de problemas siempre hay este tipo de problema que no llegamos a las metas, que tenemos este problema y bueno eso acarrea más problemas y son, son cosas son consecutivos no y creo que un primer planteamiento ver un planeamiento dentro de nuestro de nuestra área para poder hacer un mejor trabajo sería lo más factible no.

Raquel: ahora bien, eh, habiendo dicho eso qué instrumentos le proporciona a la gerencia desarrollo económico para el normal desarrollo de sus labores o en todo caso del personal en general que labora en la gerencia

Entrevistada: Te refieres a los equipos, todos los equipos que nosotros usábamos no, aquí en el área todos los equipos que tenemos son obsoletos, ya están viejitos, sufrimos con las máquinas, las computadoras, las bueno no tenemos en algunos casos no nos proporcionan útiles de escritorio, eh nuestro trabajo lo realizamos en un escritorio pequeño creo que mejor están los escritorios de los colegios qué son más bonitas (risa) y eh, mobiliarios no tenemos y se sufre pues, no, sé sufrir para salir a la calle porque nosotros vemos todo lo que están en campo no, entonces no nos proporcionan pasajes o a veces este tenemos que salir no nos da un tiempo para almorzar hay que estar, este detrás de todo lo que eh, lo que no sea lo que para nosotros cumplir nuestro trabajo tenemos que sacar de su bolsillo, yo creo que eso también pues nos afectan no, cómo hacemos bien nuestro trabajo si no tenemos equipo, no tenemos material, no tenemos inclusive para salir no tenemos dinero que poner en su bolsillo y a eso pues y aparte no

hay ningún incentivo económico, no tenemos absolutamente nada es la verdad que solo trabajamos porque tenemos que trabajar por ganar el sueldo del mes y no y no esté perderlo porque también realmente lo necesitaba pero no es que como yo vengo a trabajar a mi trabajo feliz y así ya voy a hacer eso voy a hacer eso.

Raquel: Y según tu apreciación personal, para el desarrollo de las labores consideras que algo se debe mejorar. En todo caso que podría hacer

Entrevistada: yo creo que se debería mejorar todo, todo el área debería reestructurarse, desde la cabeza hasta nosotros no, sino hay una buena reestructuración no hay una comunicación entre nosotros, no vamos a mejorar, si nuestro jefe no nos, no nos incluye en las reuniones dentro de lo que vamos a realizar durante el mes, durante el año yo creo que no vamos a mejorar y la comunicación para ello es muy importante, como te dije anteriormente el trabajo en equipo es primordial y de la mano que no tenemos un buen clima, peor no, ya con todo ello yo creo que la reestructuración total de nuestra área debería, debería tomarse en cuenta.

Raquel: dime y frente al cumplimiento o incumplimiento de la meta del MEF el monto de las remuneraciones que se te otorgan se han visto disminuidas o en todo caso, aumentadas, en base a las funciones que vas realizando

Entrevistada: no porque, como te digo, eh, nosotros venimos a trabajar porque tenemos que trabajar, tenemos un sueldo base, del, del mes, que nos pagan normal nuestro mes, no nos descuentan, no nos remuneran a mas, nosotros solo trabajamos no tenemos si llegamos a la meta, igual no, me pagan igualito no me dan ningún tipo de remuneración ni siquiera unas felicitaciones, ni siquiera un apretón de manos con eso te digo todo, ni un saludo por decirle mira sabes que ese está bien muchachos, algo bien, lo han hecho bien hemos bien no, llegamos no nada, ósea como te mencioné trabajo porque tengo que trabajar, no porque me guste venir a trabajar, no es como en otras ocasiones que te gusta ir a tu trabajo no, te gusta estar allí, te gusta estar con tus compañeros pero no, realmente no, no nos descuentan y tampoco nos abonan, así que solo trabajamos por ganar nuestro sueldito (risas)

Raquel: Dime y tú consideras que recibieron premio o incentivo mejoraría la productividad del personal de la gerencia desarrollo económico?

Entrevistada: Mira yo creo que no tanto sería el premio si no sería la actitud de la persona con quien tu trabajas, porque, porque el premio de repente es bueno también no porque siempre uno trabaja por algo, pero si la actitud que tiene ponte tu gerente, y como te digo este, te estrecha la mano y te diga mira está bien, has hecho estos bien me parece que ha salido excelente no, o qué sé yo una reunión, un almuerzo de confraternidad, con todos tus compañeros. Con el simple hecho de un apretón de manos, un saludo, yo creo que eso es suficiente, y claro, lo económico no estaría mal tampoco, porque siempre lo económico te hace falta (risas)

Raquel: Bueno esas eran todas las preguntas que quería realizarte, agradecerte por tu tiempo y por la manera como me has respondido a las preguntas de manera muy sincera, no gracias por todo y bueno hasta otra oportunidad en todo caso.

Entrevistada: Bueno gracias Raquel, gracias a ti, ojalá esté a través de tu de tu de tu investigación se logre de repente no sé, que tú puedas incentivar al área, al gerente y le muestres todas estas evidencias que están sacando para para que mejore nuestra situación porque todos deseamos que sea para bien para todos gracias

Entrevista a profundidad E03NR

Raquel: Muy buenas tardes, primero me gustaría agradecerte por brindarme tu tiempo para la realización de esta entrevista en segundo lugar permite presentarme mi nombre es Raquel Lissett Granados Huapaya y soy alumna de la escuela de postgrado de la maestría en gestión pública de la universidad César Vallejo y me encuentro realizando una investigación titulada Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, el cual tiene como finalidad dar a conocer la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico donde tú te encuentras laborando con relación a la responsabilidad social y a la productividad, es decir, como la gerencia desarrollo económico logra las metas planteadas y puede desarrollar proyectos sociales. De igual manera señalarte que la información que me proporcionas será estrictamente confidencial y con fines

educativos y todos los comentarios e información que me brindes van a ser muy valiosos para el desarrollo de la presente investigación por lo que te pido la completa sinceridad al momento de responder las preguntas. Ahora bien, no sé si me puedes decir tu nombre y en qué área te encuentra laborando.

ENTREVISTADA: Hola Raquel, buenas tardes, mi nombre es N... yo trabajo como personal técnico de gerencia de desarrollo económico en la municipalidad de Ate.

Raquel: Muy bien habiendo dicho eso voy a proceder al inicio de las preguntas como te lo señale esperando me respondas con completa sinceridad siendo la primera la siguiente conoces algún proyecto social que realice la gerencia de desarrollo económico donde tú te encuentras laborando y no sé si me podrías mencionar alguno.

Entrevistada: Mmm mira no sé si esto sería un proyecto social pero la agencia económica tiene a su cargo talleres descentralizados, esto se dictan en las agencias municipales de Huaycan y Santa Clara los talleres son se son no donde se dictan cursos de pastelería, confección y cosmetología mira estos talleres van dirigido a todo público incluso sé que en algunos casos se han inscrito menores de edad y han participado y culminado el taller de manera exitosa y sin ningún problema. Una vez que finaliza el taller a todos los participantes se les dan no, una constancia de estudio para que ellos puedan buscar ya sea un trabajo o abrir emprender no de manera independiente también contamos con la ayuda que les brinda el centro empresarial de Huaycan no ellos les brindan asesoría gratuita para que ellos puedan abrir su propio negocio y poder desenvolverse en el ámbito que han decidido no estudiar no según el taller escrito.

Raquel: Dime y que proyecto social consideras que la gerencia desarrollo económico podría plantear

Entrevistada: Mmm yo creo que actualmente estamos trabajando bien pero si considero que si se diera el caso de abrir los cursos en otras asociaciones se tendría la facilidad de llegar a un mayor público no, ya que en Distrito de Ate contamos con muchos pobladores de bajos recursos ellos una de las causas por

las cuales no se inscriben a los talleres es por la distancia no muchos no pueden llegar hasta Huaycan o hasta Santa Clara se les hace difícil movilizar no algo que de repente es tan insignificante para algunos cómo gastar dos tres soles en pasaje para ellos no es posible no en algunos casos hay no participantes que se han inscrito y tratando de hacer un esfuerzo no para poder este asistir al taller pero debido a este tema no lo no lo terminan no culminan y lo terminan dejando esto impide que se les otorgue a ellos el certificado de estudio y no pueden demostrar que tienen habilidades o tienen algún tipo de conocimiento en esa área no.

Raquel: muy bien ahora frente al trabajo que te encuentras realizando has recibido algún tipo de reconocimiento, en todo caso cuál habría sido y si no hubieras recibido consideras que algo debes de cambiar para recibir ese reconocimiento.

Entrevistada: Mmm mira antes de pandemia mm específicamente en el día del trabajador municipal se entregaban reconocimientos por el trabajo que uno realizaba durante el año no el último año fue el 2019 emm ese año yo recibí un reconocimiento por las labores que realice no ya que durante todo este tiempo yo vengo cumpliendo mis funciones de manera ósea la vengo haciendo bien no y he logrado cumplir todas mis metas que me plantean no o que me dan no y bueno considero que si en algún momento no se cumplieron los objetivos no fueron debido a mi trabajo no como somos un equipo de trabajo mis compañeros muchos veces no logran sus metas y eso impide lograr los objetivos pero ese año yo sí recibí un reconocimiento y bueno fue delante de mis compañeros no estábamos todos presentes y se me se me otorgo este.

Raquel: Okay dime en la gerencia desarrollo económico tienen una planificación del trabajo que deben de realizar en todo caso en qué consistiría ello

Entrevistada: Mmm la verdad no, no hay una planificación tampoco es algo que hayamos conversado ni planteado por así decirlo no se ha sugerido tampoco, mmm yo tengo aquí ya más de 6 años trabajando y no todo se hace de manera cotidiana no muchas veces ya de manera mecánica uno llega al trabajo sabes lo que debe realizar en el momento y lo lo haces no, en algunas oportunidades el

funcionario se reúne con nuestro supervisor y a él le transmite no los, los objetivos las metas que se deben realizar y bueno el, el supervisor es quien nos distribuye a cada uno cuál es nuestra meta y qué objetivos debemos lograr ya sea en un plazo determinado o, o simplemente a largo plazo no, no no da a veces fechas específicas y en algunos casos si nos nos dice hasta qué fecha tenemos que lograrlo

Raquel: Ahora como tú tienes conocimiento existen metas planteadas por el MEF habiendo dicho eso a tener que cumplir las metas del MEF han tomado alguna estrategia con el personal de la gerencia de desarrollo económico y cuáles habrían sido ellas

Entrevistada: Mmm a estrategias, no tampoco no, no eh escuchado tampoco y ni hemos planteado alguna estrategia específica para lograr las metas no, como te digo no solo llega el supervisor nos señala las metas a cumplir (un momento porfa) no y ya nos dice las metas como te digo ya sea para cumplir durante la semana durante el mes el trimestre. No ya él no dicta las metas, muchas veces siento que las dice de manera imponente no y no logra recibir las sugerencias que uno les da de manera adecuada no, también considero que en algunos casos el supervisor no forma equipos de trabajo de manera que le convengan a él no, no quizá de la forma más eficaz para poder realizar el trabajo de mejor manera.

Raquel: Y según lo que me acabas de mencionar recomendarías alguna estrategia al personal de la gerencia desarrollo económico para que sea más eficiente y de esa forma se logran cumplir las metas establecidas.

Entrevistada: Mira, cómo te digo muchas veces el supervisor no distribuye las metas y ni los objetivos de manera equitativa ya que hay ocasiones que a una sola persona la sobrecarga no dé, de trabajo o de metas a cumplir y estás no se realizan de la mejor manera ni se logran. Considero que si se repartieran las tareas al personal ya sea de manera más equitativa o de manera más eficiente podríamos lograr de que el trabajo que se realice sea el más apropiado y se haga de manera más rápida, no sobrecargar a una a un solo trabajador con todos los, con tanto trabajo impide que estás metas se logren y tampoco uno puede apoyar

a esa persona realizarlas no ya que cada uno se centra en las metas que debe realizar y los plazos que nos brindan.

Raquel: Okay dime qué instrumentos le proporciona la gerencia desarrollo económico para el normal desarrollo de sus labores o del personal en general que se encuentra en la gerencia

Entrevistada: Mmm No, no tengo ningún instrumento relevante ni nada que haga la diferencia con otras áreas no, cómo puedes ver trabajamos todas las áreas hasta donde yo sé con lo mismo no con lo básico podría decirse, que bueno es el escritorio, la computadora, la impresora y bueno algunos uno que otro, útiles de oficina que nos dan para poder realizar nuestro trabajo.

Raquel: Y según tú apreciación personal para el desarrollo de tus labores consideras que algo se debería de mejorar y como que podría ser.

Entrevistada: Creo que lo primordial sería mejorar el espacio no, el espacio en el que trabajamos es muy pequeño en una oficina donde quizás solamente deban entrar dos o una persona trabajamos 4, o 5 personas lo que a veces dificulten el momento de poder hallar algún documento o dejar algo, muchas veces nos chocamos con el otro o en algunas ocasiones este no podemos atender a las personas en nuestras oficinas no, ni mucho menos podemos este recepcionar una cantidad de cosas aquí porque no, no hay donde tenerlas no y habido compañeros que se les pierde documentos o algo porque al poner los no tener un espacio adecuado todo la pila en un solo sitio y se hace dificultoso no lograr encontrar algo no eso sería creo lo principal, también considero que cada cierto tiempo debería renovar o cambiar las computadoras que nos dan ya que muchas de estas ya están desactualizadas y tienden a fallar con mayor frecuencia no esto hace que uno está realizando un trabajo y la máquina fallé. Y bueno llamar no al servicio técnico a que vengan y luego revisen en algunas ocasiones toma bastante tiempo y eso hace de que durante ese tiempo uno no puede realizar ninguna actividad mm y en y bueno me ha pasado en algunas ocasiones que el archivo se termina perdiendo y debo empezar lo de cero no eso también implica que se gaste mucho tiempo en una actividad que se pudo haber realizado en 20

30 minutos lo terminas haciendo en 2,3 horas 4 a veces ni siquiera la puedas terminar no en caso el servicio técnico nunca parezca no, no lo terminas no.

Raquel: Dime y frente al cumplimiento o incumplimiento de la meta del MEF el monto de tu remuneraciones que se te otorgan en algún momento se han visto disminuidas o aumentadas en base a las funciones que viene realizando

Entrevistada: No, no yo mira yo ingrese por una convocatoria Cas no, yo mensualmente sí recibo lo que figura en mi contrato no, no está afectado o no afecta el cumplimiento de las de las metas el pago que yo recibo lo único que sí ponte llegó tarde o no vengo un día o, o cosas así si hay una reducción, pero eso ya, ya depende más de mí no que quede las metas del MEF.

Raquel: Dime y tú consideras que recibir un premio o incentivo mejoraría la productividad del personal que se encuentra laborando en la gerencia de desarrollo económico

Entrevistada: Mmm en realidad no sé qué pensarían compañeros no, no es algo que se haya conversado ni que se haya dicho no pero bueno a título personal yo considero que el hecho de que te otorguen un premio no tanto económico pero que reconozcan o sea el trabajo que viene realizando durante todo este tiempo sientes que valió la pena no, porque te das cuenta de que tu jefe o otras personas notan el trabajo que estás haciendo no, como te menciono yo si eh recibido un premio y bueno para mí me sentí muy alegre porque me di cuenta que el trabajo que eh realizado durante estos más de 6 años que estoy acá en la municipalidad han valido la pena no, siento que he logrado un buen trabajo y que eso se está viendo reflejado en el reconocimiento que he tenido no también considero que debe ser algo que debe volverse a realizar ya que durante pandemia eso no, no se dio no pero ya hemos vuelto a la presencialidad y, y bueno sé que hay muchos trabajadores que están haciendo un buen trabajo y considero que también debe ser conocidos por lograr no todas sus metas o por lograr un buen trabajo durante todo este tiempo.

Raquel: Bueno esas serían todas las preguntas que quería realizarte agradecerte por el tiempo brindado y también por haber respondido con total claridad las preguntas que te he hecho no muchas gracias

Entrevistada: Gracias Raquel.

Entrevista a profundidad E04RB

Raquel: Muy buenas tardes, primero me gustaría agradecerte por el tiempo que me estás brindando para la realización de esta entrevista, en segundo lugar permíteme presentarme mi nombre es Raquel Lissett Granados Huapaya yo soy alumna de la escuela de postgrado de la maestría de gestión pública de la universidad César Vallejo y en la actualidad me encuentro realizando una investigación titulada percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad distrital de Ate, el cual tiene como finalidad dar a conocer la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico donde tú te encuentras laborando con relación a la responsabilidad social y a la productividad. Esto qué quiere decir como la gerencia de desarrollo económico logra que las metas planteadas pueda llegar con las metas planteadas puedan llegar a desarrollarse proyecto Sociales, de igual manera señalarte que toda información que tú me proporciones será estrictamente confidencial y con fines educativos y todo aquel comentario o información que me brindes va a ser muy valioso valioso para el desarrollo de mi tesis por lo que te pido absoluta sinceridad en las respuestas que me brindes ahora bien no sé si me podrías decir tu nombre y en qué área te encuentras laborando.

Entrevistado: Ya gracias, buenas tardes mi nombre es R.... y está bien en la área de la misma gerencia de desarrollo económico donde cumpla un papel importante ya que estoy viendo algunos temas de las metas que vienen del MEF.

Raquel: Ya, ahora habiendo dicho esto voy a proceder al inicio a las preguntas, repitiéndote lo mismo que me respondas con la absoluta sinceridad. La primera

pregunta que tengo es si conoces algún proyecto social que realice la gerencia de desarrollo económico dónde te encuentras trabajando y si fuera así me podrías mencionar alguna de ellas.

Entrevistado: bueno esto, estas eh proyecciones o temas de responsabilidad social, eh la gerencia de desarrollo económico, eh tiene dos, dos ejes que están eh planteadas para la población uno de ellos son los talleres, los talleres eh que le brindan a diferentes eh vecinos de la del distrito de Ate. Y lo otro es este que también tiene un local donde brinda el desarrollo para aquellos pequeños este o jóvenes empresarios de alguna manera les dan todas las herramientas para que puedan desarrollarse eh circunstancialmente y puedan ser eh de quizás el mañana eh unos este emprendedores.

Raquel: Ahora bien, habiendo dicho eso que proyecto social consideras que la gerencia de desarrollo económico podría emplear.

Entrevistado: Bueno y creo que eh esta situación que se ha venido ya desarrollando hace mucho tiempo no ha calado o dado unos resultados quizás eh dentro de lo que se ha trazado como algún tipo de meta la gerencia de desarrollo económico, yo que eh no se difunde mucho eh o mejor dicho eh los vecinos de todo el distrito de Ate no tienen el mayor conocimiento de los talleres y de este centro empresarial que está constituido y que la municipalidad de alguna manera trata de, de darles a la población pienso yo que para que todo esto tenga un fortaleza fortalecimiento y de alguna forma también eh el vecino tenga los conocimientos correspondientes para que tengan un desarrollo tanto personal, profesional ya que estos talleres van inculcados ah formar eh profesionales o formar eh aquellos emprendedores que tenemos en el distrito de Ate. Yo creo que debería y a descentralizarse eh ya que solamente estos talleres y este centro empresarial se encuentran más en las zonas periféricas pero no llegan a la zona más consolidadas que de repente ahí tenemos mucha gente jóvenes que están saliendo de los colegios y qué tiene o quieren necesitan emprender o hacer un tipo de negocio o un estudio técnico todavía no, no llega ellos no y muchos tienen ese desconocimiento correspondiente y pienso que por ahí deberíamos este entrar a tallar para poder eh llegar con estos eh vecinos del distrito de Ate.

Raquel: Ahora bien, frente al trabajo que realizas has recibido en algún momento algún tipo de reconocimiento, en todo caso cuál habría sido y si tu respuesta fuera

negativa tú consideras que algo debería de cambiar para que recibas algún reconocimiento.

Entrevistado: Eh más que se reciba un reconocimiento eh nosotros como trabajadores eh que estamos emergentes y que tenemos o llevamos responsabilidades lo hacemos con absoluta o profesionalismo ya que eh de alguna manera el trabajo que hagamos como persona o equipo va a ser que está gerencia tomé iniciativas para poder desarrollarse, yo no he tenido ningún tipo de incentivo pero y, creo yo que los que trabajamos y o hacemos todo estás labores qué nos encomienda es para el bien y el desarrollo de los del distrito de Ate y de los mismos vecinos quien para quienes nosotros estamos como servidores públicos.

Raquel: Okey, dime en la Gerencia de desarrollo económico tienen una planificación del trabajo que deben de realizar, en todo caso en qué consistiría ello.

Entrevistado: Bueno eh, como toda eh entidad pública y dentro de las instituciones y dentro de eh esta gerencia eh se tiene una planificación donde se contempla todo o lo que se tiene que hacer durante todo el año. Efectivamente hay algunas planificaciones que eh por diferentes circunstancias no han sido realizadas o se quedan a mitad de todo el proceso ya que no hay un impulso correspondiente, a veces el mismo funcionario de quien estamos a cargo o quizás por el mismo personal que hay deficiencias a poder uno querer este desarrollar estas está planificación dentro de él la gerencia de desarrollo económico.

Raquel: ok, como tu tienes conocimiento existen metas planteadas por el MEF, entonces habiendo dicho eso al tener que cumplir las metas del MEF han tomado alguna estrategia con el personal de desarrollo económico en todo caso cual habrían sido ellas.

Entrevistado: Bueno, eh entiendo que ah habido dentro de las metas que ha, ha dado el MEF eh en la Gerencia de desarrollo económico es eh ahora último por un tema de la pandemia ver el tema de la salubridad eh y ver eh toda la bioseguridad dentro de los mercados eh las estrategias utilizadas este no han sido las adecuadas y a qué de alguna manera por la misma gente no eh el personal insuficiente qué se ha tenido dentro de la gerencia de desarrollo económico no se ha podido alcanzar las metas correspondientes ya que era

complicado seguir a todos los mercados que es todo emergentes en el distrito de Ate por lo tanto creo que eh la estrategia que se utilizó en su momento queriendo eh establecer eh los puntos de control dentro de los mercados eh y con personal que no estaba capacitado ha sido un poco difícil poder tener eh el control de cada uno de ellos es por eso que eh esas estrategias para mí particularmente no han sido las mejores y esperemos pues que con el tiempo tengamos eh más que enviar personal a que puedan controlar de acuerdo a la meta correspondiente y se capaciten primero para poder desarrollar este tipo de estrategias en las metas que envía el MEF.

Raquel: Según tu comentario recomendarías alguna estrategia al personal de la gerencia desarrollo económico para que sea más eficiente y de esa manera se logra cumplir las metas.

Entrevistado: Creo que eh la estrategia para que se cumpla este tipo de metas encomendadas por el MEF sería primero darle eh una mejor visión y darle eh al personal la capacitación correspondiente y brindarle todo el apoyo para que dentro de su estatus pueda eh manejar este tipo de metas, yo particularmente visto que en lugar de poder darles esa iniciativa que personal vaya con la mejor de las preposiciones y pueda lograr que esas metas se cumplan trabajando de manera forzada trabajando con el cariño y el sentimiento para poder lograr como un servidor público estás tipo de metas al contrario he visto que ha habido algún tipo de atropello que creo que no era justificado sino al contrario eh adolecían y hacían que pues este personal que iba a querer cubrir o, o fortalecer este tipo de metas eh no le tomaba el interés creo yo que deberían darse una mejor situación laboral para que esté personal de con lleve a que se logren metas y tenga el impulso y le ponga el cariño correspondiente y siga adelante y se puedan cumplir las metas.

Raquel: Ok, dime qué instrumentos le proporciona la gerencia desarrollo económico para el normal desarrollo de sus labores o del personal en general que se encuentra en esa área.

Entrevistado: Eh bueno, eh los instrumentos son los básicos eh, a veces también esos ha sido un gran problema para poder conllevar y hacer las cosas como deberían eh ya que eh por ejemplo a veces este fallaba el tema de las impresiones las impresora no funciona uno mismo tenía que sacar de su bolsillo

con tal de, de tratar de cumplir con el trabajo salir fuera de la institución fuera de la gerencia a poder imprimir algunos documentos que eran importantes para los informes y bueno eh particularmente eh siempre eh sido de la personas que he pensado y que el funcionario responsable de todo un personal debería eh siempre estar a la vanguardia de poder resolverle los inconvenientes en este tipo de cosas ya que los instrumentos valiosos para que el personal pueda desarrollarse como por ejemplo tener una computadora, papel, lapiceros eh las, las comodidades dentro de los ambientes es lo más importante para que cualquier persona cualquier servidor público pueda desarrollarse y pueda tener una mejor eh situación de trabajo y creo que con eso podrías este poder manejar bien todo lo que se te encomienda y desarrollar el mejor trabajo correspondiente.

Raquel: Dime según tú apreciación personal para el desarrollo de tus labores consideras que algo se debe de mejorar como que podría ser.

Entrevistado: Creo que, para el mejor desarrollo en las labores ya lo estaba mencionando es el clima, el clima laboral en que deberían darte los jefes inmediatos, eh los compañeros eh ya que eh a veces eh y cómo se ha venido sucediendo ahí compañeros que quizás estén vienen con eh temas negativos y hacen que al momento de poder ellos este establecer sus labores eh no, no, no, no cumple no cumplen a cabalidad eh las funciones que se les entregan se les dan y eso como que permite, no permite avanzar eh ojalá y pueda pues darse eh iniciativas correspondientes para que el personal tengamos eh un clima laboral bondadoso un clima laboral con muchos aspectos para poder lograr las metas que nos, nos proporciona el mismo gerente de la misma gerencia de desarrollo económico y o también los mismos altos funcionarios con quienes de alguna manera entrelazamos los trabajos correspondientes.

Raquel: Dime y frente al cumplimiento e incumplimiento de la meta del MEF el monto de las remuneraciones que se te otorga en algún momento se han visto disminuida o aumentadas en base a las funciones que tú te encuentras realizando la gerencia.

Entrevistado: Bueno eh en base a eso eh el cumplimiento o no incumplimiento eh no ha tocado eh en este caso la remuneración que yo gano pero si se ha visto perjudicado de alguna manera al no cumplir las metas correspondientes en que no venga los incentivos que el mes entrega a las que en este caso la

municipalidad distrital de Ate eh no llega lo correspondiente que sería un gran alivio para poder también de alguna manera solventar algunos tipos de equipos poder mejorar el área correspondiente y o poder repente eh suscribir obras para el mejor y desarrollo del distrito yo creo que eso sería muy muy importante y muy vital.

Raquel: Dime y tu consideras que recibir un premio o incentivo mejoraría la productividad del personal que se encuentra laborando en la Gerencia desarrollo económico.

Entrevistado: Eh, bueno hay muchos eh compañeros, colegas de que de alguna manera eh no están siendo muy bien remunerados y quizás eh en ellos caería muy bien una, una remuneración extra e incentivos ya que eh los pondría quizás en algún tipo de competencia para que puedan lograr este los méritos y lograr también los objetivos y metas que le está trazando también la misma gerencia de desarrollo económico, es importante eh quizás e algunas personas y en algunas otras no porque se vienen desarrollando e con la justificación correspondiente ya que algunos de los colegas o unos compañeros que, que tengo también este somos algunos son bien remunerados otros no Pero eh, eh yo creo que sí vendría muy bien algún tipo de incentivo para poder también este eh personal se incentive y pueda tener un mejor desarrollo de los de los trabajos que encomiendan.

Raquel: Bueno esas son todas las preguntas que quería realizarte, agradecer por el tiempo brindado y por la sinceridad en tus respuestas y sería en otro momento, Muchísimas gracias.

Entrevistado: Muchas gracias, buenas tardes.

Entrevista a profundidad E05JS

Raquel: Muy buenas tardes. En primer lugar, me gustaría agradecerte por brindarme tu tiempo para el desarrollo de esa entrevista. En segundo lugar, permítame presentarme mi nombre es Raquel Lissett Granados Huapaya, yo soy alumna de la Escuela de postgrado de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, y me encuentro realizando una investigación titulada

“Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, el cual tiene como finalidad dar a conocer la percepción de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico, donde tú te encuentras laborando con relación a la responsabilidad social y la productividad. Es decir, como la gerencia de desarrollo económico logra las metas planteadas y puede desarrollar proyectos sociales. De igual manera señalarte que la información que me brindes será estrictamente confidencial y con fines educativos y todos los comentarios e información que me brinden van a ser muy valiosos para el desarrollo de esta tesis. Por lo que te pido la completa sinceridad al momento de desarrollar las respuestas. Ahora no sé si me puedes decir tu nombre y en qué área te encuentras laborando.

Entrevistado: Que tal señorita, muy buenas noches. Mi nombre es J..., soy supervisor en el área de la Gerencia de Desarrollo Económico.

Raquel: Ok. Habiendo dicho eso, procederé a iniciar las preguntas, siendo la primera la siguiente. Conoces algún proyecto social que realice la gerencia de desarrollo económico donde tú te encuentres laborando? Y en todo caso, me podrías mencionar cuál es?

Entrevistado: mmm, eh el Centro Empresarial creo que brinda distintos tipos de asesorías, no en las que tienen costos, son de manera gratuita para la pequeña y mediana empresa. Pero, no, no estoy muy seguro o familiarizado si en la actualidad eh si este tema se sigue brindando, sigue funcionando o tal vez debido a la pandemia que hubo en este año 2020 se paralizó o continúa dándose, pero sí conocía de este tipo de actividades que se ha brindaban eran de mucho apoyo para las mypes, tanto locales como en general.

Raquel: Okey. Muy bien. Ahora procederé con la segunda pregunta. Dime. Qué proyecto social consideras que la Gerencia de Desarrollo Económico podría emplear?

Entrevistado: Con respecto a esto, creo que, creo que he en el centro empresarial pues. Era muy buena, solo faltaba creo que un poco más de apoyo en lo que es la difusión a veces la difusión de los de las actividades, del del público o de la de los medios, ayuda más en cuanto a este desarrollo, no; y la

falta de estas difusiones no ayudan a que la información llegue a muchas personas. De repente, haberlo actualizado un poco más tal vez con la ayuda o el apoyo de otras, otros distritos aledaños pudo haber tenido mejor impacto, de esa manera creo que ese proyecto en el cual este estado invirtiendo o hubiera podido haberse desarrollado, hubiera tenido un mejor fin.

Raquel: Okay. Muy bien. Y dime, frente al trabajo que realizas. Has recibido algún tipo de reconocimiento? Como cuál habría sido él? Y en el caso tu respuesta fuera negativa. Tú consideras que algo debe de cambiar para recibir algún reconocimiento por parte de la gerencia?

Entrevistado: Y en ese punto quisiera dar una apreciación un poco más este personal, no? En cuanto a las actividades que realizo, pues no he recibido ningún tipo de reconocimiento, no he. Algo que es que han brindado hacia mi no he recibido ninguno. En cuanto a la última pregunta, que si algo debe cambiar, pues yo considero que el reconocimiento en todo, en todo trabajo. Siempre es bueno, más aún cuando uno sabe que está realizando un buen trabajo. Cumple con las tareas encomendadas, las metas o con todo lo que ha sido asignado a cada persona. A veces el reconocimiento es una forma de expresar que todos estamos realizando una buena actividad, una buena labor y que necesitamos de ese reconocimiento para poder seguir dándole esa dedicación exclusiva al trabajo, eh, un poco de reconocimiento a veces se pide, pero no necesariamente tiene que ser alguna en específico, a veces basta con que nos digan que reconocemos nuestro trabajo para que de alguna manera todos podamos seguir dando lo mejor de cada uno en cuanto a lo laboral.

Raquel: Okay, muy bien, dime y en la gerencia de desarrollo económico tienen una planificación del trabajo que deben de realizar? Y en todo caso, en qué consistiría ello?

Entrevistado: Eh? Sí. Tenemos un coordinador, una persona designada no, que es la que se encarga y la que se dedica a hacer la distribución de las tareas a cada uno de nosotros, es el que no distribuye las tareas y conoce la experiencia de cada trabajador tiene, ya que de esa forma eh sabe quién puede desarrollarlo mejor o que creo que con eso responde su pregunta.

Raquel: Claro, dime como tú ya tienes conocimiento existen metas planteadas por el MEF. Habiendo dicho eso, al tener que cumplir las metas del MEF en la gerencia, han tomado alguna estrategia con el personal que labora ahí para lograr su cumplimiento? En todo caso, me podrías explicar cuál ha sido alguna de ellas?

Entrevistado: Eh, si y en cuanto a lo las estrategias que más o menos se toman lo que es importante mencionar. La distribución del tiempo no, ah en cuanto a mas, mas a eso, no, no hay alguna estrategia directamente o uno o más allá de que yo conozca, no, ya no conozco alguna meta o alguna estrategia directamente. Pero imagino que deben tener ya o deben estar buscando alguna forma de aplicarla.

Raquel: Dime y según tu respuesta anterior, tú recomendarías alguna estrategia al personal de la gerencia de desarrollo económico para que sea de esa forma más eficiente cumplir las metas planteadas?

Entrevistado: Eh? Sí, creo que a veces se deben, demora, en resolver muchos de los requerimientos, a veces el retraso, la impuntualidad en los tiempos de entrega hace que, que uno realmente considere que lo que debe mejorarse para poder cumplir las metas es un mejor este, la mejor forma de distribuir el tiempo de sus colaboradores, y cada uno distribuye mejor el tiempo, podría llegar a las metas propuestas no, eh, la demora, el retraso a veces es generado por una mala planificación o una mala distribución del tiempo que cada uno tiempo, en cuanto a eso si se ataca sobre todo ese este problema creo q se podía lograr un mejor avance en cuanto a las metas.

Raquel: Okay, muy bien voy a hacerte la siguiente pregunta, Dime qué instrumento le proporciona la gerencia y desarrollo económico para el normal desarrollo de tus labores o del personal en general que se encuentra en la gerencia.

Entrevistado: amm, en cuanto a eso, en realidad no contamos con ninguna herramienta especial. Eh, nos brindan tan solo lo básico no, lo básico o esencial que es para desarrollar las actividades, no he visto, ninguno, contando con ninguna herramienta especial para desenvolverse o hace algún tipo de finalidad no, en cuanto a si la gerencia pudiera mejorarlo sería bueno.

Raquel: ok muy bien, dime y según tú apreciación personal para el desarrollo de tus labores consideras que algo debe de mejorar, en todo caso que podría ser.

Entrevistado: de repente sería una buscar una forma de mejorar la productividad de todos los trabajadores, directamente creo que yo no podría indicar que es lo que se debe de mejorar no, uno como trabajador a veces tiene la visión general, pero desde mi punto de vista podría indicar, que los incentivos son a veces una forma eficiente, de que un trabajador pueda exigirse así mismo y buscar la forma de como desenvolverse mejor, eh podría ser también un reconocimiento o un día de descanso cuando se logra alguna meta, a veces son metas un poco extensas entonces si se logra y se adquiere poder cumplirlas creo que de esa forma o un reconocimiento como lo mencione, podría ayudar mucho en cuanto a una mejora.

Raquel: ok gracias por tu respuesta, continuare con la siguiente pregunta, dime frente al cumplimiento o incumplimiento de la meta del MEF en algún momento el monto de las remuneraciones que se te han otorgado se han visto disminuidas y aumentadas en base a las funciones que tú vienes realizando.

Entrevistado: eh, no, porque las remuneraciones son fijas, no aumentan o disminuyen no, nosotros tenemos funciones a las cuales ya hemos sido destacados ya nos han explicado cuales son las funciones de cada uno y cuáles son las metas y objetivos que tenemos que cumplir, en la cual también nosotros hacemos una presentación de nuestro informe y ninguna de ellas se ven, ni afectado ni beneficiado al momento de cumplir una meta u objetivo o tan solo cumplir con nuestras propias funciones, en este caso nuestra remuneración no aumenta o disminuye simplemente se mantiene, y como parte de nuestras actividades es cumplirlas no.

Raquel: ok, muy bien, eh bueno te voy a hacer la última pregunta, tú consideras que recibir un premio o incentivo mejoraría la productividad del personal de la gerencia de desarrollo económico.

Entrevistado: creo que, creo que ya lo había mencionado no, ósea eh no sabría decir yo mismo, cuanto podría aportar, no podría indicarle si es que incentivo o premio haría que todos puedan mejorar, pero a mi particularmente si me gustaría poder recibir un incentivo o premio, algo que me haga saber que estoy realizando

bien mi labor, algo que me haga sentir que la labor que estoy realizando se encuentra conforme y satisface, eh, las exigencias de mis superiores, eh, sé que a veces nos pueden decir que estamos contratados para una función o trabajo en específico, pero también todos como trabajadores damos algo más y ese algo más que se puede brindar para nuestras actividades, puede ser motivada través de ese incentivo, particularmente como le digo, a mí si me agradeciera, a mí me gustaría recibir de alguna forma un incentivo, un premio algo que me haga saber y conocer que las personas encargadas les estoy demostrando que estoy haciendo una buena labor.

Raquel: Bueno esas son todas las preguntas que quería realizarte, agradecerte por el tiempo que me has brindado para responderla y por la sinceridad en tus respuestas no, serías hasta otra oportunidad Muchísimas gracias.

Entrevistado: listo, hasta otra oportunidad.

Entrevista a profundidad E06AX

Raquel: Muy buenas tardes primero me gustaría agradecerte por brindarme tu tiempo para la realización de esta entrevista, en segundo lugar permíteme presentarme mi nombre es Raquel Lissett Granados Huapaya yo soy alumna de la escuela de postgrado de la maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo y estoy realizando mi tesis que se titula percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Distrital de Ate, el cual tiene como finalidad dar a conocer la percepción de los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico con relación a la, con relación a la productividad y la relación que tiene con la responsabilidad Social es decir como la gerencia de desarrollo económico donde tú te encuentras laborando logra las metas planteadas y poder desarrollar los proyectos sociales, de igual manera señalarte que la información que me brindes será estrictamente confidencial y para fines educativos y todo aquel comentario o información será muy valioso para el desarrollo de mi tesis por lo que te pido la absoluta sinceridad al momento de desarrollar tus respuestas. Habiendo dicho eso no sé si me podrías decir tu nombre y en qué área te encuentras laborando.

Entrevistada: Si, mi nombre es eh A..... yo eh actualmente soy técnico administrativo en la gerencia de desarrollo económico.

Raquel: Muy bien.

Entrevistada: Hace aproximadamente

Raquel: Habiendo dicho

Entrevistada: Si.

Raquel: Dime te escucho.

Entrevistada: Si, bueno ya son aproximadamente 4 años que vengo laborando en esa área si así aproximadamente.

Raquel: Ok, muy bien habiendo dicho eso voy a iniciar con las preguntas como te lo señale esperando me respondas, me respondas con la absoluta sinceridad. La primera sería si conoces algún proyecto social que realice la gerencia de desarrollo económico dónde tú te encuentras laborando, y si fuera así me podrías mencionar alguna.

Entrevistada: Bueno en este caso no sé muy bien a que denominarías como proyecto social, pero se ah, a mi parecer pues eh podría más que todo irse a enfocado más que todo a lo que son los talleres no, por ejemplo, eh talleres que, para lograr reinsertar, reinsertar a las personas al mundo laboral. Ahora, esto tendría que generarse a precios módicos ya que estas personas usualmente pues no tiene los medios no, como para hacerlo. Ahora qué tipo de talleres podrían ser actualmente están lo que son los talleres de repostería eh podría de repente implementarse algún tipo de taller ahora que estamos con el tema de la pandemia de repente un tema de mascarillas bordadas o algún otro tipo de taller no que le sirva más que todo a ellos para que puedan así eh lograr insertarse nuevamente en lo que es un trabajo ya sea pues un trabajo eh podría ser independiente o quién sabe algún en el caso de repente supongamos un taller de costura actualmente en gamarra cuantos talleres buscan personal, entonces reinsertar este tipo de personas para que con estos talleres puedan empezar no su vida laboral nuevamente. Ahora como te comentaba eso tendría que ser pues a precio bastante módicos ya que usualmente estas personas no cuentan con recursos. Pero al menos les estaríamos dando ya una herramienta para que así ellos ya puedan lograr no, de generar nuevos ingresos.

Raquel: Ok muy bien, gracias por tu respuesta. Dime y habiendo dicho eso que proyecto social consideras tu que la Gerencia de desarrollo económico en todo caso podría emplear.

Entrevistada: Mmm, bueno más que todo eh ya habiéndote respondido lo que hace un momento te dije, más que implementar eh, creo que eh este deberíamos enfocarlo en el tema de la difusión, nosotros ya contamos con algunos talleres para que esas personas puedan reinsertarse en su día laboral, pero qué es lo que pasa de que mucho esas personas en el distrito no conocen de estos talleres o sea no están enterados de que existen este tipo de talleres por los cuales eh no nos toman entonces más que todo sería pues un tema de discusión no para que puedan conocer de que actualmente la gerencia está realizando este tipo de talleres que benefician bastante a la comunidad muy aparte de ellos también de repente es implementar estos talleres no solamente en la agencia sino en diferentes puntos del distrito para que las personas puedan llegar a él porque si bien tenemos este taller muchas personas no van por un tema de lejanía ya que el distrito es bastante amplio entonces de repente también podríamos enfocarnos en lo que sería la difusión y la implementación en otros puntos del distrito para que así pueda llegar a mucha más personas.

Raquel: Ok muy bien Alexandra, a ver procedo con la siguiente pregunta, dime frente al trabajo que realizas has recibido en algún momento algún tipo de reconocimiento cual habría sido él y en el caso que tu respuesta sea negativa tú consideras que algo deberías de cambiar para recibir este tipo de reconocimiento.

Entrevistada: Bueno en este caso eh mmm si no me equivoco fue en el 2019 yo recibí un reconocimiento que fue un diploma a mejor trabajador municipal entonces eh recibí yo este tipo de incentivo no de parte de la municipalidad lo cual para mí fue bastante gratificante que puedan reconocer el trabajo que yo vengo empleando junto al equipo no.

Raquel: Ok muy bien, dime y en la Gerencia de desarrollo económico ustedes tienen alguna planificación del trabajo que realizan en qué consistiría el en todo caso.

Entrevistada: No tenemos en si una planificación lineal no, no en realidad no lo tenemos pero si tenemos claro lo que son las prioridades no, qué es lo que tenemos que desarrollar durante el día que meta tenemos que tener en la semana

y en el mes entonces de acuerdo a eso ya uno va organizando lo que tiene que realizar más que todo por un cumplimiento se podría decir de metas no para que al finalizar el día tengamos eh lo que necesitamos y a la semana, semana y al mes según corresponda pero un una organización o una planificación en si en realidad no existe pero si tenemos claro pues algunos puntos no que tenemos que ir cumpliendo eh durante el día la semana.

Raquel: Ok muy bien, eh gracias por tu respuesta. Dime como tú tienes conocimiento existen metas que nos plantea el MEF habiendo dicho ello al tener que cumplir las metas del MEF han tomado alguna estrategia en particular, con la, con el personal que labora en la Gerencia de desarrollo económico y en todo caso me podrías cual habría sido ella.

Entrevistada: Bueno sinceramente no tendría conocimiento de alguna estrategia que, a seguir no, no podría decirte ello.

Raquel: Y habiendo dicho eso tu recomendarías alguna estrategia al personal de la Gerencia desarrollo económico para que en este caso sea más eficiente y de esa manera se logren cumplir las metas planteadas.

Entrevistada: claro yo creo que si hubiera una mayor organización en lo que sería el todo ello podríamos hacer una programación de actividades porque, porque si hacemos una programación de actividades por ejemplo no actualmente nosotros simplemente tenemos la noción de qué es lo que tenemos que hacer en el día, pero siempre hay cosas que se pueden escapar. Entonces nosotros teniendo pues una programación de actividades podría ser mucho más práctico poder cumplir con todas estas actividades y poder llegar a un cumplimiento de meta que tengamos porque si no tenemos si no estamos organizados si no tenemos claro los puntos que tenemos que desarrollar digamos que en el día en la semana o en el mes entonces siempre van a haber cosas que se van a escapar. Entonces sería bastante importante eh una mejor programación de actividades y así podríamos pues en darlo todo claro y poder cumplir con todo lo que tenemos que realizar.

Raquel: ok muy bien, dime y que instrumento te proporciona la Gerencia de desarrollo económico para el normal desarrollo de tus labores o del personal en general que se encuentra en la gerencia no, es decir de ti o de en todo caso de tus compañeros de trabajo.

Entrevistada: Bueno en este caso eh no es que me den a mí un instrumento diferente al resto em solamente nos dan lo esencial lo que es necesario hasta en algunas ocasiones yo misma ten tengo que adquirir mis cosas no a veces no tenemos las herramientas suficientes entonces uno mismo tiene que buscar las herramientas para poder eh ea desarrollar nuestras actividades.

Raquel: Y según lo que has mencionado anteriormente y de acuerdo a tu apreciación personal para el desarrollo de sus labores tu consideras que algo se debe mejorar ya sea a nivel personal o a nivel institucional y como que podría ser.

Entrevistada: Bueno en este caso eh más que todo yo pienso sí que sería bueno tener un ambiente laboral más amplio porque actualmente el espacio en el que estamos es bastante reducido entonces el personal las cosas que tenemos todo eso está amontonado y a veces es bastante dificultoso poder trabajar de esa manera eh entonces yo creo que en este momento lo primordial sería pues tener un espacio amplio en el cual podamos trabajar de manera correcta de manera ordenada porque así podríamos nosotros también desarrollar mejor lo que serían nuestras actividades.

Raquel: Ok, muy bien, dime y frente al cumplimiento o incumplimiento de las metas que plantea el MEF en algún momento el monto de tus remuneraciones que se te están otorgando se han visto disminuidas o aumentadas en base a las funciones que en la actualidad tú te encuentras realizando.

Entrevistada: Claro en este caso de acuerdo a mi informe mensual me depositan mi remuneración lo que pasa es que como somos terceros entonces de acuerdo a ello es que me depositan no lo que sería eh mi remuneración no, siempre es lo mismo pero lo de acuerdo a lo que sería el informe mensual es que en base a ello no es mi sueldo.

Raquel: Ok muy bien dime y según tú apreciación personal tú consideras que recibir un premio o incentivo mejoraría la productividad del personal de la Gerencia de desarrollo económico.

Entrevistada: Yo pienso que sí lo que pasa es que acá hay que considerar que cuando el personal se encuentra motivado entonces eh puede desarrollar mucho mejor lo que serían sus actividades por ejemplo el tema como mencionas de los incentivos entonces esos incentivos que es lo que, qué es lo que hacen que el personal se sienta apreciado que sientan de que todo el trabajo que vienen

haciendo está haciendo recompensado está siendo reconocido y, y al final a veces uno con este tipo de incentivos con ese tipo reconocimientos hasta puede realizar mucho mejor una gestión porque, porque se siente más motivado. Entonces yo creo que sí eso sería bastante importante porque esto va mejorar lo que sería el ambiente laboral va mejorar la productividad de los trabajadores porque van a sentirse apreciados.

Raquel: Ok Alexandra esas son todas las preguntas que quería yo realizarte agradecerte por el tiempo que me estas brindando en estos momentos dejando de un lado tus labores para poder responder las preguntas y espero en algún otro momento poder volver a contar con tu apoyo, muchísimas gracias.

Entrevistada: Gracias a ti y cualquier otra, otra cosa igual sabes que puedes contar conmigo.

Raquel: Ya, muchas gracias.

Entrevista a profundidad E07KT

Raquel: Muy buenas tardes.

Entrevistada: Buenas tardes

Raquel: Primero me gustaría agradecerte por brindarme tu tiempo para la realización de esta entrevista, en segundo lugar permíteme presentarme mi nombre es Raquel Lissett Granados Huapaya, yo soy alumna de la escuela de postgrado de la maestría en Gestión pública de la universidad César Vallejo y me encuentro realizando una investigación titulada Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la Gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate, el cual tiene como finalidad dar a conocer la percepción de los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico con relación a la responsabilidad social y la productividad es decir como la Gerencia de desarrollo económico en la cual tú te encuentras laborando logra las metas planteadas y puede desarrollar los proyectos sociales en la comunidad de igual manera señalarte que la información que tú me puedas brindar será esta mente confidencial y con fines educativos y todos los comentarios e información que me brindes van a ser muy valiosos para el desarrollo de esta tesis por lo que te pido

completa sinceridad al momento de desarrollar tus respuestas, de igual manera no sé si me puedes decir tu nombre y en qué área te encuentras laborando.

Entrevistada: Si, buenas tardes mi nombre es Katty y actualmente me encuentro laborando en la Gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Ate. Ya voy laborando ahí más de 4 años.

Raquel: Ok habiendo dicho ello yo voy a proceder a iniciar las preguntas siendo la primera la siguiente tú conoces algún proyecto social que realice la Gerencia de desarrollo económico donde tú te encuentras trabajando y si fuera así me podrías mencionar cual sería ello.

Entrevistada: Eh bueno eh sinceramente eh no conozco algún proyecto social o no sé a qué se denomina como proyecto social, pero este creo que eh puede ser aquellos talleres no que ofrecen para poder lograr reinsertar a las personas al mundo laboral que eso se puede realizar de un precio módico no.

Raquel: ok muy bien, dime y qué proyecto social tu consideras que la Gerencia de desarrollo económico podría emplear en todo caso.

Entrevistada: Mmm bueno eh de acuerdo a lo que eh mencionado anteriormente no, en la anterior respuesta eh creo que se debe aumentar eh quizás algunas estrategias más no sino de repente mejorar con la difusión no debería este de realizarse una mejor difusión ya que muchas personas en el área donde me encuentro laborando no saben o no conocen acerca de ellos no para que pueda la gerencia si también tener un poco más de conocimiento acerca del tema.

Raquel: Ok muy bien dime y frente al trabajo que tú te encuentras realizando en algún momento has recibido algún tipo de reconocimiento, cuál habría sido ello y en el caso tu respuesta fuera negativa tú consideras que algo se debería de cambiar por parte de tu persona para recibir algún tipo de reconocimiento por parte de la gerencia o en todo caso por parte de la Municipalidad.

Entrevistada: Mira si te comento este lo que algunas cosas que se realizan en la municipalidad no eh por ejemplo en la municipalidad cada año se realiza un evento donde se premia a los mejores trabajadores de cada gerencia No ya en este caso a mí me ha tocado una premiación esta fue en el 2019, yo fui premiada como la mejor trabajadora municipal no ahí a nosotros nos evalúan de acuerdo a las funciones que realizamos y este eh nuestro jefe inmediato designa al personal que mejor rendimiento ha tenido en cuanto las funciones que se le designa y este

en el evento nos hace la premiación frente al, al alcalde no y e se invita también a todas las otras gerencias también no que sean partícipes de este evento y nos entrega un diploma a modo de reconocimiento de las labores que nosotros realizamos no en este caso mi caso si tuve la premiación cómo te mencioné no en el 2019 mí me, me dieron el diploma como mejor trabajador municipal y el área donde me desempeño.

Raquel: Ok muy bien gracias por tu respuesta, dime y en la Gerencia de desarrollo económico tienen una planificación del trabajo que deben de realizar y en todo caso en que consistiría ello.

Entrevistada: Bueno en sinceramente no hay una planificación lineal por así decirlo no, pero si nos señalan algunas prioridades o actividades que se deben realizar durante la semana o el mes o durante el día no, este siempre nos indican no, el jefe inmediato nos designa no por ejemplo este nos programa que es lo que nosotros tenemos que realizar en el día y a veces cuando hay urgentes y este y de lo contrario sino nos indica en la semana no, no hace una reunión no y nos indica ya mira este como yo formo parte del personal técnico no, nos junta a todos y nos indica eh las actividades a realizarse o lo que se programa durante la semana y es lo que nosotros tenemos que realizar no, lo que se programa se tiene que realizar, en algunas ocasiones se hace durante la semana en otras lo hace el jefe inmediato este mensualmente y si es urgente durante el día no, y así es como nosotros este realizamos nuestras las funciones.

Raquel: Ok muy bien, dime como tú ya tienes conocimiento existen metas planteadas por el MEF en este caso para que realice la Gerencia de desarrollo económico al haber dicho eso, al tener que cumplir las metas del MEF han tomado alguna estrategia en particular con el personal de la Gerencia de desarrollo económico y si fuera así tú me podrías explicar cuáles serían ellas.

Entrevistada: Eh bueno eh no tengo a conocimiento acerca eh de las metas que me indicas del MEF lo que plantea, pero eh entonces no, no sabría indicarte alguna estrategia a seguir al respecto.

Raquel: Ok muy bien y dime y tu como trabajadora de la Gerencia de desarrollo económico recomendarías algún tipo de estrategia para que desarrolle el personal que se encuentra laborando para de que de esa manera sea más eficiente y se logre cumplir las metas planteadas.

Entrevistada: Eh bueno yo creo que lo primordial sería poder realizar una mejor programación de actividades no, ya para poder este de esta manera cumplir las metas planteadas, si bien es cierto las metas se plantean mensualmente no, pero este debería de haber una mejor programación porque como anteriormente te digo este hay veces las funciones que nosotros tenemos que realizar nos dicen o el mismo día o nos dicen eh en el transcurso de la semana y hay veces este no permite que nosotros tengamos un mejor desempeño, yo creo que si las, las actividades se este se plantearían o no nos indicarían mensualmente tendríamos un mejor rendimiento porque ya sabríamos que es lo que tendríamos que hacer, es que considero que se deberían de programar, de programar mejor las actividades no, y así poder tener un mejor desempeño.

Raquel: Ok muy bien, dime y a existe algún instrumento que te allá proporcionado la Gerencia de desarrollo económico para el normal desarrollo de tus labores o en el caso de las labores del personal en general que se encuentra en la Gerencia.

Entrevistada: Eh bueno, sinceramente eh no existe ningún tipo ningún instrumento diferente a, a lo que pueda tener el resto del personal eh muchas veces nosotros tenemos nos designa eh los materiales no nos designan los materiales y hay veces estos materiales pues por el uso mismo que se realizan, este se desgastan o no se suelen surtir algún eh llegan a tener algún defecto no, entonces nosotros mismos hay veces tenemos que comprarnos o adquirir nuestro propio material pero este no, no es que haiga un material todos tenemos el mismo material en el área donde estoy laborando, todos tenemos el mismo material y no nos dan materiales este por ejemplo no, no es que a un personal le dan un material de más y al otro tan no se le va a dar, no. A todos nos dan lo mismo y en caso haiga un desgaste o algo uno mismo a veces se lo tiene que adquirir porque a veces cuando lo solicitamos nos indican que no hay pues no, entonces ya para tener un mejor cuidado nosotros mismos es que adquirimos nuestros materiales.

Raquel: Dime y según lo que me ha mencionado y tu apreciación personal tu consideras que para el desarrollo de tus labores se debe algo mejorar, ya sea a manera personal o institucional y que es lo que podría ser ello.

Entrevistada: Bueno si, mira justamente este como acotando a modo de sugerencia o a modo de opinión eh este te comento en el lugar donde nosotros

nos desempeñamos es muy angosto entonces yo con eh creo como nosotros formamos parte de un personal técnico eh el espacio que nos deben dar eh debe ser un poco más amplio al que nos están brindado ahora porque el espacio que nos brindan es muy reducido entonces no nos permite nosotros mismos al ser también este eh varios las personas que conformamos como parte del personal técnico entonces deberían de darnos un ambiente un poco más amplio para poder también este nosotros tener un mejor desempeño ya que actualmente el ambiente que nos dan es demasiado reducido y no nos permite pues además que por también está el tema de la enfermedad no del Covid también debería de ser un ambiente más amplio, eh sin embargo cada uno tiene que tomar sus propias precauciones y su propio cuidados no eh en cuanto a lo que te mencionaba de la enfermedad no pero de todas maneras yo considero que para tener un mejor desempeño de funciones con respecto a las funciones que nos designan eh debería de ser el ambiente un poco más amplio y no el ambiente que ahora nos están proporcionando que es reducido.

Raquel: Ok, habiendo dicho eso dime tú crees que por parte de la institución algo debe de mejorar o que tú te encuentras en la actualidad realizando bien tus labores.

Entrevistada: Mmm ya, bueno en cuanto a ello este lo que nosotros nos pide, bueno te comento yo soy locador entonces como locador a nosotros lo que nos piden eh es realizar eh mensualmente presentar nuestro nuestros informes que realizamos durante el mes no entonces nosotros, yo tengo que hacer un informe de todas las actividades que mí que se me programe y todas las actividades que yo realizó y con ese informe sustentar el sueldo entonces a mí me pagan de acuerdo a las funciones que yo realizo y a las actividades que, que, que hago no este y este presento toda mi documentación y de acuerdo a ello se analiza y es que me realiza el pago correspondiente en cuanto a mi remuneración.

Raquel: Ok dime, y frente al cumplimiento o incumplimiento de las metas que se plantean del MEF en algún momento tus remuneraciones se han visto disminuidas en el caso se cumpla o no se cumplan las metas o básicamente al cumplir tus funciones que tu estas realizando según lo que me has indicado se te abona normalmente.

Entrevistada: No, eh de acuerdo, este como te indico no, es de acuerdo al informe que presento es que se me realiza eh el pago correspondiente, en mi caso este no eh tenido ninguna disminución de eh en cuanto al sueldo que se me tiene programado no, y este, pero si me, me pagan este de acuerdo a lo que a las funciones que realizó no.

Raquel: dime y tú consideras que recibir un premio o incentivo mejoraría la productividad del personal de la Gerencia de desarrollo económico o en todo caso este tu rendimiento mejoraría si tu recibieras ese premio o incentivo.

Entrevistada: Eh yo creo que mm el rendimiento que cada uno eh, el tema de las premiaciones podrían nosotros de repente impulsar a tener un mejor desempeño no, al ver que, que sería como una competencia que podríamos realizar entre nosotros entre todos los trabajadores no, entonces si de cierta forma es como un como un incentivo es como una este y como una como un aliento por así decirlo que nos pueda dar este la entidad donde nosotros este trabajamos no para poder nosotros tener de repente un mejor desempeño sin embargo eh no quiere decir pues no que por el hecho de que me van a dar un premio no voy a tener un mejor desempeño no yo creo que el desempeño este se tiene que realizar de forma correcta no eh en cuanto a la funciones que nos designan realizar sin embargo eh creo que sí sería como un impulso un incentivo a que nosotros podamos este tener eh un reconocimiento pues no, a las labores que nosotros realizamos porque eh, el trabajo que nosotros este como personal técnico no el trabajo que nosotros realizamos es un, es un poco eh sacrificado no, y hay veces eh el que nos digan que hay veces que nos van a premiar o que nos digan mira este les vamos a hacer esto si ustedes eh al mejor al mejor de ustedes o a la persona que mejor desempeño tenga en cuanto sus funciones si es un impulso si es como un incentivo a poder nosotros tener un mejor desempeño pero de todas formas este igual y como nosotros somos locadores eh y yo por ejemplo en mi caso que soy un locador eh yo sí o sí realizó todas mis funciones correctamente para poder realizar eh mi informe y me puedan realizar el pago correspondiente no la remuneración correspondiente a, a de acuerdo a las funciones que realice y sí pues sí considero que deberías que me parece buena no la estrategia que maneja de manera de cierta forma la municipalidad porque en sí, si nos brinda a aquellos reconocimientos a aquellas personas que tienen un buen desempeño no, y esos

reconocimientos a veces si es un impulso para nosotros también tener eh o realizar un trabajo con mayor aliento, con mayor ganas por así decirlo no.

Raquel: Ok Katty, bueno agradecerte por el tiempo que me has dado brindado esas son todas las preguntas que quería realizarte muchas gracias y bueno sería en todo caso hasta otra oportunidad no.

Entrevistada: Ya está bien muchas gracias usted más bien por este realizarme estas preguntas no y espero que también le pueda servir a usted de, de ayuda no sí, sí es cierto este compartirles esta la experiencia no dé, no de trabajo donde yo estoy realizando las funciones que realizo y como es que nosotros también este no, nos realizan las remuneraciones y en cuanto también no a al, al tema de las premiaciones que nos realizan, gracias.

Raquel: Ya, muchas gracias.

Entrevista a profundidad E08MG

Raquel: Muy buenas tardes, primero permíteme agradecerte por brindarme tu tiempo para la realización de esta entrevista; en segundo lugar permíteme presentarme mi nombre es Raquel Lissett Granados Huapaya, yo soy alumna de la escuela de posgrado de la maestría de gestión pública de la universidad César Vallejo y en esta oportunidad me encuentro realizando la investigación titulada “Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate”, el cual tiene como finalidad dar a conocer la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico con relación a la responsabilidad social y la productividad, es decir como la gerencia de desarrollo económico donde tú te encuentras laborando logra las metas planteadas y puede desarrollar a su vez proyectos sociales a favor de la comunidad; de igual manera señalarse que la información que me brindes será estrictamente confidencial y con fines netamente educativos y todos los comentarios e información que me brindes van a ser muy valiosos para el desarrollo de mi tesis, por lo que te pido la absoluta sinceridad al momento de desarrollar tus respuestas. Ahora bien no sé si me puedes decir tu nombre y en qué área te encuentras laborando.

Entrevistado: Que tal, mi nombre es M... trabajo en la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad distrital de Ate

Raquel: Ok. Muy bien Miguel, habiendo dicho eso procedería al inicio de las preguntas y cómo te señale esperando la completa sinceridad en tus respuestas

Entrevistado: si está bien.

Raquel: la primera pregunta sería si tú conoces algún proyecto social que realice la gerencia de desarrollo económico donde tú te encuentras trabajando y si fuera así me podrías mencionar cuál sería una de ellas

Entrevistado: ya, m..., mira sé que tiene un centro empresarial en Huaycan donde se brinda asesoría gratuita a personas que estén interesadas en, en formalizar o crear una mype, pero lo que si no estoy seguro es que si actualmente por el tema de lo que estamos atravesando la pandemia está funcionando, eso es lo que te podría dar respuesta a tu pregunta.

Raquel: Okay, muy bien, ya habiendo hecho eso que proyecto social consideras tú que la gerencia de desarrollo económico podría emplear en este caso a favor de la comunidad.

Entrevistado: mira yo se y se que es importante que este centro empresarial pueda brindarlo, es decir pueda brindar asesoría eso es bueno, el tema es que se debería dar mayor información, que se conozca no, pues de lo contrario no va cumplir su fin y esto podría llegar a todas las zonas del distrito.

Raquel: ok muy bien, dime y frente al trabajo que tú te encuentras realizando en la actualidad o en algún momento ha recibido algún tipo de reconocimiento cuál habría sido el, y en todo caso si tu respuesta fuera negativa, tú consideras que algo debes tu de cambiar o en todo caso a la institución para que recibas algún tipo de reconocimiento.

Entrevistado: eh, me considero un trabajador eficiente, siempre estoy procurando cumplir con las taras encomendadas, sin embargo no he recibido a la fecha algún reconocimiento por un logro obtenido no, eso es lo que te podría mencionar.

Raquel: y frente a lo que tú me estas respondiendo, tu crees que el inconveniente al no haber recibido ningún tipo de reconocimiento es porque tu labores no ha sido efectivamente realizadas o porque en realidad la institución no puede haber valorado tu trabajo.

Entrevistado: eh, yo creo que pasa por un tema de más que todo, de, la gerencia misma, y también de la gerencia, perdón de la gerencia municipal para poder reconocerlo, yo si me considero que he realizado un buen trabajo y siempre me esfuerzo por cumplir todas las tareas encomendadas.

Raquel: Ok muy bien, dime y en la gerencia de desarrollo económico tienen una planificación del trabajo que deben de realizar y en qué consistiría ello

Entrevistado: Eh, bueno la gerencia si tiene una planificación de trabajo, esto lo realiza un coordinador, que se encarga de distribuir las tareas de cada uno y según la experiencia que cada uno que ya tiene, para que pueda desarrollarlo no. Eso sería, el tema, que si hay un coordinador.

Raquel: Okay muy bien. Dime cómo tú ya tienes conocimiento existen metas planteadas por el MEF que deben de cumplir normalmente diferentes áreas de la municipalidad; habiendo dicho eso al tener la gerencia de desarrollo económico que cumplir metas del MEF han logrado tomar alguna estrategia con el personal de la gerencia de desarrollo económico específicamente sobre este tema, y no sé si fuera así me podría decir cuál habría sido alguna de ellas

Entrevistado: te voy a ser sincero, bueno como tú mismo lo has mencionado al inicio esto es algo confidencial, y te puedo decir que no, no nos han informado de alguna estrategia y por mi parte desconozco que se haya realizado algo.

Raquel: ok, y según tu comentario que me acabas de señalar hace unos momentos tú recomendarías algún estrategia al personal de la gerencia de desarrollo económico, para que sea más eficiente el trabajo que realizan y de esa manera puedan cumplir las metas planteadas.

Entrevistado: si si claro, sería muy importante en realidad es lo que se debería hacer, ya que mejoraría la distribución del tiempo por una parte y también en otras ocasiones ocurre que se demoran mucho en resolver los requerimientos y al hacer esta demora va ocasionar que todo se retrase, pero si sería importante una mejor distribución del tiempo

Raquel: Eso quiere decir que tú como estrategia plantearías la mejor distribución del tiempo.

Entrevistado: si es uno de los más importantes, mejoras que se podría hacer dentro de la estrategia.

Raquel: Okay, dime y tú que ya vienes laborando hace unos años en la gerencia de desarrollo económico que instrumento te han proporcionado en esta gerencia para el normal desarrollo de tus labores o en todo caso del personal en general.

Entrevistado: bueno en realidad, eh, no se ha no se nos ha dado algún instrumento o herramienta en especial, lo que si se nos brinda lo básico no para que puedas trabajar, eh, y también sería importante eso, que se puedan tener instrumentos o herramientas para que se pueda cumplir un mejor trabajo, es lo que te podría decir.

Raquel: Y habiendo dicho eso según tú apreciación personal para el desarrollo de tus labores, consideras que algo se debería de mejorar ya sea a nivel personal o institucional o en todo caso con relación a los instrumentos y como que podría ser ello.

Entrevistado: No podría decir que mejorar, de repente puede ser buscar un mecanismo o herramienta para mejorar la productividad de todos los colaboradores, buscar un incentivo de alguna forma, podría ser un día adicional de descanso o un reconocimiento que anteriormente se ha hecho, eso podría ser como sugerencia como mejora.

Raquel: dime y en todo caso para el desarrollo de tus labores, tu consideras que se te debe de entregar algún tipo de instrumento adicional muy aparte del que ya te han entregado

Entrevistado: si se debería hacer, por su puesto esto ayudaría que se cumplan mejor las asignaciones no, eso debería plantear la gerencia misma.

Raquel: dime y tú sabrías de algún tipo de instrumento que ellos podrían, en todo caso, entregarte para un mayor desarrollo de tus funciones.

Entrevistado: mmm, de lo que se viene mencionando, siempre se puede implementar instrumentos o herramientas de manera especial para cumplir las labores, pero podría ser la misma gerencia municipal y tambien la gerencia de desarrollo económico que lo plantee, eso es algo que va generar un resultado, pero pasa por una decisión de ellos.

Raquel: Okay, muy bien Miguel dime y frente al cumplimiento o incumplimiento de la meta del MEF en algún momento el monto de tus remuneraciones que se te han otorgado, se han visto disminuidas o aumentadas en base a las funciones que tú te encuentras realizando en la agencia

Entrevistado: bueno en definitivo, la remuneración es fija no, no se aumenta bueno tampoco se disminuye, nosotros al tener funciones determinadas debemos cumplirlas y presentar y hacerlo presente en nuestros informes no, eso se ve reflejado en la responsabilidad el cumplimiento y la remuneración que recibimos.

Raquel: Okay muy bien Miguel, a ver ahora voy a hacerte la última pregunta para poder concluir la entrevista a ver tú qué me dices Si consideras tú que recibir algún tipo algún tipo de premio o incentivo tú crees que mejoraría la productividad del personal de la gerencia desarrollo económico o en todo caso tú crees que eso mejoraría tu productividad al momento de desarrollar tus funciones

Entrevistado: por mi parte claro, a mí me gustaría recibir un incentivo un reconocimiento por las labores que realizo, por las metas que debo cumplir, bueno yo no creo que haya un compañero que no quiere, un colaborar que no quiera recibir este reconocimiento, pero si tendría que saber, ósea mejor dicho no sabría decir que opinan los demás compañeros, tendría que preguntarle a ellos, pero creo que podrían coincidir conmigo no, los reconocimientos son importantes por mas mínimos o pequeños que sean es un incentivo, para cumplir y hacer las labores encomendadas no.

Raquel: ok, Muy bien

Entrevistado: eso es lo que te podría decir Raquel.

Raquel: Eso quiere decir que a nivel personal tú consideras que recibir un premio o incentivo si podría mejorar tu productividad

Entrevistado: más que mejorar la productividad, es tener el ánimo de seguir trabajando, sabiendo de que, está siendo reconocido por el trabajo que haces y que esto te puede servir de referencia para si es que ne algún momento decides, ocupar algún cargo o cambiar de área sea reconocido, finalmente eso es lo que busca un funcionario o un trabajador de la municipalidad que con el tiempo por

esos reconocimiento tú puedas tener, mejor remuneración o mejor puesto de trabajo.

Raquel: Ok. Miguel, esas son todas las preguntas que yo quería realizarte agradecerte por el tiempo que has entregado para responderme estas preguntas y por la sinceridad también a tu respuesta no ya sería en todo caso hasta otra oportunidad.

Entrevistado: Si está bien gracias, más bien te pido que esta información pueda ser reservados, por favor

Raquel: si no te preocupes esta información es reservada. Más bien gracias a ti.

Entrevistado: Ya ok, mucho gusto

Entrevista a profundidad E09RS

Raquel: Muy buenas tardes. Primero me gustaría agradecerte por brindarme tu tiempo para la realización de esta entrevista. En segundo lugar, permíteme presentarme Mi nombre es Raquel Lissett Granados Huapaya soy alumna de la escuela de posgrado de la maestría en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo y me encuentro realizando una investigación titulada “Percepciones sobre responsabilidad social y la productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad distrital de Ate, la finalidad de esta investigación es dar a conocer la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico donde tu laboras con relación a la responsabilidad social y la productividad, es decir como la gerencia de desarrollo económico logra las metas que se han planteado y se puedan desarrollar proyectos sociales en la comunidad.

Ahora igual manera señalarte que toda la información que tú me proporciones va ser estrictamente confidencial y para fines educativos y todo comentario o información que me brindes va a ser muy valioso para el desarrollo de la presente investigación por lo que te pido la completa sinceridad en las respuestas que tú me des para que me sirvan de apoyo en el desarrollo de mí tesis.

Ahora no sé si me podrías decir cuál es tu nombre y en qué área te encuentras laborando en la municipalidad.

Entrevistada: Bueno mi nombre es R....., soy especialista técnico-legal dentro de la gerencia de desarrollo económico. Ya llevo trabajando más de 3 años en esa área dentro de la municipalidad de Ate, ya que anteriormente he estado en otras áreas.

Raquel: Ok Rosario, entonces procederá a dar inicio a esta entrevista voy a comenzar con la primera pregunta para que tú me puedas responder como te mencione, con completa sinceridad ¿conoces algún proyecto social que realice la gerencia desarrollo económico donde tú estás trabajando, y si fuera así me podrías mencionar alguna de ellas.

Entrevistada: Creo que un proyecto social como tal no, pero lo he visto que la gerencia así como otras áreas hacen lo posible con realizar proyectos a favor de la comunidad. Ahora bien si me piden, eh, que te mencione alguna de ellas te puedo decir que la gerencia de desarrollo económico hace ciertas actividades que ayudan a la población, como son sus talleres productivos que tiene en las agencias, donde por un costo módico capacita a personas de todas las edades, ahora bien, mmm, si bien no involucra la dimensión completa de un proyecto social es lo más cercano.

Raquel: Ok. Ahora dime tú qué proyecto social consideras que la gerencia de desarrollo económico podría emplear en todo caso.

Entrevistada: Bueno, creo que antes que la gerencia de desarrollo económico pueda considerar un proyecto social, debería primero capacitar al personal que se encuentra laborando en la gerencia para de esa forma lograr más empatía por parte de ellos, y cuando se ejecuten realmente los proyectos sociales sepan que hacer y no sean unos improvisados más, poder así reflejar más, ósea, llegar a más personas; ahora bien creo que un buen proyecto social que quizás involucre a más áreas de la municipalidad son las campañas gratuitas, las cuales se limitaron debido a la pandemia, creo que ese fue un gran aporte a la comunidad, ahora bien estas al ser descentralizadas prácticamente llegaban a más personas del distrito de Ate, incluso en algunas ocasiones los dirigentes de las asociaciones

presentaban documentos solicitando que podamos llegar allí, ahora si bien es cierto muchos dirigentes sabían que haríamos esas campañas, también es cierto que la difusión era buena en aquel momento, pero en la actualidad por temas diversos se hacen actividades como proyectos sociales, por así decirlo, no logran la difusión correspondiente.

Raquel: Gracias por tu respuesta, la siguiente pregunta que quiero realizarte es si ahora frente al trabajo que tú realizas en algún momento es recibido algún tipo de reconocimiento. En todo caso cuál habría sido.

Entrevistada: Eh reconocimientos no ninguno, de ningún tipo no, tampoco mis incluso creo que ninguno de mis compañeros ha recibido, pero quiero dejar en claro que eso no es debido a que no realice adecuadamente mi trabajo, sino pienso que es por la falta de empatía de nuestros jefes, ya que si ellos estarían en nuestra posición sentirían lo que muchos de nosotros sentimos que no somos valorados, por eso es también que algunos compañeros abandonan el trabajo o incluso piden los roten a otras áreas.

Raquel: Y tú consideras que algo debe de cambiar para que reciban algún tipo de reconocimiento, sean tú o tus compañeros.

Entrevistada: mmm....., bueno yo considero que yo no debo de cambiar nada, porque mis labores las realizo con demasiado eficacia y compromiso, a pesar de la falta de valoración de mis jefes, ahora lo que sí creo es que la institución debe de cambiar su chip, por así decirlo, y pensar que no somos la clase baja de la municipalidad, sino somos el motor que hace que siga a flote y que busca que logren sus objetivos para cumplir sus objetivos trazados, esa es mi humilde opinión.

Raquel: ok gracias, ahora bien, dime en la gerencia de desarrollo económico donde tú laboras existe una planificación del trabajo que deben de realizar. Y si fuera si en todo caso en qué consistiría ello.

Entrevistada: Haber, eh, dentro de la gerencia no tengo conocimiento de que exista una planificación del trabajo, en realidad no se puede decir planificación si solo nos dicen hay que resolver 10 expedientes antes de la salida, solo nos dan órdenes y bueno con tal de cumplir lo solicitado hacemos lo posible para

realizarlo. Pero si me pides mi opinión, como ya lo mencione sería bueno cambiar el chip de las personas, es decir cambiar el ese chip en los que no nos toman en cuenta, ya que es importante siempre en todo trabajo no, sea privado o público hacer mesas de trabajo donde todos buscamos las herramientas, no sé si sería eso, o los mecanismos para cumplir nuestro POI, en muchas ocasiones ha pasado que ya estando a una semana de acabar el mes nos dicen, tenemos que hacer 20 charlas a diversas asociaciones, y tenemos como locos, entre comillas, correr y buscarlas, entonces existen fechas en las que lo logramos y hay otras que no se puede y nos terminan reprendiendo por ello, porque como ya lo mencione no nos felicitan pero si nos llaman la atención a cada momento, creo que hasta si se cae el sistema es nuestra culpa.

Raquel: Muy bien gracias, ahora bien como tú tienes conocimiento existen metas planteadas por parte del MEF, habiendo dicho eso, al tener que cumplir estas metas han tomado algún, un tipo de estrategia con el personal de la gerencia de desarrollo económico.

Entrevistada: Bueno la única estrategia que se podría decir es que no existe una, como ya te mencione en la anterior pregunta, no conocemos de estrategia porque ni claro tenemos cuales son las metas del MEF, ósea sabemos que existen, pero de allí si tú me preguntaras cuantas son al mes o quincenal o anual o no se trimestral, te diría que no sé, porque no hay una mesa de trabajo realmente que nos digan esto es así o asa, entonces si no hay eso menos habrá una estrategia.

Raquel: Y de acuerdo a lo que acabas de mencionar, tú como trabajadora de la gerencia recomendarías alguna estrategia al personal de la gerencia desarrollo económico para que sea más eficiente trabajo y así lograr cumplir las metas

Entrevistada: Bueno, eh, como te he venido mencionando anteriormente, una estrategia sería hacer mesas de trabajo, pero unas mesas de trabajo, que, bueno, este, sean verdaderas, es decir, escuchen opiniones no que vallamos a escuchar sus imposiciones, porque no tendría razón de ser, juntarnos para escuchar ordenes como lo venimos haciendo no, el intercambio de ideas siempre es bueno, ahora otra estrategia es el trabajo en equipo con distribución de tareas equitativas, como es eso, bueno sería dar tal o cual tarea a aquella persona que

efectivamente, eh, sabe cómo hacerla, porque pongamos en mi caso que es técnico-legal, me dieran para ver un plano, yo lo vería, le daría vueltas pero no entendería que dice o quizás algo podría decir que no es lo que podría decirlo un ingeniero o arquitecto que sabe que quiere decir esas líneas, mmm, pienso yo que eso es lo esencial no para no sé si lograr pero estar más cerca a cumplir las metas, aunque también puede ser la delegación con plazos no tan cortos, porque como lo dije, decirnos faltando una semana que hay que hacer 20 charlas, cuantas diarias terminan siendo no.

Raquel: Okay gracias, dime qué instrumento te proporciona la gerencia desarrollo económico para que tú puedas desarrollar tus labores o el personal en general, eh normalmente

Entrevistada: Que instrumentos me proporciona, bueno creo que lo mismo que todos, computadora, la impresora es comunitaria, porque todos la usan, sería eso, porque los útiles de oficina escasean acá, así que en muchas ocasiones yo me compro mi lapicero, resaltador, post-it, incluso a veces hacemos chanchita para comprar hojas, de allí cuando nos mandan de comisiones al campo, si tenemos suerte hay movilidad sino tenemos dos opciones o caminamos o gastamos de nuestro dinero porque no tenemos caja chica.

Raquel: Muy bien y habiendo dicho eso según tu apreciación personal para el desarrollo de tus labores tú consideras que algo se debería de mejorar

Entrevistada: Que debe mejorar, pues eh, básicamente todo, como personas, cambiar el chip de los jefes y sean diferentes, los espacios sería otro de ello, somos 10 personas en un espacio de 2x2 por así decirlo, encima de eso los expedientes a veces deben de estar en el piso, no tenemos un anaquel para guardarlos o colocarlos, muchas veces no encontrar, encontrándolos para resolverlos, porque no sabemos dónde están, se confunden con los de nuestros compañeros y eso solo retrasa todo el trabajo a realizar, ahora que más se debe mejorar pues aquello que es básico, las computadoras son muy obsoletas, la que uso yo, a cada rato está en servicio técnico, a veces para avanzar uso mi laptop personal y me expongo a que roben, con tanta delincuencia, encima que puede malograrse, pero eso lo hago porque quiero avanzar. Creo que todo eso debe

mejorar entre muchas cosas en realidad, pero también a veces esto pasa cuando se trabaja en una institución pública, porque esos cambios se postergan de gestión en gestión, en algunas ocasiones por la falta de recursos.

Raquel: ok. dime frente al cumplimiento o incumplimiento de la meta del MEF el monto de las remuneraciones que se te otorgan, se ven disminuidas o aumentadas en base a las funciones que tú estás realizando

Entrevistada: Bueno si no se cumplen las metas del MEF no no me he visto afectada en lo absoluto ni ninguno de nuestros compañeros porque igual seguimos recibiendo un sueldo, bueno nuestro sueldo que determina la convocatoria CAS en mi caso, ahora cuando no cumplimos la meta lo que si ha pasado son los llamados de atención que creo se ve en toda institución me imagino, pero de allí mi remuneración es siempre la misma, bueno excepto cuando llego tarde (risas)

Raquel: Dime y de acuerdo a lo que has dicho, tú consideras que recibir un premio o incentivo mejoraría la productividad del personal de la gerencia de desarrollo económico o en todo caso la tuya.

Entrevistada: Bueno, mejorar, mejorar es una posibilidad, me imagino, porque no sé qué pensarán mis demás compañeros, ahora sería bueno diferenciar los tipos de premios o incentivos, podemos hablar de premio si te dan como una especie de condecoración, por así decirlo, o una diploma, o incluso un premio económico o sino dentro de los que estaban a cargo de la meta sortear algo, cosas así, ahora también existe el incentivo de solo darte un mensaje de aliento, viendo que eres más humano, como decirlo, ser más empático, ahora eso no quiere decir que como no me dan ni premio ni incentivo no trabajo o no cumplo, porque a pesar de sentir la indiferencia de la corporación yo realizo mis labores lo más proactiva posible, cumpliendo mis tareas, ahora si se llega a la meta o no, como decía la anterior pregunta no solo depende de mí, sino somos un equipo y la suma de todos, hace que lleguemos, por eso si bien sería bueno ese incentivo no podemos decir que por eso no cumplo no.

Raquel: ok gracias. Bueno estas son todas las preguntas que te quería realizar, agradecerte por tu tiempo como ya te lo mencione y por la disponibilidad de responderme las preguntas. Gracias.

Entrevistada: Ok gracias a ti, y espero que con esta investigación se logre mejorar muchos aspectos.

Entrevista a profundidad E10JR

Raquel: Muy buenas tardes primero me gustaría agradecerte por brindarme tu tiempo para la realización de esta entrevista, en segundo lugar permíteme presentarme mi nombre es Raquel Lissett Granados Huapaya yo soy alumna de la escuela de postgrado de la maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo y estoy realizando mi tesis que se titula percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Distrital de Ate, el cual tiene como finalidad dar a conocer la percepción de los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico con relación a la, con relación a la productividad y la relación que tiene con la responsabilidad Social es decir como la gerencia de desarrollo económico donde tú te encuentras laborando logra las metas planteadas y poder desarrollar los proyectos sociales, de igual manera señalarte que la información que me brindes será estrictamente confidencial y para fines educativos y todo aquel comentario o información será muy valioso para el desarrollo de mi tesis por lo que te pido la absoluta sinceridad al momento de desarrollar tus respuestas. Habiendo dicho eso no sé si me podrías decir tu nombre y en qué área te encuentras laborando.

Entrevistado: Si, mi nombre es Junior's yo bueno yo actualmente trabajo en la gerencia de desarrollo económico hace 4 años, estoy encargado de las metas de los mercados

Raquel: Muy bien. Ok, muy bien habiendo dicho eso voy a iniciar con las preguntas como te lo señale esperando me respondas, tus respuestas sean con la absoluta sinceridad. La primera sería si conoces algún proyecto social que realice la gerencia de desarrollo económico dónde tú te encuentras laborando, y si fuera así me podrías mencionar alguna.

Entrevistado: Si conozco algún proyecto social de la gerencia de desarrollo económico, bueno la idea que tengo de proyecto social son los talleres productivos que se dan en las agencias municipales, el centro empresarial de Huaycan que da asesorías gratuitas para constituir tu empresa, también puedes ser las bolsas de trabajo, en convenio con diversas instituciones incluso con el Ministerio de trabajo se hacen ferias para lograr dar trabajo a jóvenes, incluso en algunas ocasiones también se capacita por tres meses a las personas y se les coloca en empresas, siendo estas capacitaciones en lo que es almacenero, confecciones, que son dictadas por el mismo ministerio, ahora otro proyecto social, de la gerencia no recuerdo pero si existen otras áreas de la misma municipalidad, que tiene su programa área verde, donan plantas a las organizaciones para lograr tener más áreas verdes, más pulmones para la ciudad de Ate, también hay campañas medicas gratuitas donde se llevan las especialidades básicas, como es odontología, medicina general, vacunas, oftalmología, haciendo todo eso gratuito.

Raquel: Ok muy bien, gracias por tu respuesta. Dime y habiendo dicho eso que proyecto social consideras tú que la Gerencia de desarrollo económico en todo caso podría emplear.

Entrevistado: Considero según mi respuesta anterior que podría continuar con lo que ya mencione, ahora bien, de repente difundirlo más, lograr llegar a más personas, descentralizarlo más o en algunos casos volver a realizarlos

Raquel: de acuerdo a lo que me ha mencionado, podría dar algunos ejemplos más claros.

Entrevistado: Claro, pongamos la campañas medicas se vieron paralizadas por la pandemia, todo se centralizo en el Estadio Ollantaytambo, ya que allí se colocaban vacunas contra la COVID, entonces ya no se hacían ellas, las bolsas de trabajo también se paralizaron, por el tema del espacio, de los trabajos remotos y bueno a que muchas empresas no estaban contratando personal sino por el contrario estaban que despedían al no tener recursos para pagar. Ahora los talleres o el centro empresarial sería bueno difundir mejor, estoy seguro que con un adecuado, una adecuada publicidad nos faltaría espacio en las agencias, pero ahora se trabajan con 10 personas o 20 a lo mucho

Raquel: Ok muy bien, a ver procedo con la siguiente pregunta, dime frente al trabajo que realizas has recibido en algún momento algún tipo de reconocimiento cual habría sido él y en el caso que tu respuesta sea negativa tú consideras que algo deberías de cambiar para recibir este tipo de reconocimiento.

Entrevistado: Si he recibido algún reconocimiento, pues la verdad ninguno, y eso a pesar de tratar de controlar los mercados, de diversos lugares, con el reducido personal que se tiene, intento lograr las tareas encomendadas, incluso ni siquiera tengo reconocimiento de mis propios trabajadores, es decir de las personas que están a mi cargo. Ahora yo considero que no tendría nada que cambiar, porque todo lo realizo de manera correcta, a mi parecer, y bueno no me han llamado la atención así que me imagino que todo está bien conmigo no

Raquel: muy bien, dime y en la Gerencia de desarrollo económico ustedes tienen alguna planificación del trabajo que realizan y en qué consistiría el en todo caso.

Entrevistado: Haber una planificación, planificación no, pero si existe una distribución de tareas correctas y claras, en mi caso yo sé que hacer y que no y con mi trabajo que busco, es decir que los mercados cumplan con los, con las medidas de bioseguridad pongamos, y ya yo se cuales son y solo voy a verificar ello, tomando fotos o haciendo un informe de ello, entonces yo ya se que hacer y no necesito que me digan nada más, pienso yo

Raquel: Ok muy bien, eh gracias por tu respuesta. Dime como tú tienes conocimiento existen metas que nos plantea el MEF habiendo dicho ello al tener que cumplir las metas del MEF han tomado alguna estrategia en particular, con la, con el personal que labora en la Gerencia de desarrollo económico y en todo caso me podrías cual habría sido ella.

Entrevistado: Bueno una estrategia solo enfocada a eso si claro, como es delegarme a mi y de esa forma yo distribuir a las personas a mi cargo que son 10, entre nosotros nos repartimos los mercados que existen en distrito de Ate.

Raquel: Y habiendo dicho eso tu recomendarías alguna estrategia al personal de la Gerencia desarrollo económico para que en este caso sea más eficiente y de esa manera se logren cumplir las metas planteadas.

Entrevistado: considero que mi trabajo es eficiente, pero una estrategia para ganar tiempo, porque a veces de mercado en mercado me demoro mucho, sería tener una movilidad a tiempo completo, ya que a veces me dicen ya anda con la

movilidad me lleva y me deja, entonces es lo mismo que nada, yo debo gastar mi dinero o caminar si es cerca claro, lo otro es hacer una lista con fechas para saber dónde ir o estar, porque a veces uno sale ya por inercia y ha habido ocasiones que uno se olvida de algún mercado y al día siguiente debe ir a buscarlo y eso retrasa ya el día

Raquel: ok muy bien, dime y que instrumento te proporciona la Gerencia de desarrollo económico para el normal desarrollo de tus labores o del personal en general que se encuentra en la gerencia no, es decir de ti o de en todo caso de tus compañeros de trabajo.

Entrevistado: Bueno, instrumento que me proporcione, la verdad ahora que me preguntas creo que ninguno, porque como soy personal de campo, ni escritorio tengo, incluso para hacer mis informes o pido prestado la maquina a algún compañero o mando a tipear, a verdad si me dieron el chaleco para identificarme, pero de allí nada mas que recuerde

Raquel: Y según lo que has mencionado anteriormente y de acuerdo a tu apreciación personal para el desarrollo de sus labores tu consideras que algo se debe mejorar ya sea a nivel personal o a nivel institucional y como que podría ser.

Entrevistado: Bueno la verdad, a nivel personas pienso que nada, ahora a nivel institucional como ya dije la movilidad, ese es mi sufrimiento todos los días, de allí darme un espacio para hacer mis informes, eso sería bueno, porque nosotros nos sentamos donde haya espacio libre y estarse moviendo de un lugar a otro en incomodo de verdad, pero esas cosas serían creo yo en mi caso.

Raquel: Ok, muy bien, dime y frente al cumplimiento o incumplimiento de las metas que plantea el MEF en algún momento el monto de tus remuneraciones que se te están otorgando se han visto disminuidas o aumentadas en base a las funciones que en la actualidad tú te encuentras realizando.

Entrevistado: si mi remuneración tiene un cambio, no la verdad no, siempre el mismo día y el mismo monto todos los meses, no podría decir nada negativo de eso, ahora si quiero mencionar que yo si cumplo mis metas y es más merecería un bono (risas)

Raquel: Ok muy bien dime y según tú apreciación personal tú consideras que recibir un premio o incentivo mejoraría la productividad del personal de la Gerencia de desarrollo económico.

Entrevistado: Bueno quien no quisiera recibir un bono, quien diga lo contrario está mintiendo, esa es la verdad, yo si quisiera un incentivo económico, ahora que la pandemia nos ha azotado y perjudicado, claro que necesito un bono, y no es que eso hara que trabaje o no pero si me hará más feliz, podre pagar mis cuentas y eso, ahora si hablas de otro tipo de incentivo, bueno de repente como hacían antes un reconocimiento público, frente a mis compañeros para que vean que soy responsable y bueno para aumentar mi curriculum también no

Raquel: Ok Alexandra esas son todas las preguntas que quería yo realizarte agradecerte por el tiempo que me estas brindando en estos momentos dejando de un lado tus labores para poder responder las preguntas y espero en algún otro momento poder volver a contar con tu apoyo, muchísimas gracias.

Entrevistado: Gracias a ti por haberme tomado en cuenta.

Raquel: Ya, muchas gracias.

Anexo 12: Transcripción del Focus Group

Raquel: Muy buenas tardes con cada uno de ustedes, agradecerles ese por el tiempo que me van a brindar por hacer este focus group y permítanme presentarme mi nombre es Raquel Lissett Granados Huapaya y yo soy alumna de la escuela de posgrado de la maestría de gestión pública de la universidad Cesar Vallejo y estoy realizando una investigación que se titula “Percepciones sobre responsabilidad social y productividad en la gerencia desarrollo económico en la municipalidad de Ate”, el cual tiene por finalidad dar a conocer la percepción de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico con relación a la responsabilidad social y productividad, esto quiere decir como la gerencia de desarrollo económico logra las metas planteadas y puede desarrollar proyectos sociales. Todas las respuestas que ustedes me den información para ser estrictamente para fines educativos y los comentarios que me brinden van a ser muy valioso para el desarrollo de mi tesis, ahora no sé si cada uno me podría decir su nombre para que quede en la grabación.

FG01KY: Buenas tardes Mi nombre es FG01KY.

Raquel: ok, FG01KY gracias.

FG02RL: Muy buenas tardes mi nombres es FG02RL.

FG03AT: Muy buenas tardes mi nombres es FG03AT.

FG04SS: buenas tardes mi nombre es FG04SS.

FG05LY: buenas tardes mi nombre es FG05LY.

FG06ED: buenas tardes mi nombre es FG06ED.

Raquel: Alguien más que falte presentarse, creo que FG07LZ tiene problemas para su señal, igual este cómo se llama, como la tenemos acá vamos a continuar para poder ganar el tema mal tiempo no para poder iniciar las preguntas. Habiendo dicho eso voy a proceder con las preguntas para que ustedes me respondan. Díganme ustedes que entienden por responsabilidad social

FG05LY: bueno responsabilidad social abarca varios términos, en cuanto nacional ambiental, en realidad podría ser un compromiso que se tiene mediante bueno diferentes ámbitos, ya sea como lo mencionaba compromisos ambientales, sociales en este caso, por ejemplo de responsabilidad social es el cuidado de los niños, bueno podría ser no.

Raquel: Muy bien FG05LY, FG01KY ha levantado la mano

FG01KY Bueno yo considero que responsabilidad social vendría ser el compromiso no, que realizamos los miembros de la sociedad para el beneficio o la ayuda a mejorar para nuestro distrito.

Raquel: Okay a ver también había levantado la mano el Sr. FG02RL.

FG02RL: Gracias, efectivamente de acuerdo lo que habían sostenido las personas, hicieron tuvieron la palabra antes de la mía, cuando nosotros hablamos de responsabilidad social estamos hablando del compromiso, la actitud, la conducta del ciudadano consigo mismo no, frente al contexto donde se desenvuelve, la persona demuestra responsabilidad cuando digamos cumple con sus actos programados ya sea en el hogar, en el trabajo, en el contexto dónde nos desenvolvemos, con nuestros amigos mismos, con la familia demostramos responsabilidad cuando somos puntuales, cuando asumimos compromisos, cuando somos proactivos, pero lógicamente que no siempre ser responsable, es decir si, si si y también podremos tener una posición de decir no, lógicamente se dice no cuándo es necesario, y cuando hay que asumir las responsabilidades debemos hacerlo con ahínco y perseverancia.

Raquel: ok, gracias Sr. FG02RL, haber de allí quería hablar FG03AT

FG03AT: si bueno Pero quería y quería FG03AT y bueno ya el señor ha señalado si es un compromiso de cada miembro de una sociedad el ámbito del ambiente para tener beneficios económicos y para poder relacionar tener buenas relaciones con personas bueno

Raquel: Okay gracias FG03AT, haber FG04SS

FG04SS: Bueno para mí responsabilidad social vendría ser un proyecto que normalmente lo realizan las empresas el cual no es simplemente el hecho de tratar de contribuir a la sociedad sino que también, tiene que tener tres impactos no, qué es el impacto social, el impacto económico y el impacto ambiental, pero no solamente queda como una ayuda se podría decir así, sino que responsabilidad social muchísimo más allá de esa ayuda entre comillas, porque, porque no solamente involucra a la empresa o involucrar a personas involucran todo el grupo de interés, el cual está comprometido, por ejemplo, la comunidad, este, los socios, los proveedores, los inversionistas, eh, los mismos trabajadores dentro de una empresa, los directivos, se involucra a muchísimas, muchísimas

más personas para que puedan realizar los proyectos y esto también traiga un beneficio como ya lo dije dentro de la sociedad también en la economía y en el medio ambiente

Raquel: Ok. FG04SS gracias, alguien más quieres hacer un comentario,

FG07LZ: considero que las personas que han hablado antes ya lo han dicho todo, responsabilidad social es un compromiso que asume en este caso la municipalidad para con la sociedad, siendo lo importante para ello siempre beneficiar a ellos más que a uno mismo como institución.

ok nadie más, miren voy a hacer una segunda pregunta y para poder, este que haya un orden pueden levantar la mano. Les parece?

FG01KY: si está bien

FG03AT: perfecto

Raquel: ok, la segunda pregunta sería si ustedes reconocería alguna actividad de responsabilidad social con tan solo verla y si fuera si me podrían explicar cuál sería no?. Haber señor FG02RL lo escucho.

FG02RL: Gracias, eh, sí anteriormente decíamos que la responsabilidad social está ligada al compromiso, ligada a la conquista del ser humano y el trabajo en el hogar o en el entorno donde él se desenvuelva, es lógico que si se puede reconocer algunas acciones no, o actividades de responsabilidad social que uno realiza, ejemplos podríamos dar varios no, el caso del trabajador por ejemplo cuando llega de manera puntual a su centro de labores, el docente el docente muestra responsabilidad social, demuestra responsabilidad con sus estudiantes no, que es parte no, no social cuando se prepara a conciencia para entrar en contacto con ellos, el funcionario asume con seriedad no, y responsabilidad lo que su jefe le asigne, entonces hay varias formas de demostrar responsabilidad social de tal manera que la responsabilidad si la podemos ver entre nosotros cuando realizamos una campaña de beneficio de alguien, escuchaba atentamente a uno los participantes cuando mencionaba también, por ejemplo un compromiso con el medio ambiente, realizamos una campaña de reciclaje estamos demostrando una responsabilidad social ok. Gracias

Raquel: Ok. Sr. FG02RL, haber FG03AT.

FG03AT: Si no, definitivamente si se reconocen, como por ejemplo yo he visto en salud, en este caso bueno tenemos las campañas médicas eso es parte de una

responsabilidad social hacia a la comunidad, esas son, son estrategias de la forma de como nosotros, podemos generar esta responsabilidad hacia la ciudadanía, hacia la comunidad en beneficio de ellos, y como dice hay que tener también un respeto, un respeto hacia las personas y todo lo que se haga en pro de ella, a mejorar a mejorar, mejorar el sistema en este caso en lo que se refiere también a políticos, es un bien que realmente se reconoce a simple vista

Raquel: Ok. Gracias FG03AT. Haber FG01KY.

FG01KY: Bueno, yo también considero que si se podría reconocer, este, ya qué bueno, como lo han mencionado anteriormente, la mayoría de distritos ofrece lo que son las campañas del reciclaje, el cuidado del medio ambiente, en el caso de todo eso, en el caso de la gerencia de desarrollo económico ofrece talleres descentralizados en agencias de Huaycan, de Santa Clara dónde vienen a dictar cursos y que ayudan para las personas que viven dentro del área puedan lograr obtener un certificado y gracias a eso consigan un trabajo no, creo que también formaría parte de un proyecto social.

Raquel: Ok. FG01KY gracias, alguien más. Haber FG04SS.

FG04SS: Bueno, yo también creo que de cierta forma se podría ver a simple vista no, pero si hablamos netamente de responsabilidad social creo que se tendría que hacer un poquito más la evaluación, porque, porque como ya lo mencioné antes, esté ahí hay otros componentes para que se pueda decir qué es una responsabilidad social, pero dentro de la responsabilidad social como bien ya mencionado antes existe la filantropía. Qué es la filantropía es una rama de la responsabilidad social en donde las personas pueden llevar ayuda, para que puedan crecer este, también económicamente, socialmente, ambientalmente y eso sí se ve y solamente eso sí se puede reconocer visualmente, en cambio si hablamos netamente responsabilidad social se tendría que ser como que una investigación un poquito más profunda para saber si es que en realidad responsabilidad social o puede ser filantropía o puedes ser una sostenibilidad, entre otras cosas no.

FG03AT: a, disculpa, en todo caso se tendría que como, diseñar actividades estratégicas en este caso sería no, para generar este tipo de responsabilidad social más a profundidad.

Raquel: Haber FG05LY. FG05LY te escuchamos. FG05LY tu micrófono está apagado.

FG05LY: Disculpa, bueno otro compromiso que se verían notoriamente no, por ejemplo en el ámbito municipal no, ya que las municipalidades tienen ordenanzas, en cuento a la recolección de residuos sólidos, cuánto yo cumplo no, con el compromiso, por ejemplo de no botar mis residuos sólidos en la vía pública, cumplir en los horarios establecidos bajo la ordenanza municipal de mi distrito no, podría ser uno, eso se podría observar no y bueno notoriamente se podría ver no.

FG07LZ: particularmente no me he tomado el tiempo para observar una responsabilidad social en general o la municipalidad.

Raquel: ok. FG07LZ, gracias a ver la siguiente pregunta sería, que creen ustedes qué es prioritario para realizar la responsabilidad social, que consideran ustedes que puede ser prioritario

FG04SS: Disculpa podrías repetir la pregunta, se entrecorto.

Raquel: ok. que consideran ustedes qué es prioritario para realizar la responsabilidad social. Haber FG03AT.

FG03AT: Bueno yo creo que, prioritario en primera instancia es tener una buena organización, porque si si tú no tienes una buena organización no no haces nada, justamente yo veía un programas que está relacionado con una ONG que lo lidera una organización donde participa la ONG Ávila, no sé si la habrán escuchado no, que está contiene los proyectos de la universidad, construye país, donde esté, su misión es el conocimiento el conocimiento hacia los los jóvenes que no tienen este es economía ya ellos están, esta ONG les ofrece estudios gratuitos pero cuando ellos salen de la universidad, esté en el primero los primeros sueldos que ellos perciben va hacia esta ONG, me refiero a que los tres primeros meses bajo hacia una ayuda o apoyo hacia esta ONG, me refiero que este modelo en Chile y este es un modelo que no solo se está en Chile, sino también están participando varios países en todo lo que se refiere en el sur no, y sería bueno que se viera por ese lado también, eso es una parte organizativa, de una buena organización, de una buena estructura, una buena estructura de lo que a lo que uno quiere llegar, un buen planeamiento de todo lo que se quiere hacer no, y eso es un conjunto, en conjunto con las personas que se quiere desarrollar el plan, bien gracias.

Raquel: levanto la mano FG07LZ, te escuchamos FG07LZ.

FG07LZ: creo que lo más importante y prioritario es que esto sea en beneficio de la comunidad y también que este sea a largo a plazo y no solo por una campaña política o por cubrir gastos innecesarios.

Raquel: Haber, el Sr. FG02RL, había levantado la mano.

FG02RL: Creo que un punto de partida tiene que ser la organización, como decía la que hizo uso de la palabra antes que mi, también creo que es necesario agregarle una cuota de responsabilidad, responsabilidad en nuestros actos no, si nosotros trabajamos con responsabilidad vamos a lograr los objetivos que se estamos trazando, entonces, incluso, incluso alrededor de nosotros puede haber otras personas que también formando parte del equipo, entonces agregarle también alguna cuota de amabilidad, trato digno a las personas, para que esas personas digamos, estén comprometidas con el trabajo y de esta manera en conjunto como un verdadero equipo, realizar los proyectos que uno tiene en mente, siempre, bajo la dirección de organización y responsabilidad. Gracias

Raquel: Ok. Sr. FG02RL gracias. FG04SS

FG04SS: Sí bueno concuerdo con las personas que han hablado este y también agregarle allí que no hayan, como poder decirlo, que no haya cómo que beneficio propio no, ósea porque muchas personas, no son todas, si quieren hacerlo de corazón, tratar de ayudar a las demás personas, pero hay otros que están involucrado no, que no lo hacen por eso y tratan, tratan de que el beneficio sea para ellos no, entonces creo que también es importante ver con que personas estamos trabajando, ver si es que hay un verdadero compromiso, si es que hay responsabilidad por parte de ellos para que, para que todo sea acorde a lo que está planeando no, si no se tendría bueno, no sé mejor sería buscar otras opciones, otras personas que quisiera estar ahí involucradas en el proyecto que ellos estén planteando, pues no.

Raquel: Gracias FG04SS, alguien más quisiera agregar algo

FG01KY: Bueno yo también considero que la organización es fundamental para poder llevar a cabo un proyecto, no, el compromiso de las personas de hacer, que el proyecto se cumpla según lo planeado y que, y que se logre no las metas o los objetivos que se tracen a largo plazo no, para que el proyecto social sea algo que se mantenga durante años y no solamente durante un tiempo no, sino que se

otorga algún beneficio a largo plazo no, así que considero yo que sí debe haber compromiso de parte de las personas que se involucran en ese proyecto

Raquel: ok gracias FG01KY. Alguien más va agregar algo. Ya ok. Bueno la siguiente pregunta que me gustaría realizarles es cuáles creen que son las limitaciones de la gerencia desarrollo económico, para que no se cumplan los objetivos deseados. FG04SS.

FG04SS: Creo yo que la falta de comunicación que hay entre nosotros los otros trabajadores y la gerencia principal de el mismo departamento, porque muchas veces nos comunican, eh, simplemente las tareas que uno tiene que realizar para el día y no hay nada más por parte de ellos entonces creo que la falta de comunicación o tener una óptima comunicación sería, sería ese no principal no.

Raquel: Haber FG03AT, te escucho

FG03AT: Sí yo también creo eso no, es la falta de comunicación, la falta de empatía que hay en todo lo que la gerencia hacia nosotros el personal para poder realizar el trabajo, yo creo que se necesita más información sobre lo que se quiere realizar al punto que se quiere realizar, como dice la persona que hablo anteriormente, no hay esa, esa comunicación para saber que es lo que quieren saber no.

Raquel: ok, alguien más que quiera decir algo.

FG07LZ: yo pienso que una de las limitaciones es que no contamos como un supervisor que nos motive, solo escuchamos órdenes y no nos preguntan una forma o mecanismo para lograr hacer las tareas que nos dejan, claro esto que eso sumado a la falta de implementos necesarios, hace que la situación sea aún más difícil

FG01KY: yo consi...hay disculpe

FG02RL: bueno.

FG01KY: disculpe, disculpe

FG02RL: continúe, continúe

FG01KY: Gracias, yo considero también una de las limitaciones que se tiene en el área, son las herramientas que nos brindan para poder lograr las metas, si bien tenemos lo básico nuestras computadoras son obsoletas, en algunos casos las computadoras son obsoletas para poder realizar el trabajo de manera más efectiva, otros de los casos en el área, es que culminado los talleres que se

brinda, se otorga un certificado, muchas veces no se otorga ese debido a que no hay el papel adecuado para realizar la impresión y eso también dificulta para que nosotros podamos cumplir con las metas o las fechas que nos brindan para realizar el trabajo no.

Raquel: Haber Sr. FG02RL lo escucho.

FG02RL: Este, limitaciones no puede estar viviendo la gerencia desarrollo económico y no le permiten cumplir los objetivos no, hoy día estamos inmersos dentro de la globalización no, y no estar insertados en este mundo competitivo, en este mundo virtual, trabajar como decía anteriormente con herramientas obsoletas de alguna manera dificulta el trabajo y sea un obstáculo para cumplir los objetivos hay que tener en cuenta que para que una empresa logré sobresalir lógicamente tener ventaja sobre las otras, es necesario también que el que está al frente de este proyecto demuestre liderazgo, para que él sea prácticamente el que vaya a la vanguardia y detrás de él, a través del desarrollo de las estrategias permita ir ganando cierta diferenciación con relación a otras empresas, otras de las limitaciones es a veces no contar con el personal, personal competitivo, con el personal idóneo, a veces, a veces no nos gusta salir de nuestra zona de confort, no queremos muchas veces participar de ciertas capacitación, no queremos demostrar eficacia en nuestro trabajo, entonces nos creemos que ya tenemos años de trabajo nos creemos dueños absolutos y después no nos gusta en rotar y eso también es una limitación muchas veces, como para que los objetivos que uno se propone no sean valorado. Gracias.

Raquel: gracias Sr. FG02RL.

.....
Raquel: Ya, entonces continuemos, entonces vamos a continuar con las preguntas y seguimos en el mismo mecanismo no, respondiendo. Haber la siguiente pregunta que quisiera hacerles es si no se consideran que la realización de capacitaciones mejoraría la productividad de la gerencia desarrollo económico. A ver quién quiere iniciar respondiendo... A ver FG01KY te escucho.

FG01KY: Han sí, yo considero de que capacitarnos constantemente ayudaría no, para estar más actualizado y de esa forma conocer nuevas estrategias que nos ayuden a, a desempeñar mejor nuestro trabajo y a tener mejores métodos para realizarnos no, de manera más eficaz.

Raquel: ok FG01KY, alguien más.

FG04SS: Si yo también estoy de acuerdo con la capacitación, creo que a si participaríamos, personalmente es necesario para nosotros.

Raquel: Ok FG04SS. A ver señor FG02RL lo escucho.

FG02RL: Ya gracias, eh claro que, si la capacitación prácticamente es la puerta principal para nosotros no, que nos va a permitir acceder a mundo de la competencia con, con cierta firmeza ya sea en capacitaciones, estudio de pos grado, estudio de maestría no, son herramientas valiosas para ser cada vez más objetivo en este mundo laboral, en consecuencia, creo que las capacitaciones nos va a permitir desarrollarnos profesionalmente. Un personal bien capacitado lógicamente que genera un aumento de la productividad y lógicamente que también consigo aumento la calidad del trabajo incrementa la rentabilidad de la empresa y eso es favorable no, tanto para la empresa como satisfacción para uno como profesional. Entonces totalmente de acuerdo con las capacitaciones contribuyen contribuye digamos a mejorar eh la productividad de la gerencia, gracias.

Raquel: Gracias señor FG02RL, alguien más que quiere agregar a ver FG03AT.

FG03AT: Si, efectivamente no las capacitaciones son un buen punto de entrada para poder lograr la productividad no, mejorar la productividad como trabajadores y poder llegar a los objetivos no, eh como menciona el anterior este nos va ayudar a hacer mejor nuestro trabajo tal vez este también nos va, nos va a ayudar también a, a reconocer nuestro equipo de trabajo no, para ver y poder aprovechar las fortalezas que el equipo que se pueda aportar para poder hacer un buen trabajo, se debe tener en cuenta que para eso se debe tener el grupo de trabajo debería ser este tener las mismas, las mismas los mismos proyectos, los mismo objetivos para poder lograr lo que uno quiere no.

Raquel: Ok FG03AT gracias, a ver FG06ED, te escuchamos.

FG06ED: Hola buenas tardes eh teniendo como principio que el desarrollo de gerencia siempre va a ser un órgano de línea entonces eso está en base a una responsabilidad porque manejas un tipo de, de personas que van a estar al mando de no solamente de personas sino de oficinas de este ciertos proyectos Por ende es importante que el personal que esté manejando precisamente eh que este integrando esta gerencia de desarrollo pues este capacitada a alto nivel no, porque son, somos nosotros las personas que estamos en gerencia que vamos a,

vamos a llevar a que este proyecto tengo un comienzo y tenga un fin, con ese proyecto y con ese camino cumpla los pasos necesarios no por ende la capacitación pues definitivamente es súper importante es muy importante en la sociedad eh, de la responsabilidad tiene uno para lograr, para lograr el proyecto que se está manejando en el fin que se va a desarrollar.

Raquel: Ok gracias FG06ED, a ver FG05LY quieres agregar algo.

FG05LY: Disculpe como recién me conecte cual era la pregunta, disculpa no había podido conectarme.

Raquel: Allá, si ¿consideras que la realización de capacitaciones mejoraría la productividad de la gerencia de desarrollo económico?

FG05LY: Claro que sí, de todas maneras, siempre bueno las capacitaciones en diferentes ámbitos no, yo creo que es un requisito básico no, para mediante las capacitaciones poder llegar a diferentes fines que uno quiera conseguir es importante, de todas maneras, es importante.

Raquel: Ok gracias FG05LY, a ver la siguiente pregunta que quiero hacerles es que si ¿creen que la gerencia de desarrollo económico tiene una política que busque mejorar la productividad de los trabajadores? y si fuera así ¿podría mencionar cuál? A ver FG03AT te escucho.

FG03AT: Así, un poquito nada mas no, la verdad es que no yo no sé personalmente no se de alguna que se dé aquí en la gerencia de desarrollo económico, no podría explicarte cual sería.

Raquel: Ok FG03AT, a ver FG01KY.

FG01KY: Bueno yo tampoco conozco de ninguna política que haya no para mejorar la productividad creo que no la hay tampoco.

Raquel: Ok FG01KY, alguien más quiere agregar algo.

FG07LZ: no tengo conocimiento de alguna estrategia o política por parte de la gerencia

FG02RL: Si, me permite.

Raquel: Si lo escucho sr FG02RL.

FG02RL: En lógicamente que el objetivo principal de cualquier gerencia es mejorar la productividad pero cómo, cómo lograr eso hace para mí creo de que pero de qué es el clima institucional, el clima laboral si hay un buen clima institucional, un buen clima laboral en el término criollo cómo se dice todos vamos

a poner el hombro pero si es que está frente a la gerencia actúa de una manera digamos muy vertical entonces eso va a ser un obstáculo para mejorar la productividad lo mismo creo que a veces se comete un tremendo error de querer ambicionar muchos proyectos, muchos objetivos al mismo tiempo entonces creo que una de las formas de mejorar la productividad es priorizando su proyecto, priorizando tareas, procesando actividades manteniendo siempre cómo le decía esa comunicación asertiva y direccional de esa manera la productividad de los empleados para ir mejorando teniendo en cuenta que es necesario e importante en cualquier negocio porque va a permitir incrementar lógicamente los bienes no, Entonces en manifestaba anteriormente pues no también que vivimos en este mundo competitivo y hoy en día hoy, en día las empresas lo que buscan mejorar su productividad porque son conscientes de que está productividad va a redondar en beneficio directo de la empresa y por ende los beneficiados van a ser tanto el administrador como los administradores, gracias.

Raquel: Gracias sr FG02RL, a ver quién más quiere decir algo.

FG06ED: Pienso de que eh como la pregunta misma te dice eh bueno nos dice no, de que realmente la gerencia de desarrollo económico tiene una política que busque mejorar la productividad en sus trabajador eh y si no la hay pues justamente la gerencia está facultada de poder desarrollarse en sus actividades pues para una mejora económica de sus trabajadores haciendo programas sociales, programas de vaso de leche, ciertas complementaciones de alimentos que hacen no, ciertas ayudas de focalización, defensoría municipal del niño y adolescente, albergue de niños ósea hay muchas formas de cómo se puedan generar eh un desarrollo económico no, para el bien de ósea como el desarrollo Cómo, perdón como programa si se podría desarrollar no. Ese sería el aporte

Raquel: Ok FG06ED, gracias. Alguien más quiere mencionar algo, muy bien la siguiente pregunta que quería hacerles es ¿De qué manera realizan el trabajo en equipo dentro de su área de trabajo? ¿y si tienen algún ejemplo? Lo pueden mencionar. A ver este FG01KY quieres mencionar algo.

FG01KY: Bueno en, en nuestro caso bueno el supervisor nos designa no las los objetivos, las metas que debemos trabajar nos designa el grupo con el que debemos realizar el trabajo y ya nosotros nos reunimos luego de habernos designado lo que debemos hacer y simplemente conversamos cómo lo vamos a

realizarlos y nos vamos a dividir el trabajo o en todo caso todos vamos a ir hacia un mismo objetivo no.

Raquel: Ok FG01KY, a ver FG04SS te escuchamos.

FG04SS: Bueno si lo mismo que dijo FG01KY no, pero el problema a veces viene ya cuando estamos designados en el grupo que este no todos en el trabajo trabajan de igual manera no, ahí vendría de a ser siempre el problema no, la incomodidad.

Raquel: Ok FG04SS, ok FG03AT te escuchamos.

FG03AT: Si este bueno tu dijiste no, la pregunta, la pregunta es sobre trabajo en equipo en nuestro trabajo, y como menciono la compañera trabajo en equipo no es más como nos repartimos el trabajo pero yo creo que el trabajo en equipo es, es este es trabajar de forma cooperativa pero en conjunto con los jefes también para que, porque se supone que somos un grupo, un área donde queremos llegar a una meta llegar a un objetivo y si solamente viene el supervisor y nos dice mire, ustedes hacen esto, esto y esto nada más eso es todo y ya uno ve la forma como lo va a hacer no, eh me reúno con tres o cuatro compañeros y salgo a trabajar pero eso no es un trabajo en equipo. El trabajo en equipo viene desde arriba, es trabajar grupalmente desde arriba desde los altos mandos, gerencia, sub gerencia, los supervisores y de nosotros como trabajadores no, los que salimos al campo a luchar el día a día para que ellos para nosotros lograr un objetivo es trabajar de manera cooperativa entre todos, todos cooperar juntos no porque si no eso es lo que nos está pasando no, no estamos logrando llegar al objetivo que ellos quieren.

Raquel: Ok, ok FG03AT. Señor FG02RL lo escuchamos.

FG02RL: Gracias eh cómo realizar un trabajo en equipo no, eh trabajo en equipo, algunos ejemplos bueno eh yo partiría de lo siguiente no de que tener a cargo un equipo de trabajo nunca es fácil porque sabemos nosotros que cada uno es distinto a otro cada uno de los integrantes del grupo tienen diferentes formas de pensar, diferente temperamento, diferentes perfiles no. Pero sin embargo eh con un poco digamos de tacto se pueden lograr grandes metas aquí es fundamental que los integrantes del equipo de trabajo reconozcan que todos son líderes como decía una participante que no vengas órdenes directamente del jefe si no de que el jefe de ser tal para convertirse en un verdadero líder, que todos se sientan

líderes, que todos se sientan empoderados hay que confiar en las habilidades de cada uno no, las fortalezas. Cada uno de los integrantes tiene su propio fortaleza como también puede que tenga sus propias debilidades por ejemplo, por ejemplo cuando realizamos el estudio de maestría por lo general en grupo de 6 o 7 sabíamos cada quién tenía cierta habilidad dentro los siete no vamos a esperar que todos tengan habilidad como para poder hablar y expresarse o ser el primero en exponer entonces veíamos de acuerdo a sus cualidades quién era la persona indicada como para que empiece la exposición pero también dentro los siete conocíamos por ejemplo quién era la persona que tenía esa habilidad para hacer esos esquemas por ejemplo hacer un mapa mental por decir no, y entonces lo alimentábamos nosotros con la idea y esa persona se dedicaba a ser su mapa mental otros cumplían la función de alimentar con la información que tal forma que todos de una u otra manera se sientan a gusto entre el trabajo darle responsabilidad dentro del equipo de trabajo va a ayudar a que este equipo sea sólido se fortalezca y que cada uno de sus integrantes sea responsable de sus actos como tal, cuando todos los integrantes del equipo lógicamente trabajan entonces creo de que el producto es mucho mejor, gracias.

Raquel: Gracias sr FG02RL, a ver alguien más quiere agregar algo. FG05LY quieres agregar algo.

FG05LY: Bueno muy de acuerdo con lo menciona el señor FG02RL no, eh y quizás sumar más a lo ya expuesto por el señor que es de gran importancia a esto que después de bueno de estar conformado y reconocer habilidades de cada, de cada integrante esto realizar una buena planificación no, que se yo utilizar este organigramas no para así esto tener cada integrante una responsabilidad pero básicamente nuevamente reitero la llave del éxito para un resultado positivo en un en algún trabajo que se quiere obtener es la planificación eso sería todo de mí.

FG07LZ: se supone que somos un grupo de trabajo y que realizamos las funciones con la finalidad de cumplir con los objetivos, pero en muchas ocasiones no es así ya que cada uno busca en muchos casos ver sus cosas de manera particular, sin tomar en cuenta la opinión del resto, haciendo el trabajo de uno complicado.

Raquel: Ok gracias FG05LY. Alguien más quiere acotar algo o paso a la siguiente pregunta. Ya a ver paso a la siguiente pregunta en todo caso, ¿consideran ustedes que para lograr las metas debe existir un monitoreo por parte del funcionario a cargo de la gerencia desarrollo económico? A ver FG01KY te escucho.

FG01KY: Mm bueno creo que siempre es bueno que allá un monitoreo no para que se valla viendo el avance, y de ser, ver si se si según como se está planificando sus estrategias el trabajador va a lograr las metas en el plazo adecuado y sino también parte del trabajo en equipo es de que se ayude no, a llegar a las metas, porque al final si se logran todas las metas estamos cumpliendo todos no, no solamente un trabajador y considero que sí, sí hay un monitoreo constante se puede determinar y quizás darle más estrategias o apoyar de alguna manera para que se cumplan todos los objetivos que nos, nos dan.

Raquel: Gracias FG01KY, a ver FG04SS te escuchamos.

FG04SS: Si yo también creo eso no, que el monitoreo es necesario porque damos muchas veces el caso de que por ejemplo un grupo se estanca en cierto aspecto del trabajo y talvez este el funcionario puede venir y ayudarlo también no, porque él también sabe de eso. Entonces yo si yo también creo que es necesario que él esté presente durante el proceso de la realización de nuestros trabajos no, para cumplir bien los objetivos no.

Raquel: Ok FG04SS gracias. Señor FG02RL lo escuchamos.

FG02RL: Si efectivamente, creo que concordamos no, no hay que correrle al monitoreo, aunque a veces nos puede incomodar, pero no hay que correrle, toda vez que se supone que la persona que nos va a monitorear o hacer un seguimiento a nuestro trabajo o a nuestro proyecto es una persona con más experiencia y que probablemente nos va a dar alguna sugerencias para superar eh alguna probable deficiencia que pueda haberse presentado por lo tanto creo que si es bueno siempre necesitar de un monitoreo pero que este no sea este muy asfixiante no también porque a veces, a veces ya este estar ahí haciendo un seguimiento muy continuo, muy permanente eso también puede llevar a incomodar al trabajo pero si es necesario gracias.

Raquel: Gracias Sr. FG02RL, a ver alguien más que quería agregar algo. FG05LY, FG06ED algo que quieran agregar.

FG05LY: Bueno eh de mi parte no los monitoreos ahora se da en diferentes actividades en diferentes eh gestiones eh bueno Es una herramienta muy importante ahorita no sí sé que en estos momentos Si se quiere obtener resultados positivos una, una mejoría a gran escala es, es importante los monitoreos eso sería de mí parte.

Raquel: Ok FG05LY, gracias. Alguien más quiere acotar algo.

Muy bien la siguiente pregunta que quiero hacerle ¿cuál sería su propuesta para que la gerencia desarrollo económico cumpla con los objetivos trazados? ¿qué es lo que consideran ustedes? A ver te escuchamos FG01KY.

FG01KY: Mm bueno creo que uno, unas de las herramientas que nos podrían brindar es darnos todos los implementos adecuados no, cómo te mencionaba las computadoras que tenemos son obsoletas, quizás renovarlas cada cierto tiempo, o actualizar el sistema operativo, brindarnos no más este las cosas necesarias no algo tan que parece tan simple como hojas, las el papel para imprimir los certificados, la tinta de la impresora que muchas veces no se logran los objetivos debido a este tipo de cosas no, porque no se puede brindar ni se puede imprimir ni se puede trabajar la computadora se cuelga o se simplemente deja de funcionar entonces no que nos den quizás una computadora de última tecnología pero si una adecuada para que nosotros podamos trabajar de manera más eficaz no.

Raquel: Ok FG01KY. FG03AT quieres mencionar algo.

FG03AT: Bueno si, como mi compañera ya lo dijo eso es por parte del trabajo interno, pero también debería considerarnos este cuando salimos hacia afuera o elaborar un presupuesto para nosotros en todo ello ordenar todas nuestras prioridades que tengamos en todo lo que es nuestra área y deberíamos también, se debería elaborar un plan de acción para poder definir lo que quiere no, definir las metas para llegar a los resultados que ellos piden más que todo.

Raquel: Gracias FG03AT, a ver FG04SS te escuchamos.

FG04SS: Sí yo también concuerdo con mis compañeros no que esté más que un plan creo que una estrategia no y ellos escuchar nos escuchar no en realidad lo que nosotros necesitamos porque si bien es cierto los implementos son importantes tanto fuera como dentro creo que también eh, se ha visto que lo emocional o psicológico todo ello también es bueno por ejemplo el sitio donde

nosotros trabajamos en mi opinión es un espacio muy reducido para, para las personas que estamos ahí tal vez agrandarlo un poco, o este que nos den un poco más de comodidad dentro de su lugar de trabajo eso va a ser que también nosotros nos motivemos porque eh si llegamos allá un lugar que es completamente cerrado con todo el trabajo encima no hay un lugar en donde nosotros podamos entre comillas este darnos un pequeño descanso si no ahí mismo donde están los nuestros escritorios entonces eso de ahí también afecta que nosotros nos motivemos para realizar nuestros, nuestros trabajos nuestros pendientes no creo que ellos deberían de escucharnos a nosotros o pedir nuestro opinión de qué es lo que se necesitaría para que para que en el trabajo que nosotros tengamos y podamos llegar a los objetivos sea más óptimo no.

Raquel: Gracias FG04SS. Alguien más que quiera acotar algo, ¿FG06ED? ¿FG05LY?

FG06ED: Para cumplir un objetivo de una meta trazada también hay que, hay que saber que se tiene que tener sabiendo las habilidades, sabemos cómo dicen mis compañeras tener materiales, también eso todo depende de que para cumplir un objetivo todo debe de ser planificado no, y con una buena planificación se va a lograr no. Si en realidad se encuentran materiales, equipos que no hay en cierta para complementar esta situación de ausencia no, hay equipos malogrados, no hay papeles cosas que pueden faltar, entonces también ante ello para poder cumplir este objetivo que se han planificado se va a requerir mucho de las coordinaciones tales como con la gerencia no plantearlo, hacer un documento donde se solicite para la mejor y el bienestar también del área no, sino no se va a poder lograr el objetivo si no se tiene los materiales de hecho que no se puede lograr los objetivos que planifiquen que se requieran no, es importante también.

Raquel: Ok FG06ED, gracias. FG05LY algo que quieras mencionar.

FG05LY: Bueno de mi parte bueno y lo que ya han mencionado no en, en se están enfocando básicamente al para cumplir una meta estar muy bien esto equipados no, desde eh todo tipo de materiales, equipos que se pueden utilizar pero aparte de ello creo yo también viene el factor humano no de que haya incentivos hacia el trabajador que el trabajador se sienta considerado en el trabajo creo que yo teniendo base y partiendo de ello de que el trabajador se sienta a gusto en el trabajo complementando con los materiales o equipos que pueda

tener yo creo que sería este cómo se llaman sería bueno se conformaría porque no algo positivo para el trabajador saber que en ese traba en esa área me consideran todos los equipos necesarios voy a trabajar con gusto y se uno pone de su parte para que tenga el propósito de que todo, este de que cumplir las metas no. Que, que se proponen todos no.

Raquel: Ok FG05LY gracias, alguien más quiere acotar algo.

FG02RL: Me permite señorita.

Raquel: Lo escuchamos Sr. FG02RL.

FG02RL: Bueno eh, propuestas como cumplir con los objetivos trazados no, creo que primero tendríamos que tener en cuenta trazar los objetivos que sean motivadores que no sean algunos objetivos que muchas veces son inalcanzables y eso es a veces uno de los grandes errores que con frecuencia se cometen no, nos proponemos objetivos inalcanzables, grandes, objetivos que están lejos de la realidad, por decir sabemos que no tenemos presupuesto económico como para poder como cubrir una obra de envergadura pero sin embargo disfrazamos como objetivo lograr esa obra entonces por ahí yo creo que ya estamos fracasando creo que sí nosotros nos trazamos objetivos intermedios fijarnos plazos establecidos esto de aquí va a ser mucho más valioso eh porque nos va a permitir hacer un seguimiento nos va a permitir hacer un mejor control sobre este objetivo y sobretodo que lo vamos a poder concretizar entonces creo que eso sería una, una de las formas de cómo lograr que nuestros objetivos trazados se cumplan, proponiéndonos objetivos que si estén a nuestro alcance y suponiendo trabajo yo en una área donde carece de área verde y en esos tiempos hay ventarrones que muchas veces la oficina se puede llenar literalmente o cubrir literalmente de tierra o de polvo, entonces me puedo trazar un objetivo, un objetivo corto que lo puedo realizar sin mayores costos y me fijo en verdecer conjuntamente con todos los trabajadores de esa área esa parte. Eso de ahí va a ir en beneficio de nosotros seguramente que nos vamos a sentir motivados y vamos a lograr el objetivo sin mayor eh inconveniente, gracias.

Raquel: Gracias Sr. FG02RL. Bueno este nuevamente este pedirles que vuelvan a ingresar al link porque se vuelve a cortar por el tiempo que nos da el zoom ya para terminar con las ultimas preguntas, por favor.

FG04SS: Si

.....

FG01KY: Esta bien.

FG03AT: Ya está bien

.....
Raquel: Ya muy bien la siguiente pregunta que les quiero hacer ¿Qué beneficios le otorga su área de trabajo en este caso la gerencia de desarrollo económico al cumplir ustedes sus metas? A ver FG04SS te escuchamos.

FG04SS: Bueno un beneficio como tal no nos da ningún la verdad si hablamos de salario, bueno el salario es el mismo, si hablamos de premios, reconocimientos igual no, el llegar o no llegar a nuestras metas no, no este no cambia mucho la verdad nuestra situación dentro de la empresa, dentro perdón, dentro de, de desarrollo económico en la gerencia.

Raquel: Ok gracias FG04SS, a ver FG01KY te escuchamos.

FG01KY: Igual no, no recibimos un beneficio adicional no, el pago sigue siendo el mismo llegues o no llegues a tus metas tampoco nos dan ningún incentivo adicional no nos otorgan nada extra no todo sigue siendo igual.

Raquel: Ok gracias FG01KY, a ver FG03AT algo que mencionarnos... ¿FG06ED? O ¿FG05LY?

FG05LY: eh

FG06ED: en la municipalidad, pero yo eh, eh cierto a veces cuando uno logra su objetivo la institución, el área o el lugar donde uno esta no te va, no te va a dar una remuneración adicional no, pero si pues hacer algo para poder buscar esas cosas, si, si uno ya está en una gerencia trabaja para algo más, entonces eres tú la persona nosotros ya estamos preparados para que, para poder comenzar a fomentar como puede ser resoluciones de felicitación, eh cosas que sumen de repente a un, aun curriculum vitae no, y eso es lo que uno debe empezar a plantearse entonces no ver la forma negativa sino sumar y buscar mejoras, mejoras como buscar una resolución de felicitación de repente por ahí horas libres entonces hay como forma de cómo motivar al trabajador por qué esas parte de no, el trabajo está ahí el desarrollado el hacerlo y empezar a lograr cosas poco a poquito no, para que esto ya se valla implantando como algo de que, de que le pues un beneficio al trabajador no, eh como ejemplo por decir nosotros hemos logrado en un presupuesto y hay gente que trabaja a mi alrededor y es cierto no te van a beneficiar con dinero pero si puedes hacer algo para poder incentivar a tu gente que está alrededor no. Entonces eso también está en nosotros como lograr

de repente en una municipalidad solicitarlo, pedirlo, hablar con los jefes, tener reuniones porque suma a tu curriculum no, y eso va siendo una mejora no para uno mismo.

Raquel: Ok FG06ED gracias, a ver alguien. Sr FG02RL lo escuchamos.

FG02RL: Ya, gracias. Eh bueno aparte del económico que si efectivamente no en las grandes mayorías tú tienes un sueldo y como tal logres o no logres tus metas sigue recibiendo tu sueldo pero si hay alguna entidad en realidad de que tu cumples tu meta tienes tu sueldo pero le agregas un plus un adicional y recibe también un incentivo no, pero lo más importante de todo esto, el beneficio que te otorga el cumplir con tus metas creo que es que tu como profesional ganas seguridad, ganas confianza crees en tu propia capacidad pero que eso es importante por ejemplo te hace que uno se sienta seguro a dónde quiere ir te sientes como que estás en capacidad de poder enfrentar cualquier reto que se le pueda presentar en la empresa o entidad donde trabaja no entonces creo de que lo económico es importante pero que acabo de mencionar también es importante no que uno sepa que el trabajo que está realizando es valorado es reconocido como tal pero también puede suceder lo contrario que pasa por ejemplo cuando no cumplimos nuestras metas como dice no, un personaje como sin querer queriendo nos estamos enviando un mensaje nos estamos diciendo no somos capaces y eso no es lógicamente ni recomendable ni cierto sino simplemente solo necesitamos entender que lo que ha sucedido es algo que necesariamente necesita ser rectificado, lo rectificamos y seguir adelante. Si nosotros lógicamente si abandonamos una meta eso va a traer consigo que va a disminuir nuestra autoestima nuestra autoconfianza, no cumplo yo mis metas me refuerza la idea de que no puedo de que no soy capaz entonces ante ello tenemos que rectificar y seguir adelante reformulando nuestras metas si es necesario no, tratando de incluso podríamos como que hacer un paréntesis en nuestro trabajo, un corto descanso, fijarnos fechas y continuar hasta lograr el objetivo que nos, que nos han trazado gracias.

Raquel: Gracias Sr FG02RL. Alguien más quiere agregar algo.

FG07LZ: no he recibido algún beneficio, sería mentir que en algún momento algo me han otorgado, ni un muy bien de mi jefe he recibido, solo he recibido observaciones por fallas que muchas veces no son mías.

FG03AT: Si este, Raquel bueno con respecto a la pregunta de los beneficios no en el área, nosotros cumplimos las metas si o si no, en eso somos responsables, pero no nos otorgan ningún beneficio en sí, pero si como menciona FG02RL estamos contentos porque llegamos, nosotros sabemos lo que somos y llegamos a cumplir lo que dejan a pesar de que, de que no hay un beneficio no.

Raquel: ok FG03AT, gracias alguien más quiere agregar algo. Muy bien, la siguiente pregunta que les quiero hacer es ¿Cuál es el mayor reto que ustedes consideran para realizar el trabajo en equipo?... A ver FG04SS te escuchamos.

FG04SS: Bueno es este creo personalidad de cada uno, porque lo digo porque muchas por tropezamos eh con personas que tal no sepan trabajar en equipo o tal vez que no les guste trabajar en cierta forma, o hay personas que son muy buenos lideres pero hay personas que no les gusta este seguir a esa persona o ver el cumplimiento de esa persona y este cosas así no, creo que este sería no, el mayor reto cada vez que nos rotan siempre nos encontramos con alguien que no que tal vez no concuerda contigo o que no empata contigo porque ya esté teniendo un grupo de amigos un grupo de conocido que sabes más o menos cómo es el carácter de la otra persona entonces sabes más o menos como manejarlo pero al momento de no, no conocerlo tanto es que puede ser que ahí se pueda chocar a veces uno dice algo y lo malinterprete o algo así no.

Raquel: Ok FG04SS, a ver FG01KY te escuchamos.

FG01KY: Bueno considero que también hay algunos compañeros de trabajo que no están dispuestos a cambiar sus métodos de trabajo no, no están tan bien capacitados adecuadamente uno se quieren capacitar también y también hay otros que lejos de trabajar en equipo quieren imponer sus ideas y sus formas de trabajo de acuerdo a cómo lo suelen hacer ellos no, no acepta ninguna observación y no acepta ningún otro cambio no, no saben trabajar en equipo y eso impide que se avanza de manera eficaz o de una manera más rápida no ya que algunos proponen estrategias pero siempre hay uno que a veces no, no quiere cambiar su método y prefiere que se haga todo de su a su manera no, en algunos ocasiones es más lento, más tedioso y en otras ocasiones logra ser eficaces no pero en la mayoría de veces tienden a ser no menos eficaz no, no se trabaja adecuadamente con algunas personas.

Raquel: Ok FG01KY gracias, alguien más que quiera acotar algo.

FG02RL: Si prácticamente todo es reto, en educación si vas a realizar una sesión de aprendizaje te propones un reto un reto un propósito al lograr eh, empiezas un una labor diaria, te propones una labor a lograr no, entonces en este mundo de la globalización prácticamente todo es reto, por lo tanto el trabajar en equipo también lo considero que es un reto y porque lo considero que es un reto porque dentro de los integrantes de este equipo a veces nos podemos encontrar con personas negativas personas reacias al cambio no, falta de compromiso para compenetrarse con el trabajo en equipo, personas que no les gusta como decía salir de su zona de confort son demasiado conformistas, apático o también puede ser personas que pueden sentir incluso hasta dueños de la verdad y lo que ellos dicen eso quieren que prevalece como de lugar, todo esto se puede lógicamente superar a través de una comunicación horizontal. Entonces yo creo que ese es el mayor reto que uno puede enfrentar cuando se tiene que trabajar en equipo a estos diferentes tipos de personalidades que cada uno de los integrantes puede tener gracias.

FG03AT: Bueno eh lo que dice FG02RL es cierto no, trabajar en equipo es un reto, es un reto y es un gran reto porque, porque el trabajo en equipo el resultado a trabajar en equipo es llegar a la meta que uno quiere pero si no trabajamos en equipo si no hay empatía entre nosotros sino tenemos ese apoyo de parte de nuestros superiores que no se integran o no nos integran ellos a lo que quieren llegar yo creo que eso ocasiona no, un problema con eso es lo que está ocasionando en el área y ahorita al mayor reto que debería considerarse es trabajar en equipo, gracias.

Raquel: Gracias FG03AT, a ver la siguiente pregunta que les quiero realizar es ¿Si ustedes consideran al realizar su trabajo o tienen prestaciones sociales adecuadas?... a ver FG03AT te escuchamos.

FG03AT: Bueno nosotros por trabajar en sector público tenemos nuestras prestaciones no, pues son las que establece el gobierno, seguro de salud, nuestras gratificaciones en 28 de Julio y a cada navidad no, que esos son los únicos que percibimos, otro tipo de prestaciones no.

Raquel: Ok FG03AT, alguien que quiera agregar algo.

FG01KY: Bueno no, nosotros recibí nosotros percibimos lo que figuren en nuestro contrato nada más no, según lo que indica ahí es lo que recibimos no si son

adecuados o no, considero yo de qué el sueldo que nos dan es muy bajo no para todo el trabajo que a veces nos piden hacer.

Raquel: Ok FG01KY. Lo escuchamos Sr. FG02RL.

FG02RL: Eh de acuerdo a lo que decían los participantes no de esta reunión virtual, nosotros lógicamente de que cuando hablamos de las prestaciones sociales estamos hablando de aquellos beneficios que por ley nos corresponde no, pero también eh cierto como decía quién me antecedió la palabra que muchas veces lo que uno percibe no va de acorde con, con la actividad que realice quiere decir de qué de repente exceso de trabajo para recibir un sueldo o un salario mínimo a veces el empleador incluso hasta recurre digamos no sé si será el término adecuado algunas artimaña podríamos decir no como para no poder reconocer estos beneficios por ejemplo con esto de la pandemia del COVID incluso algunas empresas como que entre comillas quebraron eso pretexto de no reconocer algunos beneficios alguna prestaciones sociales a los trabajadores de les correspondía, entonces todo esto hace de que lógicamente el trabajador se sienta no a gusto dentro de la labor que viene desempeñando, pero hay empresas digamos así formales que normalmente si cumplen con esto del abono de las prestaciones sociales como es el reconocimiento ya del aguinaldo por ejemplo no o las vacaciones, el descanso dominical también incluso la licencia por maternidad y de ahí después se amplió esto ya de la licencia ya no solo para la madre sino también la licencia por paternidad, o la licencia por adopción son diferentes prestaciones o servicios de que si eres parte de una empresa formal lógicamente lo vas a recibir, gracias.

Raquel: Gracias Sr. FG02RL, ahora ustedes ¿que consideran cuál podría ser el incentivo para que los trabajadores cumplan con sus metas? A ver FG04SS te escuchamos.

FG04SS: Bueno yo creo que un reconocimiento dentro de la empresa, no, porque de igual forma si es que en algún momento nos separan de ella esté nosotros ya tenemos dentro de nuestro currículum de perdón de su currículum eh, es ese premios o reconocimiento entonces eso también a nosotros nos hace que al encontrar otro lugar de trabajo tal vez tengamos una posición mejor una remuneración mejor y así también nos motiva también a nosotros a querer seguir no porque a veces sí este tú das más de lo que te pide y no lo reconoce ya no te

va a dar ganas de querer a seguir haciendo de igual forma el trabajo no si no vas a ir disminuyendo, disminuyendo y vas a decir para que dar más de lo que puedo dar si es que a las finales no va a ser lo mismo no, y también bueno también puede ser el reconocimiento al menos cuando llegamos a las metas que nos den un incentivo monetario.

Raquel: Ok FG04SS gracias. FG03AT algo que mencionar.

FG03AT: Si, como dice mi compañera lo monetario siempre es bueno siempre llega bien para nosotros que nuestro salario es bien bajo, pero no necesariamente también tendría que ser eso no, si no que trabajamos en un área donde nos falta un poco de esa, esa unión entonces yo creo que, si logramos que siempre se logra llegar a las metas al menos un reconocimiento, un apretón de manos que se yo no sé un almuerzo o una felicitación ya no a, algo tan simple que te levante la moral no, que te levante las ganas de seguir haciendo lo que sabes hacer. Y bueno para seguir adelante en si es nuestro trabajo lo que hacemos y tenemos que seguir haciéndolo queramos o no, no, pero siempre es bueno ese reconocimiento por parte de las de los de nuestros altos mandos no, entonces no nuestros jefes en este caso no, que se yo hasta un diploma podría servir como dice mi compañera eso te viene bien a tu curriculum para una mejor prestación, gracias.

Raquel: Ok FG03AT, gracias. Señor FG02RL algo que quería agregar.

FG02RL: Bueno lo económico lógicamente que es fundamental para todos verdad en estos momentos sobretodo no, la situación se vuelve un poco caótica pero también aparte de lo económico hay otras formas de incentivar al trabajador como por ejemplo darle un trato amable, respetuoso, escuche hace buen momento dotarlos de repente de las herramientas necesarias para que ellos puedan cumplir con su labor si tengo una computadora o PC y de ya desfasada lógicamente que eso no va a ser un incentivo como para que yo poder cumplir con mis metas creo que también es importante por ejemplo una distribución equitativa del trabajo y que el trabajador esté ubicado en el puesto correcto de acuerdo a su profesión o experiencia laboral a veces pues no porque bueno pues de repente existe algún anticuerpo contra el trabajador sabemos de qué es un buen profesional pero como que preferimos tener los aislado y no les damos la oportunidad a que ese profesional ponga al servicio todo su capacidad intelectual entonces creo que

esas situaciones se deben de dejar de lado y ofrecerles oportunidades de crecimiento es importante también y que no todo sea trabajo no, escuchaba ahí la necesidad de confraternizar, de repente compartir un almuerzo o otra forma otra de las formas es que eh, eh de repente planificar el desarrollo de una actividad de deporte esas cositas que pueden ser insignificante pero nos conllevan a que todos nos podamos sentir comprometidos y es un incentivo para poder seguir trabajando en equipo en estas actividades van a conllevar lógicamente también a que el personal empiece a des estresarse los reconocimientos públicos al buen desempeño también es importante por ejemplo es un incentivo la promoción, la promoción dentro de dentro de la empresa mejor dicho darle otro tipo de responsabilidad y realmente con mejoras económicas también es un incentivo importante, gracias.

Raquel: Gracias Sr FG02RL, a ver FG01KY te escuchamos.

FG01KY: Bueno yo también considero que un reconocimiento sería algo bueno, o una felicitación de parte de del supervisor o no, sería algo adecuado no, también es una buena idea el dar un bono económico yo considero de que de darse el caso y nos brinden un bono económico por realizar o cumplir nuestro objetivos la mayoría va a realizar la forma de realizarla no, pero también considero que de repente se podría otorgar nos un día libre o brindarnos alguna capacitación extra no donde nosotros podamos también desarrollarnos y tener mejores se nos capacitarnos y tener algo mejor que también nos ayude a nosotros en nuestro currículum para poder tenerlo ahí y saber qué podemos tener mejores herramientas para realizar nuestro trabajo no.

Raquel: Ok gracias FG01KY. Alguien más que quiera acotar algo. ¿FG05LY?

FG05LY: Em bueno de mi parte no, creo si ya todo está dicho. Lo que si hay que diferenciar lo que si hablamos en el tema de en la parte laboral estatal y privada no, en lo privado si esto si se da el tema no, se debería dar bueno sea da qué es de gran motivación que que al trabajador reciba un bono a una diferencia de esto porque lo estatal es muy difícil que haya el tema de bono horas libres No pero en este caso si estamos en la entidad Estatal creo yo por ejemplo se podría dar en este caso el jefe de área hacer un reconocimiento no como el mejor trabajador del mes, el mejor trabajador del mes aparte de ello quizás hasta entre compañeros ya qué generalmente se ve que en las jefaturas no están mucho a veces mirando por

él están tan concentrados en sus gestiones no generalmente no se concentran en lo que se vive el trabajador de las jefaturas y abajo no, no se ponen por decirle en sus zapatos no creo yo quizás no que no falte un líder dentro de ese grupo que entre si no hay un incentivo de parte de la empresa quizás entre trabajadores mismos haya un incentivo no lo que hablábamos este hablaba el señor FG02RL de hacer esto reuniones de campeonatos, compartir de, de almuerzos no esto de alguna forma esto se siente bonito también no porque mayormente se ve que las facturas no miran de muy de fondo como no vienen a preguntar al trabajador cómo te sientes ¿cómo estás?, ¿estás motivado? ¿estás desmotivado? un rara vez se ve eso no pero yo sí yo creo que dentro de este grupo de esa área de haber un líder no si hace llegar quizás mediante un buzón de sugerencias a la jefatura qué es lo que se quisiera y si no se obtiene de ellos quizás dentro del grupo de trabajo un líder que se motiven entre trabajadores no eh haciendo reuniones de lo ya mencionada anteriormente mencionados yo creo que de alguna forma si ayudaría también a que entra compañeros se motiven, bueno eso sería de mi parte.

Raquel: Ok FG05LY gracias. A ver la siguiente pregunta que quiero hacerles es si es algún momento han recibido algún incentivo de parte de la gerencia de desarrollo económico, sea una comisión, una felicitación en el momento que ustedes realizan un buen trabajo.

FG03AT: Ahí disculpa, yo creo que estamos hablando de los incentivos por parte de la gerencia de desarrollo no. Ninguno, pero llegamos a la meta, solo ahí llegamos a la meta y listo se acabó eso es todo lo que ni siquiera el supervisor nos mira, baja a decirnos Hola ¿Cómo están? Llegaron a la meta, gracias, gracias por el trabajo hecho, gracias por el esfuerzo no, nada. Ningún incentivo por parte de los jefes.

Raquel: Ok FG03AT, gracias. FG01KY te escuchamos.

FG01KY: Bueno no, no recibimos ningún reconocimiento ni siquiera las felicitaciones del caso no, de haber contribuido para lograr los objetivos tampoco. Considero que de repente creen que como es parte de nuestro trabajo o cumplir nuestras metas ya no merecemos ningún tipo de felicitaciones no, creo que sea sobre todo el supervisor no sé olvidado de que nosotros como trabajadores también merecemos ser valorados y reconocidos no, considera que es parte de

nuestro trabajo y como dice mi compañera muchas veces ni siquiera baja decirnos que se cumplió la meta no, no, no nos informa más tampoco.

Raquel: Ok FG01KY, gracias. Alguien más quiere acotar algo.

FG02RL: Me permite.

Raquel: Si lo escuchamos sr FG02RL.

FG02RL: Raquel ¿verdad?

Raquel: Si

FG02RL: Porque como dicen ni siquiera les pregunta si llegaron a la meta no se interesa y es un error que puede cometer un supervisor, un jefe o un líder que está a cargo de un grupo amplio verdad, de no eh tenido bueno yo tengo experiencia municipal pero en principio realizar un buen trabajo es obligación de todo trabajador, indudablemente y eso lo hacemos a cambio de un sueldo ¿verdad? En mi condición por ejemplo de ser trabajador estatal, en el caso del magisterio el incentivo adicional que recibo es la emisión de una resolución de felicitación pero por algún acto laboral adicional al trabajo está resolución que muchas veces no es fácil conseguirla te permite pues no que tú acumules un determinado puntaje y que ese puntaje te va a servir para un proceso de ascenso de escala o que se resolución también te va a permitir para llegar algún cargo jerárquico dentro de institución educativa lógicamente que hay diferentes tipos de resoluciones de una resolución de felicitación puede ser de repente a nivel de un UGEL que tiene un puntaje mínimo, luego vendrá una resolución regional que tiene un puntaje adicional o una resolución ya nacional que como de repente para magisteriales un puntaje que a cualquier docente le favorece en algún concurso, entonces yo creo que sí es bueno es bueno recibir incentivos y porque eso te va a permitir a que tú también te esfuerces mucho más, gracias.

Raquel: Gracias Sr FG02RL. Alguien más quiere agregar algo.

FG07LZ: no nunca, durante todos los años que vengo trabajando nada.

FG06ED: en realidad mi persona tampoco ha recibido nada, ni un muy bien ni nada por el estilo, y bueno eso ocasiona que uno no se sienta motivado en ningún momento y a veces también he visto en compañeros que eso ocasiona el no cumplan su trabajo de manera, como decirlo, sin motivación, solo van por el deposito del mes porque lo necesitan.

Raquel: Ya bueno, esas eran todas las preguntas que quería realizarle agradecerles mucho por el tiempo que me han brindado y por la paciencia que han tenido al haberse colgado el tema del zoom y bueno gracias a todos y ya será hasta otra oportunidad en todo caso.

FG05LY: Ok gracias Raquel.

FG03AT: Gracias

FG02RL: Gracias a ti también por haberme invitado.

FG01KY: Gracias por la invitación, Raquel.

FG06ED: Gracias.

Anexo 13: Lista de Cotejo (Check List)

**GUIA PARA TRABAJO DE OBSERVACIÓN PARA LOS TRABAJADORES
DE LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ATE**

Fecha: 27/07/2022

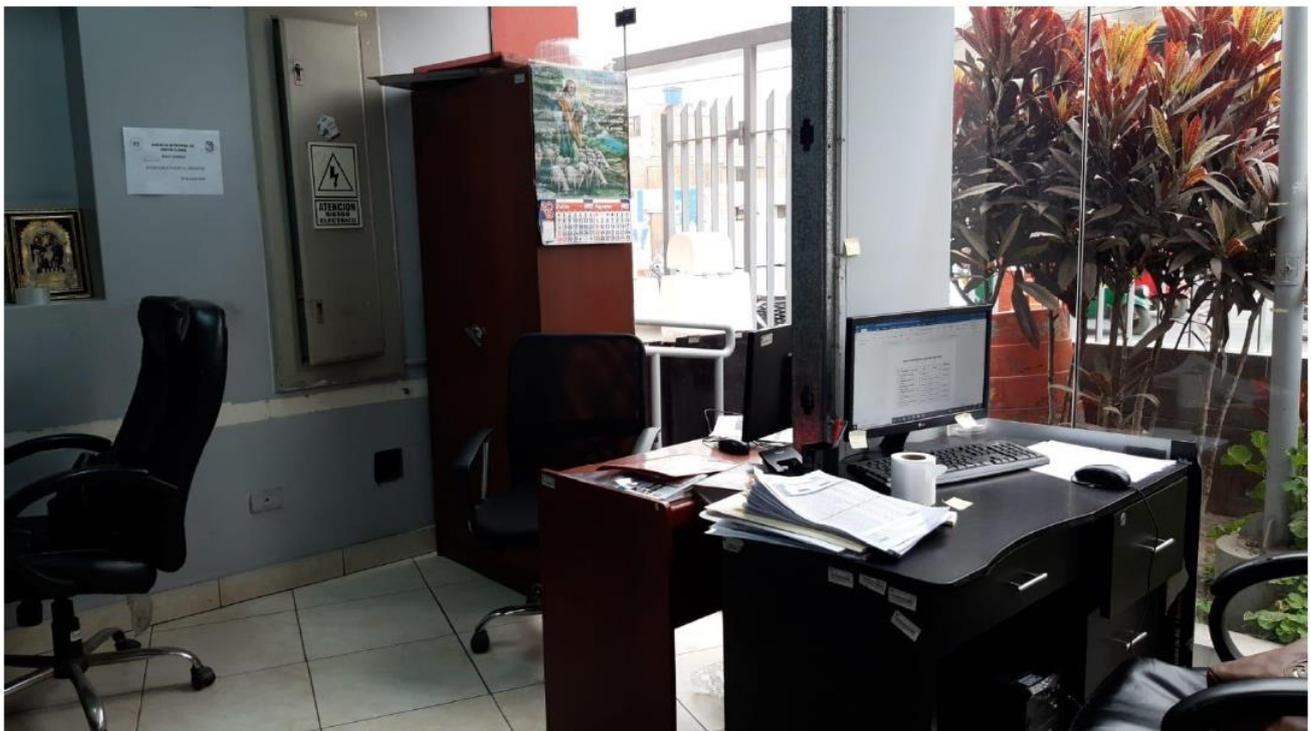
Nombre del observador: Raquel Lissett Granados Huapaya

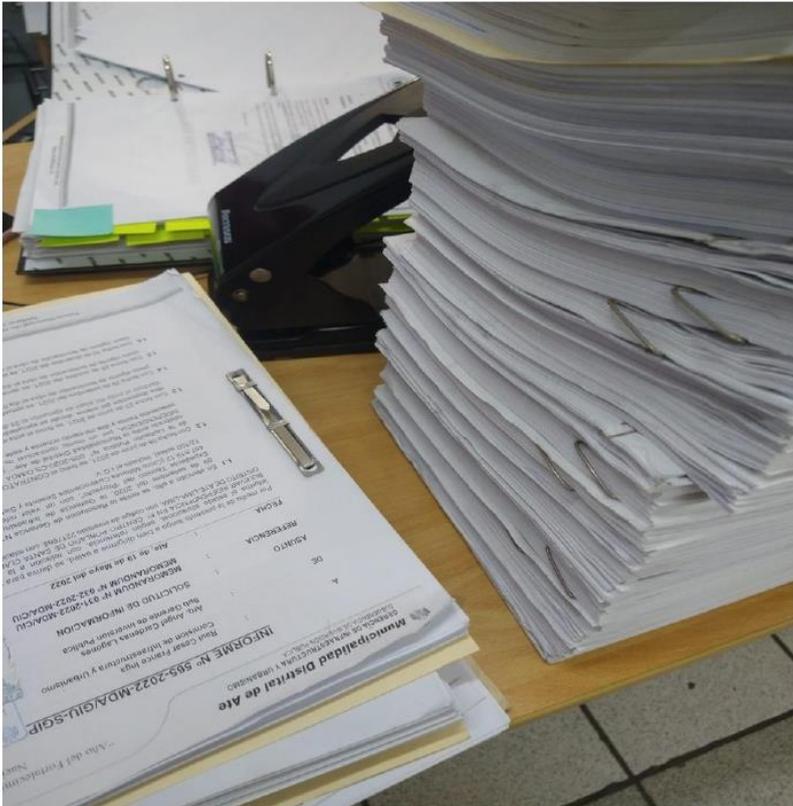
Lugar: Oficinas de la gerencia de desarrollo económico

	Sí	No	Observación
CATEGORIA 1: RESPONSABILIDAD SOCIAL SUB CATEGORIA: ORGANIZACIONAL			
Hay murales con información para que los trabajadores se capaciten o talleres según su rubro	X		Pero tiene información general para los contribuyentes
Todos los colaboradores tienen sus implementos necesarios para realizar su trabajo		X	Existe personal sin computadoras
El espacio laboral se mantiene ordenado y cuenta con instrumentos importantes para que cumpla esta función.		X	No tienen todos sus instrumentos y asimismo existe aglomeración de expedientes
Se les informa a los empleados la estructura planificada de lo que se va a realizar en el día laboral.		X	Ingresan a laborar y desarrollan sus labores de manera mecánica
Tienen una planeación para anticiparse a situaciones de riesgo.		X	Sus labores son cotidianas
CATEGORIA 2: PRODUCTIVIDAD SUB CATEGORIA: SERVICIO LABORAL			
Los trabajadores distribuyen correctamente su tiempo para elaborar sus pendientes en el plazo dado.	X		
El ambiente laboral es el apropiado para los colaboradores al realizar su trabajo		X	Sus espacios son reducidos
Se distribuye equitativamente las tareas que se tienen que ejecutar en el día laboral.		X	Hay trabajadores que tienen más tareas que otros
El gerente del área fomenta la motivación en los colaboradores mediante palabras positivas.		X	No se visualizó que algún momento se acercara a sus trabajadores
Existe iniciativa por parte de los colaboradores a comenzar u organizar al equipo laboral y ejecutar sus tareas de manera eficiente	X		



PERIODICO MURAL





Anexo 14: Matriz de análisis de datos

MATRIZ DE ANALISIS DE DATOS /DISCUSIÓN DE RESULTADOS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Especificaciones	Objetivo específico 1 Interpretar la percepción del entorno laboral en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, 2021	Objetivo específico 2 Comprender la percepción organizacional en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021	Objetivo Específico 3: Comprender la percepción de las estrategias en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate 2021
	Sc1: Entorno laboral C2: Productividad en la gerencia	Sc2: Organizacional C2: Productividad en la gerencia	Sc3: Estrategias C2: Productividad en la gerencia
1.Objetivo	En la investigación sobre la percepción del entorno laboral en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, se pudo Interpretar que respecto al entorno laboral (Sc1) no perciben de manera clara cuales son las actividades que desarrolla la gerencia de desarrollo económico con relación a la responsabilidad social o si las que realizan formarían parte de ello, ya que solo están enfocados en cumplir sus metas, asimismo perciben que hay poca comunicación entre el personal, y su espacio de trabajo y los materiales que entregan no colman sus expectativas, de igual manera sobre la productividad en la gerencia (C2) se interpreta que tienen la apreciación que existe una desmotivación al realizar las labores debido a que no tienen los instrumentos necesarios para un mejor desempeño y al considerar que no tener el entorno óptimo se ven limitados a cumplir sus metas	En la investigación sobre la percepción organizacional en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, se pudo Comprender que respecto al tema organizacional (Sc2) hay una percepción de la falta de lineamientos específicos para el desarrollo de sus actividades, de igual manera al momento de distribuir sus tareas no son equitativas dando mayor carga a algunos trabajadores, asimismo consideran que sus superiores asumen que ellos ya tienen conocimiento de las actividades que deben realizar, por otro lado entienden que hay una carencia de incentivos (ya sea económico o no económico) para lograr las metas planteadas, sobre la productividad en la gerencia (C2) se comprende que tienen el pensamiento que sus metas no son claras o en hay una sobrecarga laboral, teniendo la idea que hay una escasa motivación para lograr las tareas encomendadas, recibiendo solo llamados de atención y no una felicitación cuando cumplen las metas.	En la investigación sobre la percepción de las estrategias en la productividad de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad de Ate, se pudo comprender que respecto a las estrategias (Sc3) hay una idea de no contar con una planificación determinada, solo se dedican a realizar sus actividades de manera cotidiana como siempre lo desarrollan, de igual manera, perciben que al tener metas planteadas por el MEF aún no cuentan con un mecanismo idóneo para la agilización de los documentos; de igual forma sobre la productividad en la gerencia (C2) se comprende que tienen el pensamiento que si no tienen claras las estrategias su rendimiento será mínimo.
2.Descripción	de Entre los significados más resaltantes expresados en las entrevistas en profundidad se describe que no tienen claro si la gerencia realiza una responsabilidad social adecuada, tampoco están muy familiarizados con las funciones de la gerencia de desarrollo económico, asimismo el ambiente donde desarrollan sus funciones no son los óptimos sintiendo una falta de compromiso de la institución para mejorarlo ocasionando una falta de motivación, de	de Entre los significados más resaltantes expresados en las entrevistas en profundidad comprenden que hay una falta de planificación adecuada para el cumplimiento de sus labores y sienten que su trabajo no es reconocido por sus superiores, teniendo la idea que si existiera ese reconocimiento o una planificación correcta se lograrían las metas, de igual manera tienen la sensación que podrían dotarlos de herramientas necesarias (computadoras óptimas, útiles de oficina, impresoras multifuncionales) para desempeñar sus labores, por otro lado tienen la impresión de una carencia de dirección lineal del camino que deben seguir siendo muy empírico todo del focus group se puede	de Entre los significados más resaltantes expresados en las entrevistas en profundidad las personas describen que no tienen una estrategia para cumplir sus metas u objetivos, señalando que es necesario implementar mecanismos para el desarrollo de sus labores, de igual forma tienen la percepción de que no hay una planificación laboral y piensan que falta una motivación laboral, teniendo la idea

3.Interpretación	de De lo señalado se puede interpretar que la percepción de los trabajadores sobre el entorno laboral, es que no tiene claro si la gerencia realiza una responsabilidad social adecuada, de igual manera consideran que el ambiente no es el adecuado ya que los espacios son muy pequeños para la cantidad de trabajadores que se encuentran en esa zona de trabajo, de igual forma perciben que su trabajo no es valorado a pesar de que logren cumplir las metas planteadas, ocasionando que solo desarrollen su trabajo con las condiciones dadas, creando de alguna manera afectación en su desenvolvimiento normal y su productividad se perciba como baja al no lograr mayores cosas.	de De lo señalado se puede comprender que la percepción del tema organizacional es la falta de una gerencia estructurada que coopere para en el cumplimiento de las metas, ya que como lo aprecian hay una escasa planificación del trabajo a realizar; de igual forma se percibe lo precario de las herramientas o instrumentos que necesitan para el desarrollo de sus labores pudiéndose comprender porque no cumplen sus tareas en los plazos establecidos, dando la imagen que recargan el trabajo a algunos más que otros. Por último, tienen la percepción que es importante el monitoreo siempre que no sea para hostilizarlos	de De lo señalado se puede comprender que la percepción sobre las estrategias es que hay una falta de ella para cumplir las metas planteadas o en su defecto para lograr el desarrollo más óptimo de las labores. Así mismo, tienen la sensación que no hay una comunicación correcta por parte del trabajador y empleador para motivarlos a dar un mayor aporte a la corporación, sosteniendo que perciben no les otorgan de herramientas relevantes para cumplir sus tareas; entendiendo lo urgente que consideran de realizar una planeación no solo de las labores diarias sino de la forma como desarrollarlas de manera más ágil sin causar una opresión al trabajador
4. Contrastación/comparación de los resultados con otros autores (análisis documental)	de Respecto a lo descrito por Carhuayal (2020) en su artículo sobre el entorno laboral y su rendimiento señalo que es necesario que el trabajador se sienta motivado y avalado por su entorno, ya que esto ocasiona un impacto positivo o negativo, obteniendo como resultado una mejor productividad dentro de la institución, algo que es no se parece en nada a lo que perciben los trabajadores en esta investigación realizada ya que consideran no tener la	de Respecto a lo descrito por Koontz y Weirich (2017) en su artículo sobre las organizaciones señalo que para lograr las metas u objetivos planteados es necesaria una adecuada planificación, contando con un ambiente laboral adecuado, con una autoridad con poder de delegación, algo que es no se parece en nada a lo percibido en la recolección de datos que sirven de fundamento para la presente investigación, debido a que conforme señalan no existe una planificación estructurada, asimismo se	de Respecto a lo descrito por Weston (2020) en su artículo sobre estrategias y planificación señalo que las estrategias son un proceso sistematizado para determinar una dirección y lograr una buena comunicación y así cumplir sus metas, algo que es similar a lo que comprenden los encuestados, ya que tienen la percepción que es necesario contar con estrategias claras para hacer más

