



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA



IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN LOS
PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN
INICIAL DE MACUSANI – 2022

TESIS PRESENTADA POR:
MARTA MUÑOZ TAPARA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2024



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA**

**IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN LOS
PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN
INICIAL DE MACUSANI - 2022**

**TESIS PRESENTADA POR
MARTA MUÑOZ TAPARA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA**

APROBADA POR:

- PRESIDENTE DEL JURADO** : _____
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- MIEMBRO DEL JURADO** : _____
Dr. SEGUNDO ORTIZ GANSAYA
- MIEMBRO DEL JURADO** : _____
Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
- ASESOR DE TESIS** : _____
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 231-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 12 de agosto del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-04527, presentado por el (la) Bachiller **MUÑOZ TAPARA MARTA**, con número de DNI. **01700604**, asignado (a) con código de matrícula **28125035**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **MUÑOZ TAPARA MARTA**, con número de DNI. **01700604**, asignado (a) con código de matrícula **28125035**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL DE MACUSANI - 2022** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 07 de diciembre del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL DE MACUSANI - 2022** Elaborado por el (la) Bachiller **MUÑOZ TAPARA MARTA**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Miembro del Jurado	:	Mgr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor de Tesis	:	Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Martes 20 de agosto del 2024
Hora	:	11:00 a.m.
Lugar	:	Aula N° 309 EPG - UANCV – JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



[Handwritten Signature]
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./Archi EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)



TESIS UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 905-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 16 de julio del 2024

VISTOS:

El expediente N°. 8390, Presentado por el (a) Bachiller **MARTA MUÑOZ TAPARA**, con número de DNI **01700604** y con Código de matrícula N.° **28125035**, quien solicita **MODIFICACIÓN DE TÍTULO** del Proyecto de Tesis titulado: **IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN EL PROGRAMA NO ESCOLARIZADO DE EDUCACIÓN INICIAL DE MACUSANI - 2022** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la sede Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 8390, el **Bach: MARTA MUÑOZ TAPARA**, solicita **MODIFICACIÓN DE TÍTULO** de la tesis titulada: **IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN EL PROGRAMA NO ESCOLARIZADO DE EDUCACIÓN INICIAL DE MACUSANI - 2022** Aprobado con Resolución Directoral N.° 017-2022-USA-EPG/UANCV, de fecha 22 de Marzo del 2023, en el que consigna "**EL PROGRAMA NO ESCOLARIZADO**" en el título, el mismo que se cambia por "**LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS**".

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 22 de Marzo del 2023, registrado en el Folio N°3488 del 28 de diciembre del 2022 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - ACEPTAR EL (A) MODIFICACIÓN DE TÍTULO DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 017-2022-USA-EPG/UANCV, de fecha 22 de Marzo del 2023 únicamente en incluir "**LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS**" en el título del proyecto, debe consignarse correctamente como: **IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL DE MACUSANI - 2022**.

SEGUNDO.- RATIFICAR EL CAMBIO DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 017-2022-USA-EPG/UANCV, para su revisión de la Tesis titulada: **IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL DE MACUSANI - 2022** presentado por el (a) **Bach: MARTA MUÑOZ TAPARA**, de la maestría en: **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: DR. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: DR. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro	: MGTR. ARNALDO YANA TORRES
Asesor (a)	: MGTR. PERCY GONZALO PUMA PUMA

TERCERO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

CUARTO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 674-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 19 de junio del 2024

VISTOS:

El expediente N° 6678, Presentado por el (a) Bachiller **MARTA MUÑOZ TAPARA**, con número de DNI **01700604** y con Código de matrícula N.° **28125035**, quien solicita cambio del JURADO Y ASESOR del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulada: **IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL DE MACUSANI - 2022** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 6678, el **Bach: MARTA MUÑOZ TAPARA**, solicita el cambio del JURADO Y ASESOR del Comité de Investigación de la tesis titulada: **IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL DE MACUSANI - 2022** Aprobado con Resolución Directoral N.° 17-2022-USA-EPG/UANCV, de fecha 22 de marzo del 2023, en el que se le asignó como SEGUNDO MIEMBRO al DR. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA y ASESOR al Dra. AMALIA PEREZ ABARCA el mismo que se cambia por no tener vínculo laboral con la UANCV e indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 28 de diciembre del 2022, registrado en el Folio N° 3488 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DE JURADO Y ASESOR DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL DE MACUSANI - 2022** presentado por el (a) **Bach: MARTA MUÑOZ TAPARA**, de la maestría en: **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

- Presidente** : DR. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- Primer Miembro** : DR. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
- Segundo Miembro** : MGTR. ARNALDO YANA TORRES
- Asesor (a)** : MGTR. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)

Cc: CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2024 (01)
INTERESADO (01)
EWCC:VCH



RESOLUCION DIRECTORAL N° 017- 2022- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 22 de marzo del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 2023-001409, de fecha 14 de marzo del 2023, presentado por el (la) Bachiller **MUÑOZ TAPARA MARTA**, con DNI N° **01700604**, código de matrícula **28125035**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN EL PROGRAMA NO ESCOLARIZADO DE EDUCACIÓN INICIAL DE MACUSANI – 2022** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34**, para optar el grado de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art. 60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 324-2022-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 23 de noviembre del 2022, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- | | | |
|------------------------|---|--|
| Presidente | : | Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL |
| Primer miembro | : | Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA |
| Segundo miembro | : | Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA |
| Asesor | : | Dra. AMALIA PEREZ ABARCA |

Que, con registro N° 003488, de fecha 28 de diciembre del 2022, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN EL PROGRAMA NO ESCOLARIZADO DE EDUCACIÓN INICIAL DE MACUSANI – 2022** Presentado por el (la) Bachiller **MUÑOZ TAPARA MARTA**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN EL PROGRAMA NO ESCOLARIZADO DE EDUCACIÓN INICIAL DE MACUSANI – 2022** Presentado por el (la) Bachiller **MUÑOZ TAPARA MARTA**, para obtener el grado académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Montesino Condoñi Cari
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

M^o. PERCY GONZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO



IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL DE MACUSANI – 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL DE MACUSANI - 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Muñoz Tapara, Marta
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01700604
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-5233-1569
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Puma Puma, Percy Gonzalo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Condori Cari, Leopoldo Wenceslao
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Ortiz Cansaya, Segundo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Yana Torres, Arnaldo



Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Datos de investigación	
Línea de investigación	Gestión De La Educación – P34
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL - MACUSANI País: Perú Departamento: Puno Provincia: Carabaya Distrito: Macusani</p> <p>Coordenadas: Latitud: -14.072019085886014 Longitud: -70.42480980360796</p> <p>https://maps.app.goo.gl/242N7KxYnDrJsFjc9</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Diciembre del 2022 – Agosto del 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p> <p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p>



UNIVERSIDAD ANDINA "VÍCTOR ALFARO VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansayo



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MARTA MUÑOZ TAPARA, identificado con DNI
Nro. 01700604 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

" IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE
A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN LOS PROGRAMAS NO
ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL DE MACUSANI - 2022 "

Asesorado por: Mgtr. PERCY GONZALO PUNA PUMA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 30 de OCTUBRE del 2024

FIRMA DEL ASESOR

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mi esposo René Omar, por su constante motivación en la consolidación de mi carrera profesional. A mis hijos Denilson y Axel por darme la dicha de sentir el amor de madre. A mis padres Mateo e Hilaria, por su apoyo incondicional. A mi querida abuela Benigna, que desde el cielo me ilumina.



AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiar mi camino. A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez por la oportunidad que me brinda de continuar mi camino profesional. A mi asesora por su valioso aporte en la elaboración de este trabajo de investigación.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....iii

AGRADECIMIENTO..... iv

ÍNDICE GENERAL..... v

ÍNDICE DE TABLASviii

ÍNDICE DE FIGURAS ix

RESUMEN x

ABSTRACT xi

INTRODUCCIÓNxii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 3

 1.2.1. Problema general..... 3

 1.2.2. Problemas específicos..... 3

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 3

 1.3.1. Objetivo general..... 3

 1.3.2. Objetivos específicos 4

1.4. LÍMITES Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN..... 4

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 4

1.6. HIPÓTESIS 5

 1.6.1.Hipótesis general..... 5

1.7. SISTEMA Y CATEGORÍA DE ANÁLISIS 5

 1.7.1.Identificación de categoría de análisis 5

 1.7.2.Operacionalización de Categorías 6



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO 7

 2.1.1.A nivel internacional 7

 2.1.2.A nivel nacional 8

 2.1.3.A nivel local..... 11

2.2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL 11

 2.2.1.Teoría del Capital Humano..... 11

 2.2.2.De los factores sociodemográficos..... 12

 2.2.3.De la valoración del desempeño laboral 16

2.3. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL..... 23

 2.3.1.PRONOEI 23

 2.3.2.Desempeño 23

 2.3.3.Factor social 23

 2.3.4.Factor demográfico..... 24

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN 25

3.2. TIPOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 26

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN..... 26

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA 27

 3.4.1.Población 27

 3.4.2.Muestra..... 28

3.5. PLAN DE ANÁLISIS Y TRAYECTORIA METODOLÓGICA..... 28



3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN 29

3.6.1. Técnicas de la investigación..... 29

3.6.2. Instrumentos de la investigación 29

3.7. Tratamiento de la información..... 29

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Representación y análisis de resultado 31

4.1.1. Entrevista a Promotores educativos comunitarios de PRONOEI 31

4.1.2. Respecto a la categoría de Valoración del desempeño laboral 43

4.1.3. Respecto a la categoría de Factores sociodemográficos 44

CONCLUSIONES..... 46

RECOMENDACIONES 47

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 48

ANEXOS..... 54

Anexo 1 Matriz de consistencia 55

Anexo 2 instrumento de recolección de datos 56

Anexo 3 Validación de instrumento 60



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1 Operacionalización de categorías.....	6
Tabla N°2 Conceptos de factores sociodemográficos.....	13
Tabla N°3 Factores sociodemográficos relacionados al desempeño laboral..	14
Tabla N°4 Respuesta de los participantes a la pregunta 1	31
Tabla N°5 Respuesta de los participantes a la pregunta 2	32
Tabla N°6 Respuesta de los participantes a la pregunta 3	33
Tabla N°7 Respuesta de los participantes a la pregunta 4	34
Tabla N°8 Respuesta de los participantes a la pregunta 5	35
Tabla N°9 Respuesta de los participantes a la pregunta 6	36
Tabla N°10 Respuesta de los participantes a la pregunta 7	37
Tabla N°11 Respuesta de los participantes a la pregunta 8	38
Tabla N°12 Respuesta de los participantes a la pregunta 9	39
Tabla N°13 Respuesta de los participantes a la pregunta 10	40
Tabla N°14 Respuesta de los participantes a la pregunta 11	41
Tabla N°15 Respuesta de los participantes a la pregunta 12	42



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Representación de la edad.....	14
Figura 2 Sexo: género en disputa.....	14
Figura 3 El estado civil.....	15
Figura 4 Retrato de familia.....	15
Figura 5 Remuneración mensual.....	16
Figura 6 Los niveles de producción.....	20
Figura 7 Habilidades requeridas para mejorar el desempeño laboral.....	22



RESUMEN

En el trabajo de investigación se abordó la valoración del desempeño laboral y la importancia que se le da al esfuerzo de los Promotores Educativos Comunitarios. **Objetivo**, el describir si se valora el desempeño laboral frente a los factores sociodemográficos en los promotores educativos comunitarios de los PRONOEI de Macusani durante el año 2022. **Metodología**: el enfoque corresponde al cualitativo y el método fenomenológico de tipo descriptivo e interpretativo, donde se ha considerado la muestra no probabilística de tipo a conveniencia, siendo 7 promotores educativos comunitarios. La técnica aplicada corresponde a la entrevista y el instrumento es la guía de entrevista semiestructurada. Así mismo, se tiene como **Resultado**: que los promotores opinan que las condiciones laborales y demográficas, tales como la escasez de recursos, la distancia a sus lugares de trabajo y la insuficiencia salarial, impactan de manera negativa en su rendimiento laboral. Además, los participantes señalan que, a pesar de sus esfuerzos por mantener su vida familiar y laboral por separado, los problemas logísticos y la falta de apoyo institucional pueden afectar su desempeño. **Conclusión**: en la actualidad no se reconoce el esfuerzo en el cumplimiento del desempeño laboral que vienen desarrollando los Promotores Educativos Comunitarios. Así mismo, la existencia de diversos factores, como la responsabilidad frente a su familia, la ubicación de los PRONOEI, y la escasa propina que reciben por su trabajo, ocasiona un desempeño laboral deficiente.

Palabras clave: Desempeño laboral, factor demográfico, factor social, trabajo, valoración.



ABSTRACT

The research work addressed the valuation of work performance and the importance given to the efforts of the Community Education Promoters. Objective: to describe whether job performance is valued in relation to sociodemographic factors in the community education promoters of the PRONOEI of Macusani during the year 2022. Methodology: the approach corresponds to the qualitative and the phenomenological method of descriptive and interpretative type, where the non-probabilistic sample of convenience type has been considered, being 7 community education promoters. The technique applied corresponds to the interview and the instrument is the semi-structured interview guide. The results show that the promoters believe that working and demographic conditions, such as the scarcity of resources, the distance to their workplaces and insufficient salary, have a negative impact on their work performance. In addition, participants note that, despite their efforts to keep their work and family life separate, logistical problems and lack of institutional support can affect their performance. Conclusion: at present, the efforts made by the Community Education Promoters in fulfilling their work performance are not recognized. Likewise, the existence of several factors, such as the responsibility to their families, the location of the PRONOEIs, and the scarce gratuity they receive for their work, leads to poor work performance.

Keywords: Work performance, demographic factor, social factor, work, valuation.



INTRODUCCIÓN

La comprensión de los factores sociodemográficos y su impacto en el desempeño laboral es fundamental para la gestión de recursos humanos en las organizaciones. Estos factores, que incluyen la edad, el género, la educación, la ocupación, el ingreso y la ubicación geográfica, entre otros, pueden influir en la forma en que las personas interactúan con su trabajo y con sus compañeros, así como en su capacidad para desempeñarse de manera efectiva. Además, la comprensión de estos factores puede ayudar a las organizaciones a diseñar políticas y prácticas de gestión de recursos humanos que promuevan la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo, lo que puede conducir a una mayor productividad, satisfacción y retención de empleados.

En esta introducción se explorará la incidencia de los factores sociodemográficos en el desempeño laboral, destacando su importancia para las organizaciones y la necesidad de considerarlos en la gestión de recursos humanos. Y es por ello que el estudio tiene por título "Importancia de la valoración del desempeño laboral frente a los factores sociodemográficos en los PRONOEI de Macusani – 2022" este se encuentra caracterizado por los factores sociodemográficos y el desempeño laboral.

En cuanto al contenido de la investigación, este se encuentra dividido en IV capítulos debidamente estructurados y con todos los puntos que requiere la Universidad Néstor Cáceres Velásquez, y estos son: Aspectos generales, marco teórico, metodología de la investigación, resultados y discusión.

CAP. I: En este apartado se describe la problemática que identifica conjuntamente con parte de la matriz del trabajo.



CAP. II: En este apartado se citará los trabajos previos con mayor relevancia, así como las teorías que aportarán al sustento del trabajo.

CAP. III: En este apartado se explica la metodología por la cual se elaboró el trabajo de investigación para lograr los objetivos planteados.

CAP. IV: En este apartado se presentarán los resultados hallados, así como las conclusiones y sugerencias.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema

Iniciaremos este punto mencionando que, en la actualidad, tener un buen desempeño laboral es de gran importancia tanto para los trabajadores como para las empresas. Asimismo, permite tener mejores oportunidades de ascenso y crecimiento profesional, así como un aumento en su salario y beneficios (Factorial HR, 2021). También puede ayudar a mejorar su reputación y a ser reconocidos por sus colegas y superiores. Sin embargo, este puede verse influenciado por los factores sociodemográficos, tal como lo señala (León Mendoza, 2022) los factores sociodemográficos pueden tener una influencia significativa en el desempeño laboral de un individuo. Algunos de los factores más comunes incluyen: a la edad, genero, nivel educativo, estado civil y otros. Pero vayamos al tema en sí, es decir sobre el desempeño laboral en las instituciones de nivel inicial; continuando no lo mencionado se tiene a (Johnson et al., 1999) en resumen, el desempeño laboral de un docente de nivel inicial debe ser evaluado en función de su capacidad para planificar y enseñar de manera efectiva, crear un ambiente de aprendizaje seguro y estimulante, trabajar



en equipo y colaborar con otros docentes y padres, y evaluar y mejorar continuamente su propio desempeño.

Consiguientemente, (Pérez Montejó, 2009) reafirma lo mencionado por (León Mendoza, 2022) el cual señala que el desempeño laboral requiere de todo un contexto para su eficacia, es decir, que requiere de factores para que se dé un buen desempeño laboral. De la misma manera (Latorre Navarro, 2012) indica que es importante tener habilidades previas y expectativas para desarrollar de la mejor manera el desempeño laboral. Es decir, los docentes de nivel inicial deben de tener previamente las denominadas SOFT SKILLS.(habilidades blandas) Por otra parte, ya desde una perspectiva más económica, según (Álvarez et al., 2018) para que se dé, de manera efectiva el desempeño laboral en los docentes estos tienen que gozar una retribución justa y adecuada para llevar un estilo de vida digno.

En Perú, (Cancha Mendez & Yauri Castro, 2019) indica que los factores sociodemográficos y organizacionales tienen una gran influencia en el desempeño laboral. De la misma manera, (Bejarano Paredes, 2020) indica que existe una relación entre las relaciones interpersonales e interfamiliares con el desempeño docente, es decir, el aspecto subjetivo de un trabajador o en este caso docente tendrá efectos positivos o negativos en su desempeño laboral.

Asimismo, (Bautista Cuello & Cienfuegos Fructus, 2020) indican que los trabajadores que poseen de un alto índice en los factores sociodemográficos más alto será su desempeño docente, es decir, se dará una correlación directa.

En los Programas No Escolarizados de Educación Inicial de Macusani, se aprecia desde la praxis que los promotores Educativos Comunitarios, que por lo general son jóvenes y señoritas egresados del quinto grado de educación



secundaria, que reciben una propina simbólica de 500 a 700 soles mensuales, poseen factores sociodemográficos con niveles bajos; y es por ello que consideramos que se cuenta con un desempeño laboral bajo.

Es por ello que el estudio considera que existe una problemática en Macusani en el tema de la influencia de factores sociodemográficos en el desempeño laboral y su valoración.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se valora el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los PRONOEI ante los factores sociodemográficos en Macusani durante el año 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ❖ PE1. ¿Cuál es la importancia que se atribuye al esfuerzo en el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los PRONOEI en Macusani durante el año 2022?
- ❖ PE2. ¿Cómo afectan los factores sociodemográficos al desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los PRONOEI en Macusani durante el año 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Describir la valoración que se atribuye al desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los PRONOEI, ante los factores sociodemográficos en Macusani durante el año 2022.



1.3.2. Objetivos específicos

- ❖ OE1. Conocer la importancia del esfuerzo en el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los PRONOEI en Macusani durante el año 2022.
- ❖ OE2. Describir como los factores sociodemográficos afectan el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los PRONOEI en Macusani durante el año 2022.

1.4. Límites y alcance de la investigación

Límites: en el transcurso de la investigación las limitaciones encontradas comprenden al momento del recojo de información, es decir, la aplicación del instrumento de investigación, lo cual generó demora en la complementación del informe final del presente estudio.

Alcance: El alcance de la investigación es a nivel del sector educativo, puesto que se enmarca dentro de los parámetros de la educación.

1.5. Justificación del estudio

✚ Relevancia teórica:

El estudio es relevante teóricamente, ya que se encuentra fundamentado por la teoría del capital humano, según lo postulado por (Becker, 1994) los factores sociodemográficos, como la educación, la experiencia laboral y otros, son factores importantes que influyen en el desempeño laboral. En esta teoría, los trabajadores con mayor educación y experiencia laboral tienen una mayor capacidad para desempeñar tareas más complejas y para adaptarse a situaciones laborales cambiantes. Es por ello que el estudio busca generar más conocimientos sobre el tema de los factores sociodemográficos y el desempeño laboral en los



Programas no Escolarizados de Educación Inicial (PRONOEI) de Macusani.

Relevancia metodológicamente:

El estudio es relevante metodológicamente ya que se empleó el método científico, partiendo desde el enfoque cualitativo con base al método fenomenológico que permitió comprender e interpretar las experiencias de los educadores comunitarios, asimismo, se utilizó técnicas e instrumentos como la guía de entrevista que posibilitó el cumplimiento de los objetivos formulados.

Relevancia practica:

El estudio es relevante prácticamente ya que los conocimientos que dé a conocer del estudio, podrán ser empleados por las autoridades competentes para garantizar un mejor desarrollo del desempeño laboral. Asimismo, permitirá mejorar la situación de los promotores educativos comunitarios de Macusani, ya que el estudio develará datos sobre su situación demográfica.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Acorde al enfoque del estudio cualitativo no se admite hipótesis.

1.7. Sistema y categoría de análisis

1.7.1. Identificación de categoría de análisis

Categoría 1:

Factores sociodemográficos.

Categoría 2:

Desempeño laboral.



1.7.2. Operacionalización de Categorías

Tabla N°1

Operacionalización de categoría de análisis

Operacionalización de Categorías		
Categoría	Tópicos	Preguntas orientadoras
Factores sociodemográficos	Factores sociales	✓ Opinión de los promotores educativos comunitarios
	Factores demográficos	
	Factores económicos	
Valoración del desempeño laboral	Compromiso	
	Motivación	
	Productividad	

Nota: Elaborado por el tesista



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Del Estudio

2.1.1. A nivel internacional

(Pérez Montejo, 2009) trabajó su artículo denominado "Evaluación Del Desempeño Laboral" que teniendo como propósito analizar cómo se da la evaluación del desempeño laboral; este concluyo en que la valoración del rendimiento es una técnica comúnmente aplicada en el campo de la gestión de personal; asimismo indica que es importante y necesario una práctica extendida con criterios que garanticen el desempeño de un cargo.

(Latorre Navarro, 2012) desarrollo su Tesis "La Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral" teniendo como objetivo el examinar de qué manera las percepciones, las anticipaciones y la satisfacción en el trabajo de los empleados impactan en la conexión entre la administración de recursos humanos y los marcadores de rendimiento. Y este llego a la siguiente conclusión: las estrategias de recursos humanos que promueven la inclusión, adoptando un enfoque más centrado en aspectos humanos, están vinculadas de manera positiva con el rendimiento de los trabajadores, influenciando las percepciones y expectativas del personal. Estas prácticas, cuando se examinan desde una perspectiva de enfoque universal, muestran una consecución positiva del



propósito estratégico de la sociedad cuando están vigorosamente arraigadas y visibles para los empleados, aunque sean conscientes de los empleados o de los responsables de RRHH de la empresa u organización.

(Álvarez et al., 2018) realizó la revista denominada "El Desempeño Laboral: Un Problema Social de la Ciencia" teniendo, así como objetivo el evaluar el rendimiento de los empleados mediante la implementación de directrices en los procedimientos de evaluación del desempeño laboral. En cuanto a la conclusión: los métodos y preferencias de toma de decisiones por parte de los responsables en las universidades públicas no benefician la administración de estas instituciones, para el seguimiento efectivo del orden social. Asimismo, el gobierno de Ecuador debe modificar su marco legal de acuerdo con las condiciones sociales actuales, de manera que tanto las organizaciones públicas como las privadas garanticen una compensación justa y adecuada, como lo establece la Constitución Política del país, para lograr un salario digno.

2.1.2. A nivel nacional

(Cancha Mendez & Yauri Castro, 2019) en sus tesis Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería - Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz – 2018; este desarrollado en Huaraz, Perú; el cual tiene como objetivo identificar los elementos vinculados con el rendimiento en el trabajo de los enfermeros en el Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz durante el año 2018. Y arribo en la siguiente conclusión: el autor señala que los factores organizacionales, motivacionales y sociodemográficos se encuentran relacionados con el desempeño laboral de las enfermeras. Esto mencionado fue posible ya que en la prueba de rho de Spearman se obtuvo un puntaje menor a



0,05 y esto referente a las 3 dimensiones: motivacionales, organizacionales y demográficos.

(Amado Oncoy, 2018a) llevando de nombre su Tesis "Factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas – Caraz – 2016" tomando, así como objetivo el analizar los aspectos sociodemográficos, estructurales y motivacionales que influyen en el rendimiento de los empleados en sus puestos de trabajo. Y terminando así con la conclusión siguiente: el desempeño laboral es óptimo cuando los factores sociodemográficos están asociados entre sí, desacatando las actividades adicionales.

(Bejarano Paredes, 2020) desarrollo su investigación "Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana"; el cual tiene como objetivo estudiar las diferencias entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral según variables sociodemográficas. Este llego a la siguiente conclusión: existe una correlación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral existiendo así un desempeño y buena relación cuando trabajan en equipo.

(Alarcon & Alarcon, 2017) sosteniendo su Tesis "Factores que influyen en la efectividad de la capacitación, el desempeño laboral y las características sociodemográficas de los trabajadores del instituto nacional cardiovascular-ESSALUD" tienen como objetivo establecer la conexión entre los elementos que impactan en la eficacia de la formación, el rendimiento en el trabajo y las particularidades sociodemográficas de los empleados. Este llego a la conclusión: hay una relación entre estas variables, lo que significa que los



empleados del área de unidad cardiaca aumentaban su productividad en su labor diaria al centrarse en mejorar y mantener una actitud colaborativa y positiva entre sus compañeros, a pesar de satisfacer necesidades básicas.

(Bautista Cuello & Cienfuegos Fructus, 2020) originando su siguiente artículo "El Desempeño Laboral desde una Perspectiva Teórica" conllevando con el objetivo abordar la evaluación del rendimiento en el trabajo desde una perspectiva teórica concisa. Y llegando a la siguiente conclusión: el rendimiento en el trabajo representa un componente fundamental para las organizaciones, ya que contribuye a la formulación de estrategias, impulsando así el crecimiento, la competitividad y fomentando una mejora constante.

(Yslado M. et al., 2014) realizaron la investigación "Síndrome de Burnout y factores sociodemográficos-organizativos en profesionales de salud. Hospitales del callejón de Conchucos, Ancash, Perú – 2012" de manera que el objetivo analizar los factores sociodemográficos y organizativos relacionados con el Síndrome de Burnout de los profesionales de la salud. Concluye que: de manera que existe una relación de factores sociodemográficos y organizativos al ser afectados con frecuencia de síndrome de Burnout fase final al ser afectados por el empleador.

(Yslado et al., 2013) en su artículo "Síndrome de Burnout y factores sociodemográficos-organizacionales en profesionales de salud. Hospitales del callejón de Conchucos, Ancash, Perú – 2012"; el cual posee como objetivo el analizar los factores sociodemográficos y organizativos relacionados con el Síndrome de Burnout de los profesionales de la salud de los hospitales de Huari, Pomabamba y Sihuas de Ancash. Este llegó a la conclusión de que existe una asociación estadística entre los factores sociodemográficos y organizativos, ya



que se observó que las ordenes de los superiores son en un gran % contradictorios y no cuentan con un apoyo instrumental, emocional, informativo, etc., esto de parte de los trabajadores (no realizan actividades recreativas, esparcimiento, descanso y días libres).

2.1.3. A nivel local

(Torres Pacheco & Zegarra Ugarte, 2018) realizaron el artículo "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivianas de la ciudad Puno-2014-Perú" siendo a si el objetivo conocer el nivel de correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno. Teniendo como conclusión lo siguiente: la interacción entre docente tiene como resultado la existencia de una relación positiva fuerte entre clima organizacional y desempeño laboral.

2.2. Marco teórico referencial

2.2.1. Teoría del Capital Humano

La teoría del capital humano, según el economista y premio Nobel (Becker, 1994) esta teoría consiste en que la inversión en la educación, capacitación y experiencia laboral por parte de los individuos aumenta su productividad y su capacidad para generar ingresos a lo largo de su vida laboral. Becker argumenta que el capital humano es similar al capital físico, ya que ambas inversiones tienen un costo inicial, pero pueden generar un flujo de ingresos a largo plazo.

Entonces, podemos decir que, la teoría del capital humano asume que invertir en la formación de los empleados es un factor clave para el crecimiento económico y la mejora de la calidad de vida.



2.2.2. De los factores sociodemográficos

2.2.2.1. Noción de factores sociodemográficos

Respecto a los factores sociodemográficos, son características de una población, como la edad, el género, la educación, la ocupación, el ingreso, la etnia y la ubicación geográfica. A continuación, presento algunas conceptualizaciones de autores relevantes sobre los factores sociodemográficos:



Tabla N°2

Conceptos de factores sociodemográficos

Autores	Conceptualizaciones
Erik H. Erikson	Son variables que se utilizan para describir y clasificar a los individuos y los grupos, y que incluyen la edad, el género, la raza, la etnia, la educación, la ocupación y el ingreso (Erikson, 1974).
Krieger, Murray	Son aspectos de la estructura social que influyen en la salud, incluyendo la edad, el género, la raza, la etnia, el estatus socioeconómico, la educación, la ocupación y la ubicación geográfica (Krieger, 1992).
Mosley y Chen	Son características de una población que afectan la salud, la mortalidad y la morbilidad, incluyendo la edad, el género, la raza, la etnia, la educación, la ocupación, el ingreso y la ubicación geográfica (Mosley & Chen, 1983).
Singer y Ryff	Son variables que influyen en la salud mental, incluyendo la edad, el género, la raza, la etnia, la educación, la ocupación, el ingreso y el estado civil (Ryff & Singer, 2001).
Chen et al.	Son aspectos de la estructura social que influyen en la salud y el bienestar, incluyendo la edad, el género, la raza, la etnia, la educación, la ocupación, el ingreso y la ubicación geográfica. Además, destacan que estos factores pueden interactuar y tener efectos sinérgicos en la salud (Chen et al., 2002).

Nota. El cuadro muestra conceptos de los factores sociodemográficos de acuerdo a 5 autores.

En efecto, los factores sociodemográficos son variables que se utilizan para describir y clasificar a las poblaciones y que tienen una influencia significativa en el aspecto laboral, salud, el bienestar y la calidad de vida de las personas.

2.2.2.2. Factores sociodemográficos relacionados al desempeño laboral

En cuanto a este punto, se tendrá el listado señalado por (Amado Oncoy, 2018b):

Tabla N°3

Factores sociodemográficos relacionados al desempeño laboral

Factores sociodemográficos	Definición
Edad	Para el psicólogo (Piaget, 1999), la edad es un factor importante en el desarrollo cognitivo y se refiere al proceso de maduración y crecimiento mental de un individuo a medida que pasa el tiempo.

Figura N°1

Representación de la edad



Nota.

Sexo

Extraída de (Freepik, s. f.).

De acuerdo con la socióloga (Butler, 2001) indica que el sexo es una categoría binaria (hombre/mujer) que se utiliza para establecer normas y expectativas de género, y que estas normas y expectativas son impuestas por la sociedad y pueden ser cuestionadas y resistidas.

Figura N°2

Sexo: género en disputa

Nota. Extraída de (Butler, 2001).



Estado civil

Para sociólogo (Durkheim, 2003) sostiene que el estado civil es un aspecto importante de la organización social, ya que establece normas y expectativas en torno a la familia y la reproducción, y

puede influir en la posición y estatus social de una persona.

Figura N°3

El estado civil



Nota. Extraída de (Chavez, 2019).

Cantidad de personas en el hogar

Son los individuos presentes en un grupo o en una población determinada en un momento específico. Es importante mencionar que, la cantidad de personas puede variar con el tiempo debido a factores como el nacimiento, la muerte, la migración y la emigración (Hauser & Ducan, 2017).

Figura N°4

Retrato de familia



Remuneración mensual

Nota. Extraída de (Vector por olga1818, s. f.).

La remuneración mensual es el salario o sueldo que un trabajador recibe de manera regular en un período de un mes. Es el pago que se hace a un empleado por su trabajo realizado en un mes completo y puede incluir elementos como el salario base, bonificaciones, comisiones, prestaciones sociales, entre otros (Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, 2022).

Figura N°5
Remuneración mensual



Nota. Extraída de (Buk, s. f.).

Trabajos adicionales Según la (Organización Internacional del Trabajo, 1994) indico que los trabajos adicionales, también conocidos como empleos secundarios, son aquellos trabajos que una persona realiza aparte de su trabajo principal para obtener ingresos adicionales. Estos trabajos pueden ser de tiempo completo o parcial y pueden ser realizados en horarios diferentes al trabajo principal.

Nota. El cuadro muestra un listado señalado por (Amado Oncoy, 2018b) sobre los factores sociodemográficos.

2.2.3. De la valoración del desempeño laboral

2.2.3.1. Noción de desempeño laboral

Para dar inicio a este punto, empezaremos con dar a conocer al público lector sobre ¿Qué es el desempeño laboral? Para ello mencionaremos algunos autores de gran relevancia en el campo de la educación. Para el psicólogo estadounidense (Locke, s. f.) el desempeño laboral es la medida en que un individuo cumple con las expectativas de su trabajo. Él argumenta que la satisfacción con el trabajo y la motivación son factores clave para el desempeño laboral.

Por otra parte, se tiene al abogado, profesor y consultor de negocios (Drucker, 2014) el cual indica que el desempeño laboral se refiere a la efectividad con la que un empleado realiza su trabajo. Él enfatiza que la efectividad es más



importante que la eficiencia en términos de cumplimiento de los objetivos organizacionales. También se tiene al científico (Latham, 2012) sostiene que el desempeño laboral se relaciona con el establecimiento de metas desafiantes y el esfuerzo y la dedicación para alcanzarlas. También enfatiza la importancia de la retroalimentación y la recompensa para el desempeño laboral. Por otro lado se tiene al escritor (Campbell, s. f.) y este define al desempeño laboral como la evaluación del éxito de un individuo en su trabajo, y enfatiza la importancia de considerar tanto las habilidades como las características personales del empleado.

Cabe considerar, por otra parte a (Goleman, s. f.) el cual señala que el desempeño laboral se relaciona con las habilidades emocionales de un individuo, incluyendo la inteligencia emocional, la empatía y la capacidad de trabajar en equipo. Y finalmente se tiene a (Pritchard, 2020) este define al desempeño laboral como la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes que un individuo utiliza para cumplir con los objetivos y expectativas de su trabajo.

En efecto, para los fines del estudio se tendrá en cuenta al desempeño laboral como aquel concepto multifacético que se refiere a la forma en que un individuo cumple con las expectativas de su trabajo, utilizando sus habilidades, conocimientos y actitudes para lograr los objetivos organizacionales.

2.2.3.2. Objetivos de la evaluación del desempeño laboral

Respecto a la evaluación del desempeño laboral, este cuenta con una gran gama de objetivos, sin embargo, para los fines del estudio se emplearán 3 en específicos, y estos según (Cuesta Santos, 2018) son:



2.2.3.2.1. Adaptación del individuo al cargo

De acuerdo con (Alveiro, 2009) la adaptación del individuo al cargo en el desempeño laboral se refiere a la capacidad del empleado para ajustarse y adaptarse a las demandas y expectativas del trabajo de manera efectiva. Es un proceso importante para el éxito en el trabajo y puede mejorar el desempeño laboral y la satisfacción del empleado.

2.2.3.2.2. Autoperfeccionamiento del empleado

La autoperfeccionamiento del empleado en el desempeño laboral es el proceso mediante el cual un trabajador busca mejorar su propio desempeño en el trabajo. Esto implica que el empleado asume la responsabilidad de identificar sus fortalezas y debilidades, y toma medidas para mejorar su rendimiento en el trabajo (Sánchez Henríquez & Calderón Calderón, 2017).

En efecto, la autoperfeccionamiento es una actitud positiva y proactiva que puede ser beneficiosa tanto para el empleado como para la organización en la que trabaja. Además, al fomentar la autoperfeccionamiento en el lugar de trabajo, las organizaciones pueden ayudar a desarrollar una cultura de mejora continua y de compromiso con el desarrollo personal y profesional de los empleados.

2.2.3.2.3. Retroalimentación

La retroalimentación en el desempeño laboral, de acuerdo con (Conexión Esan, 2017) es una herramienta fundamental para el desarrollo y crecimiento del empleado, ya que permite identificar áreas de mejora y fortalecer habilidades y competencias. Es importante que la retroalimentación sea entregada de manera efectiva, con el fin de que sea útil y contribuya al crecimiento y desarrollo del empleado en el trabajo.



2.2.3.3. Productividad laboral

Según datos de la (Oficina Internacional del Trabajo, 2016), la productividad laboral se refiere a la cantidad de trabajo o producción llevada a cabo por un empleado en un período de tiempo específico. En otras palabras, es una evaluación de la eficacia en la utilización de recursos para la fabricación de bienes y servicios.

En otras palabras, la productividad laboral mide la cantidad de producción que se genera por cada hora de trabajo. Por ejemplo, si un trabajador produce 10 unidades de un producto en una hora, su productividad laboral sería de 10 unidades por hora.

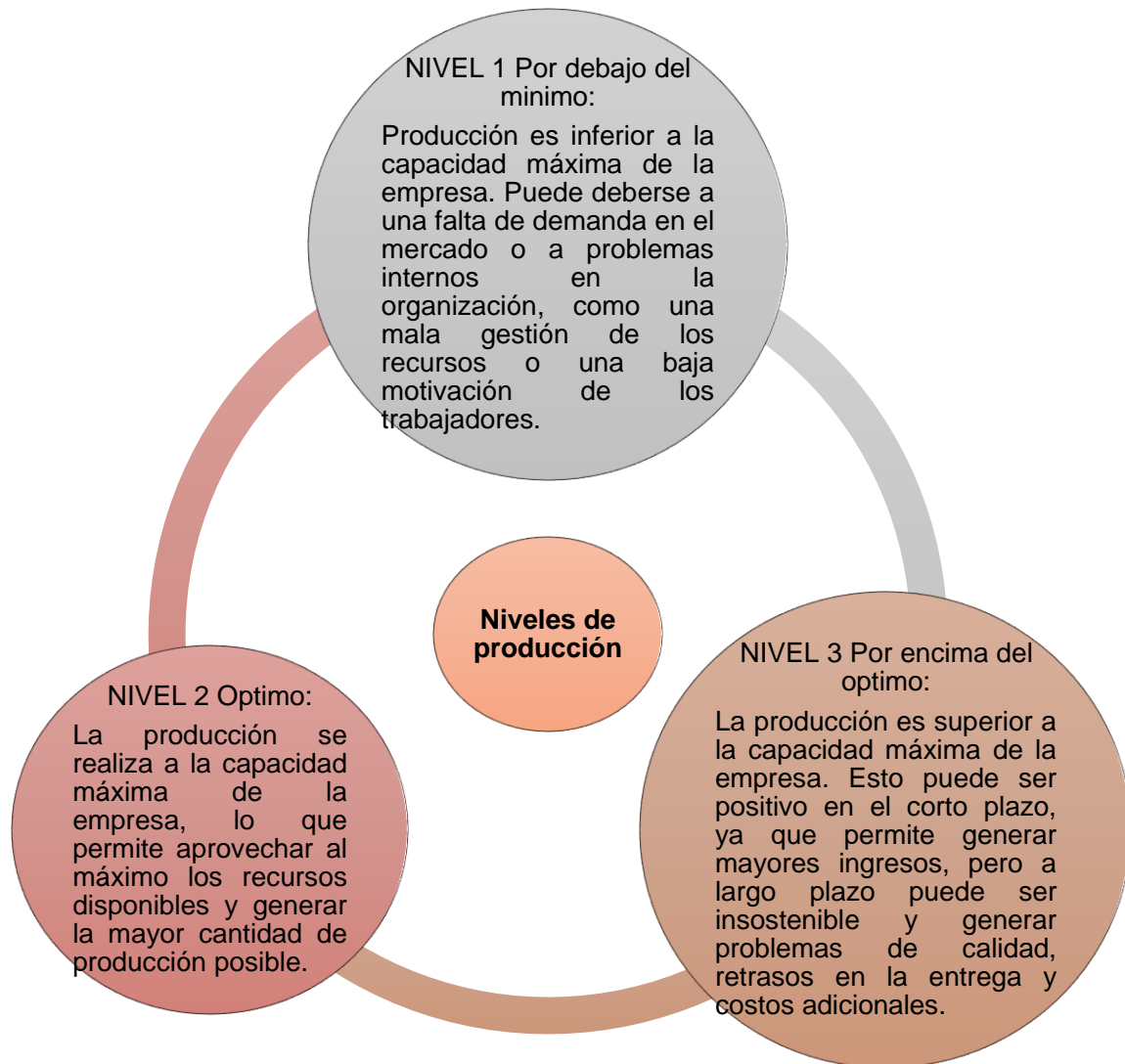
La productividad laboral es importante tanto para las empresas como para la economía en general, ya que afecta directamente a los costos de producción y a la competitividad de las empresas. También puede afectar los salarios de los trabajadores y la calidad de vida de la sociedad en general (Carro Paz & Gonzales Gomez, s. f.).

2.2.3.3.1. Nivel de producción

Este indicador hace referencia los niveles de producción, es decir a la cantidad de producción que se genera en un determinado período de tiempo. Estos niveles pueden variar en función de diversos factores, como la capacidad productiva de una empresa, la demanda del mercado, los recursos disponibles, el nivel de tecnología utilizado, entre otros (Mochon, 2009). En cuanto a los niveles de producción, esto son:

Figura N°6

Los niveles de producción



Nota. La figura muestra los niveles de la producción de una entidad u organización.



Capacidad de producción

La capacidad de producción se define como la máxima cantidad de producción que una empresa puede lograr en un período de tiempo específico, utilizando de manera eficaz sus recursos disponibles. En otras palabras, representa la cantidad máxima de bienes o servicios que una empresa puede fabricar utilizando los recursos que posee, que incluyen maquinaria, mano de obra, materiales, entre otros (Fontalvo Herrera et al., 2017).

2.2.3.4. Factores del desempeño laboral

En cuanto a los factores del desempeño laboral, de acuerdo con (Arias, 2011) son el conocimiento, habilidades, personalidad y expectativas; y estas se darán a conocer en los siguientes subtítulos.

2.2.3.4.1. El conocimiento

De acuerdo con el autor en mención, el conocimiento es de vital importancia ya que si un trabajador no cuenta con los aspectos prácticos y conceptuales no lograra alcanzar o ejecutar bien su trabajo.

Es importante mencionar que este conocimiento generalmente se basa en: estrategias, misión, propuesta, misión, objetivos de la empresa y área determinada.

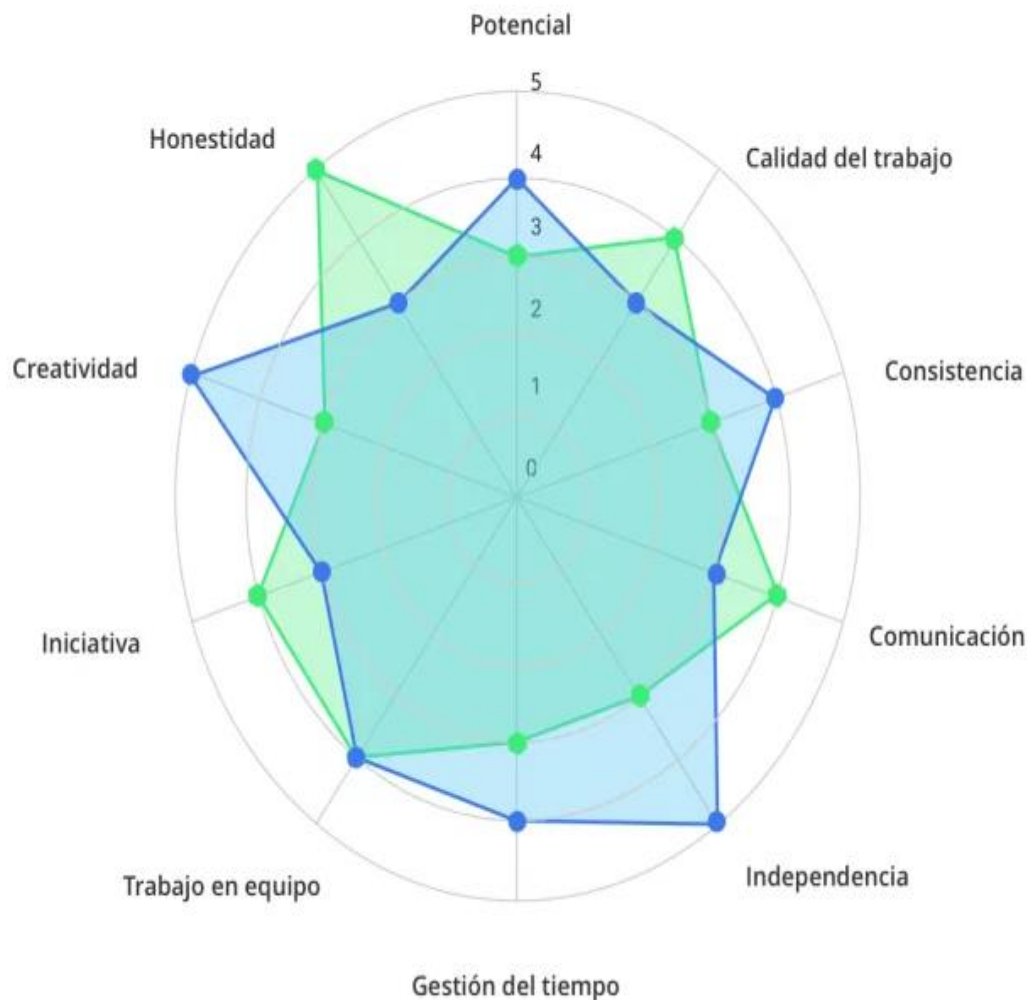
2.2.3.4.2. Habilidades

Consiste en aquella capacidad psicomotriz y mental que tiene el trabajador para poder realizar y ejecutar un determinado trabajo. A continuación, se dará a conocer algunas habilidades que permiten tener una mejor ejecución del trabajo.

Figura N°7

Habilidades requeridas para mejorar el desempeño laboral

Soft Skills requeridas



Nota. La ilustración muestra aquellas habilidades que toda institución u organización para mejorar el desempeño laboral; los indicadores de 4 y 5 son los puntos que todo trabajador debería tener para lograr un adecuado desempeño en su centro laboral. La figura fue extraída de (Bizneo HR Software, 2022).



2.2.3.4.3. La personalidad

En lo que respecta a la expectativa, consiste en aquel manejo que tiene el trabajo de las relaciones interpersonales, emociones y pensamiento que se manifiesta a los demás.

2.2.3.4.4. Las expectativas

Consiste en aquellos efectos de carácter positivo que se espera con el desempeño del trabajador, generalmente suelen ser sanciones y recompensas.

2.3. Marco teórico conceptual

2.3.1. PRONOEI

Este programa se dedica a la atención de niños y niñas que tienen entre 3 y 5 años de edad, lo que hace que nuestro país se destaque como un innovador en el ámbito educativo. Esto es especialmente relevante ya que el programa se lleva a cabo tanto en áreas rurales como en zonas urbanas con mayores dificultades.

2.3.2. Desempeño

El desempeño se puede resumir en qué tan bien una persona desempeña una función. Sin embargo, el desempeño incluye varios factores, como el desempeño de la tarea y el desempeño situacional.

2.3.3. Factor social

Los factores sociales comprenden todas las influencias externas que nos afectan desde nuestro entorno. Esto engloba los aspectos que provienen de nuestro círculo cercano, como la familia, amigos, compañeros y la comunidad local, y que ejercen influencia en nuestra forma de pensar y sentir.



2.3.4. Factor demográfico

Los datos demográficos son datos que proporcionan información acerca de las personas basándose en ciertas características específicas, como la edad, el género y el lugar de residencia. Estos datos también pueden abarcar aspectos socioeconómicos, como la ocupación, el estado civil y los ingresos.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Métodos aplicados en la investigación

El presente estudio fue desarrollado desde el enfoque cualitativo, se optó por este enfoque puesto que ayudó con la metodología escogida permitiéndome alcanzar los objetivos planteados, el parámetro de investigación cualitativa se caracteriza por la profundización de la recolección de información en los resultados, puesto que se obtiene una información que capta la realidad mediante la opinión de los promotores educativos comunitarios en los PRONOEI en Macusani .que vienen a ser los sujetos de investigación.

El método abordado corresponde al fenomenológico, el cual aborda la realidad cuya esencia esta orientada al modo de vida del ser humano, de ahí, la fenomenología estudia las experiencias tal como son vividos y percibidos, de esta forma revela la propia conciencia y del modo de como lo hace (Martinez, 2006).

Este enfoque metodológico permite explorar las significaciones y las interpretaciones que los participantes atribuyen a su desempeño laboral, así como a los factores socioculturales que les rodean. A través de del uso de técnicas e instrumento de estudio, se busca captar la esencia de estas experiencias, proporcionando así una comprensión holística de cómo los



elementos sociodemográficos influyen en la valoración de su trabajo, aspectos que pueden pasar desapercibidos en enfoques cuantitativos.

El uso del método fenomenológico permite el análisis de la subjetividad y la singularidad de las experiencias individuales, se favorece un espacio de reflexión donde los Promotores Educativos Comunitarios de los PRONOEI pueden compartir sus vivencias sin la presión de los preconceptos que suelen dominar las investigaciones convencionales. Esto no solo enriquece el análisis a partir de las diversas dimensiones del desempeño laboral, sino que también proporciona un contexto que permite entender mejor las dinámicas sociales y culturales que configuran el entorno educativo en Macusani.

3.2. Tipología de la investigación

El nivel de análisis del estudio corresponde al descriptivo e interpretativo (Sandoval, 2002), donde da cuenta de la realidad vivencial de los promotores educativos comunicatorios desde la experiencia, de ahí facilita la captura de la complejidad y la riqueza de las experiencias de los participantes en el estudio. Al detallar cómo los distintos factores sociodemográficos influyen en la percepción del desempeño laboral, el investigador puede exponer las diversas maneras en que estos elementos se presentan y se relacionan en la práctica educativa cotidiana en los PRONOEI de Macusani.

3.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental – transversal (Carrasco, 2007), con la investigación no se busca alterar las categorías identificadas, por el contrario, se buscó la explicación individual de cada categoría y posteriormente encontrar una relación entre ambas que nos permita explicar la problemática identificada.



3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población comprende aquel grupo que se encuentra caracterizada; de ahí, la población está constituida por los promotores educativos comunitarios del distrito de Macusani, donde se ha identificado a 7 Programa No Escolarizados de Educación Inicial (PRONOEI). Los cuales comprende:

Tabla 4

Cantidad de Programas no Escolarizados de Educación Inicial

N.º	Código de institución	Nivel / Modalidad	Tipo de Gestión	de	Departamento / Provincia / Distrito	Alumnos (Censo educativo 2023)
1	<u>3890285</u>	ALLINCCAPAC	Inical	No	JORGE CHAVEZ	Puno / 10 Carabaya / Macusani
2	<u>3904167</u>	LOS ROSALES	Inical	No	LACCA ALCCAMARI NE	Puno / 11 Carabaya / Macusani
3	<u>3904165</u>	PHINAYA	Inical	No	PHINAYA	Puno / 12 Carabaya / Macusani
4	<u>0050905</u>	QUELLOCHUPA	Inical	No	QUELLOCHU PA	Puno / 6 Carabaya / Macusani
5	<u>0050916</u>	QUERACUCHO	Inical	No	QUERACUCH O	Puno / 13 Carabaya / Macusani
6	<u>3904169</u>	SEÑOR DE LOS MILAGROS	Inical	No	HAYLLUMA	Puno / 7 Carabaya / Macusani
7	<u>3933788</u>	VIRGEN DEL PILAR	Inical	No	TUPAC AMARU	Puno / 5 Carabaya / Macusani

Nota. En la tabla indica datos sobre los Programas No Escolarizados de Educación Inicial en el distrito de Macusani. (Ministerio de Educación, [MINEDU], 2022).



3.4.2. Muestra

La muestra representa un grupo más pequeño dentro de la población investigada, y se obtiene mediante métodos que involucran cálculos o lógica, entre otros enfoques. Se busca que esta muestra sea representativa y refleje adecuadamente a la población en su conjunto.

En la presente investigación, para la selección de la muestra se ha considerado la muestra no probabilística, donde no se hace uso de fórmulas ni de probabilidad para la elección de la muestra, ya que obedece a criterios de inclusión, asimismo, el tipo de muestra comprende a conveniencia, donde facilita la atención a los participantes que poseen experiencia directa y conocimiento sobre el desempeño laboral en el contexto particular de los PRONOEI de Macusani. En ese sentido, se ha considerado a cada promotor educativo del PRONOEI de Macusani, siendo una muestra de 7 promotores.

3.5. Plan de análisis y trayectoria metodológica

La investigación cualitativa busca una comprensión particular del fenómeno objeto de investigación y explica el significado de lo que se muestra como distinto a los hechos que después se controlan. Pretende entender la experiencia lo más cerca posible, dicho con otras palabras, muestra cómo viven su experiencia los sujetos de investigación o los colaboradores. El contenido es propio y único, incluye una pregunta, confusión y preocupación que implica un impulso a su alrededor. Está preocupado por algo que se desconoce, que duda y quiere saber (Muñoz L., 1982).



3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.6.1. Técnicas de la investigación

Para recabar información se ha empleado la técnica de la entrevista, el cual permite recabar datos de sujetos mediante la interacción oral (Troncoso-Pantoja & Amaya-Placencia, 2017). Esta permite al investigador a indagar de manera exhaustiva cómo los promotores educativos, coordinadores y padres de familia observan y evalúan el desempeño laboral en función de factores como la edad, el género, el nivel educativo y la situación socioeconómica.

3.6.2. Instrumentos de la investigación

El instrumento corresponde a la guía de entrevista semiestructurada, a partir de un marco de preguntas permite recabar información, además, su flexibilidad permite al investigador ajustar las preguntas según las respuestas del entrevistado, ahondando en aspectos relevantes que puedan emerger a lo largo de la entrevista.

3.7. Tratamiento de la información

Para el análisis de datos recabados a partir del instrumento de investigación, esta se divide en tres etapas, las cuales comprende:

En primer momento, se ha validado el instrumento de estudio a partir de juicio de expertos, posterior a ello se ha proseguido a aplicar el instrumento de los actores que viene a ser los promotores educativos comunitarios del PRONOEI de Macusani, a cada promotor se ha entrevistado por un tiempo de 20 a 30 minutos.

En segundo momento se ha proseguido a redactar o transcribir los audios, ya que para el análisis e interpretación es necesario que las entrevistas sean transcritas tal como indica en el audio.



En tercer momento, acorde a los objetivos de estudio se ha proseguido a interpretar y comprender las diversas entrevistas de los promotores educativos no escolarizado del PRONOEI de Macusani, esto acorde a cada pregunta formulada, lo que hace que tenga una mejor comprensión de las experiencias.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Representación y análisis de resultado

4.1.1. Entrevista a Promotores educativos comunitarios de PRONOEI

Tabla N°5

Respuesta de los participantes a la pregunta 1

Pregunta N° 1	
¿Considera que su composición familiar afecta en su desempeño laboral como parte de un factor social en su trabajo?	
Promotor Educativo Comunitario	Respuesta
No 1	No, la composición de mi familia no se mezcla con el desempeño de mi trabajo. Sin embargo, me vuelve más empática en situaciones en situaciones específicas.
No 2	No como un factor de relación social.
No 3	Considero que es difícil, ya que al tener familia y trabajar en un lugar lejano mis responsabilidades para con mi familia son más difíciles y con mi desempeño considero que si llega a afectar el desempeño, ya que no existe apoyo para los promotores educativos comunitarios.
No 4	No porque mantengo separado mi relación familiar con lo laboral, no dejo que me afecte las diferentes situaciones que puedan suceder.
No 5	No, por qué siempre recibí ese apoyo por parte de mi familia saben que disfruto mucho enseñar y agradecida por la oportunidad que me dan de formar estudiantes exitosos y ayudarlos a descubrir su mundo.
No 6	No, sin embargo, los contratiempos, situaciones externas (paros, la falta de asfalto en cierta parte de las carreteras, bloqueos, Trabajos comunales o precipitaciones climáticas) hacen que el trabajo sea agotador, lo cual, refiriéndonos al tema familiar, tengo menos tiempo y energía para compartir con mi familia.
No 7	Si, porque como madre también tengo que dedicarme a mis hijos, y por la propina que recibimos no podemos dedicarnos más horas al PRONOEI.

Nota. Guía de entrevista aplicada



Tabla N°6

Respuesta de los participantes a la pregunta 2

Pregunta N° 2	
¿Considera que el ambiente laboral afecta en su desempeño laboral como parte de un factor social en su trabajo?	
Promotor Educativo Comunitario	Respuesta
No 1	Si, en ocasiones el ambiente que llevamos con los demás promotores educativos suele volverse tenso, ya que todos tenemos diferentes ideas y propuestas.
No 2	Si, ya que como trabajamos con educación inicial lo que conlleva trabajar con niños, se necesita mucho apoyo para las distintas necesidades de los educandos.
No 3	Si, porque al trabajar en una zona rural es más difícil el acceso a muchas necesidades básicas, tanto para la institución como para los que trabajan en ella.
No 4	Si ya que, si no mantienes una buena relación laboral, ya sea la con profesora coordinadora, con las demás PEC, o con las madres de familia, el desempeño variará no será lo mismo, pero se hace lo posible para que no afecte en la calidad de enseñanza.
No 5	No, siempre trabajamos de mano con los padres de familia para una buena educación en su proceso de aprendizaje de sus hijos y con nuestra coordinadora de PRONOEI.
No 6	Si, pues en mi centro laboral es prestado por la comunidad y no hay energía eléctrica lo cual no me permite trabajar con recursos audiovisuales, las condiciones de salubridad son mínimas y la infraestructura no cuenta con espacios recreativos.
No 7	Si afecta, porque cuando nos reunimos con la profesora coordinadora a veces no nos ponemos de acuerdo en algunas actividades, además a veces algunos compañeros faltan a las reuniones y eso provoca que nos miremos mal y no hay muchas ganas de trabajar con los niños.

Nota. Guía de entrevista aplicada



Tabla N°7

Respuesta de los participantes a la pregunta 3

Pregunta N° 3	
¿Considera que los factores demográficos de la ubicación de su centro de trabajo influyen en su desempeño laboral?	
Promotor Educativo Comunitario	Respuesta
No 1	Si, ya que en mi centro de trabajo se puede visualizar alumnos con diferentes costumbres, ideológicas y hasta religión, razón por la cual trato de que mi forma de enseñanza no afecte a nadie.
No 2	Si, debido a la lejanía de estos lugares donde se brinda este servicio educativo.
No 3	Si influyen, al no tener acceso por ejemplo a internet o a la tecnología necesaria, es más difícil educar correctamente a los niños y contribuir más en su aprendizaje.
No 4	Si, ya que, por estar en un contexto rural, o urbano marginal los beneficios u oportunidades no son las mismas con las instituciones de la capital puesto que nosotros nos encontramos con diversos aspectos que limitan que se dé una buena enseñanza, también que muchos casos los niños no viven cerca del PRONOEI, haciendo que las actividades en clase no se logren como debería.
No 5	Un poco, por la lejanía de la comunidad en donde vivo y queda mi lugar de trabajo y mala cobertura de la señal.
No 6	Si porque el transcurso para llegar a pie al centro laboral es largo y agotador debido a que no hay movilidad constante pues. Además, se corren diferentes riesgos como los perros sueltos de los pobladores que tienen la tendencia a ladrar y morder y/o cambios climáticos constantes en nuestra región.
No 7	No influyen, porque como promotora educativa comunitaria vivo en la comunidad donde está el PRONOEI, y no hay necesidad de gastar en pasaje u otras cosas.

Nota. Guía de entrevista aplicada



Tabla N°8

Respuesta de los participantes a la pregunta 4

Pregunta N° 4	
¿Considera que las condiciones laborales como parte de los factores demográficos influyen en su desempeño laboral?	
Promotor Educativo Comunitario	Respuesta
No 1	Si, ya que, al no existir suficientes recursos para ayudar a los niños en el aprendizaje, hace que haya un retroceso.
No 2	-
No 3	Si, aunque se intente hacer lo posible por brindar una buena enseñanza por la falta de apoyo en los ambientes laborales es más difícil trabajar en estas zonas.
No 4	Si, ya que nos limita a que se pueda desarrollar las clases de manera efectiva, el hecho que no tengamos una buena infraestructura o tengas un local alquilado o prestado por la comunidad, o que tampoco contemos con los materiales necesarios para la sesión de clases afecta tanto a mi desempeño como Promotora educativa como en el aprendizaje de los niños.
No 5	Si, es muy cansado todos los días estar caminando media hora hasta mi lugar de trabajo, después del trabajo tienes que seguir trabajando en casa para las clases de mañana preparando materiales didácticos.
No 6	Si, sobre todo por las opiniones y discrepancias que existen con los padres y pobladores sobre la educación y temas de aprendizaje brindados a sus hijos.
No 7	Si influyen, porque necesitamos tener buenas condiciones de trabajo y materiales en el aula, sin embargo, no contamos con esos materiales a parte que los papas no ayudan porque trabajan con el ganado todo el día.

Nota. Guía de entrevista aplicada



Tabla N°9

Respuesta de los participantes a la pregunta 5

Pregunta N° 5	
¿Considera que su nivel salarial es suficiente frente a los factores sociodemográficos a los que se expone en su centro de trabajo?	
Promotor Educativo Comunitario	Respuesta
No 1	No, ya que el nivel que presentan los alumnos, no es el adecuado, por lo cual necesitamos más horas en su formación. Además de mejores recursos.
No 2	No, ya que al encontrarnos en zonas rurales y estas no cuentan muchas veces con distintos servicios, existen muchas limitaciones lo cual genera más gastos económicos.
No 3	No, al trabajar en una zona rural con bajas condiciones laborales y demográficas la propina que recibimos no es suficiente para el trabajo que realizamos.
No 4	No porqué en varias ocasiones como Promotores educativos de una institución rural tenemos que poner de nuestro dinero para tener mejores materiales, la cual la propina que me brindan no cubre del todo.
No 5	No, por qué sabemos que el PRONOEI no es escolarizado, donde no tenemos suficientes materiales para trabajar con los estudiantes y los padres de familia no cuenta con la economía suficiente para su buen desarrollo de aprendizaje de sus hijos.
No 6	No, en mi centro laboral no solo cumplo el cargo de promotora educativa comunitaria, ya que tengo deberes confiados por los padres y estos no solo abarcan lo que es la enseñanza, pues ellos requieren de mi ayuda y no solo en el aspecto educacional si no también en el aspecto de promoción de la salud, resolución de problemas y participación en las reuniones comunales brindando apreciaciones sobre la evolución del PRONOEI.
No 7	Definitivamente no, porque tenemos actividades por diferentes motivos, y la propina no alcanza para cubrir los gastos, además tenemos que preparar materiales, la mayoría de veces con nuestros recursos.

Nota. Guía de entrevista aplicada



Tabla N°10

Respuesta de los participantes a la pregunta 6

Pregunta N° 6	
¿Considera que su salario es suficiente para cubrir sus necesidades básicas dentro y fuera del lugar de su centro de trabajo?	
Promotor educativo comunitario	Respuesta
No 1	No, ya que con lo poco que me dan de propina no alcanza para cubrir mis gastos y por eso tengo que dedicarme a otras actividades más.
No 2	No, debido a que algunas necesidades básicas de las zonas rurales son escasas y esto implica a tener que buscar otros recursos para satisfacer necesidades lo cual muchas veces es más costoso.
No 3	No, porque los PEC solo recibimos una propina de 700 soles al mes en zonas rurales, y además en las zonas alejadas no suele existir muchas cosas para abastecer las necesidades básicas y es difícil el transporte también para dirigirse hacia los lugares de trabajo, si se viaja constantemente, sobre todo.
No 4	No porque en muchas ocasiones la propina de 500 soles que tengo no llega a cubrir todas mis necesidades, básicas, asimismo uno como PEC para llegar a más alumnos, tiendes a usar materiales para aplicar dichas estrategias, en muchas ocasiones la institución no nos brinda aquellos instrumentos.
No 5	No por qué los que trabajamos en PRONOEI no contamos con materiales para su buen aprendizaje de los estudiantes y aparte de que te pagan muy poco, solo quinientos soles, pongo de mi dinero para los materiales didácticos y fichas para cada clase para que puedan trabajar los niños; muchas veces no alcanza la propina
No 6	No, porque la propina que recibo no alcanza y tengo que trabajar en otras cosas, además el desgaste no solo es económico, si no físico y emocional, muy aparte de los recursos didácticos brindados por mi persona, medios de transporte, alimentación y cuidado de mi salud.
No 7	No es suficiente porque recibo una propina de 500 soles al mes y no alcanza para cubrir necesidades básicas de mi familia y peor para comprar materiales para mis niños.

Nota. Guía de entrevista aplicada



Tabla N°11

Respuesta de los participantes a la pregunta 7

Pregunta N° 7	
¿Considera que se valora su compromiso en el desempeño laboral a través del cumplimiento de metas académicas?	
Promotor Educativo Comunitario	Respuesta
No 1	No considero que se valore realmente el desempeño laboral, ya que si bien es cierto existe una evaluación para Promotores Educativos (PEC), con una ficha de desempeño para ratificación, pero no hay un control de las metas que cumplimos con los alumnos, que es lo más importante.
No 2	No, ya que estos serían recompensados hacia la profesora coordinadora.
No 3	No, porque a veces las metas académicas no comprenden la diferente calidad educativa que se puede brindar por las distintas situaciones sociales o demográficas de la zona de trabajo.
No 4	Si, ya que en su mayoría doy cumplimiento a las metas que me pone la profesora coordinadora, esto con el uso de estrategias que voy realizando para un mejor aprendizaje y desempeño laboral.
No 5	Si, por qué siempre pasamos por un proceso de monitoreo por parte de nuestra coordinadora en cada clase o reunión y tenemos informarnos a detalles nuestras clases dictadas y nos indica como podemos ir mejorando cada día más.
No 6	La meta es que todos como salón avancen y aprendan los mismos temas y descubran nuevas cosas, pero considero que a veces no se puede avanzar de forma uniforme con los estudiantes puesto que por motivos X ellos faltan a clases, o no cumplen con sus actividades por no tener apoyo o por que estuvieron distraídos en el salón y no recordaron el tema y se tiene que realizar una retroalimentación.
No 7	No, porque solo nos evalúan con una ficha de desempeño que es para ratificación de cada año, respecto a nuestros documentos como sesiones, programaciones, informes; pero esa ficha no considera los resultados de aprendizajes de nuestros niños.

Nota. Guía de entrevista aplicada



Tabla N°12

Respuesta de los participantes a la pregunta 8

Pregunta N° 8	
¿Considera que se valora su compromiso en el desempeño laboral a través del empleo de estrategias en el desarrollo de sesiones académicas?	
Promotor Educativo Comunitario	Respuesta
No 1	No del todo, porque la profesora coordinadora solo observa y corrige mis errores y eso es frustrante, y eso no garantiza que los alumnos pueden entender y aprender.
No 2	Si, solo por la profesora coordinadora, pero los papás no valoran mucho nuestro trabajo.
No 3	No, porque las estrategias muchas veces no se adaptan a las situaciones de los promotores educativos comunitarios (PEC) y por este motivo los PEC tenemos que realizar múltiples estrategias diferentes para poder cumplir las metas educativas.
No 4	No, porque cada estudiante es un mundo distinto, algunos no llegan a comprender del todo por más que yo ponga todo mi compromiso, haciendo que mi desempeño como Promotora educativa no sea buena, la cual me limita a poder realizar las estrategias que tenga, tratando de esta manera hacer cambios.
No 5	Si, por qué para cada día de las clases planificamos, buscamos estrategia e imaginamos como vamos a trabajar con los estudiantes para su buen desarrollo de aprendizaje con cada material didáctico y fichas que reparamos para cada clase.
No 6	Al no tener equipos de ayuda audiovisual se optó por trabajar con material preparado por mi persona, papelotes, esquemas, infografías, dibujos, etc. Pero considero que a veces no es de gran ayuda puesto que, al querer profundizar sobre un tema o duda de los estudiantes, en ese momento faltan recursos que ayuden a la explicación y comprensión de estos.
No 7	Si, la profesora coordinadora me acompaña uno o dos días a la semana en las sesiones con los niños y a veces me felicita o me corrige después del trabajo con los niños.

Nota. Guía de entrevista aplicada



Tabla N°13

Respuesta de los participantes a la pregunta 9

Pregunta N° 9	
¿Considera que se valora su motivación en el desempeño laboral a través de su autorrealización y formación académico para mejorar su desempeño?	
Promotor Educativo Comunitario	Respuesta
No 1	No como debería, si bien es cierto si toman en cuenta nuestra formación académica, pero no el de gran realce.
No 2	-
No 3	No, ya que solo existen 2 capacitaciones al año para los PEC que trabajamos en estas zonas y menos motivaciones para nosotros de parte del ministerio.
No 4	Si, cada día en la que comienzo a enseñar es una nueva forma de ver la realidad, cómo dije cada niño es diferente por eso tengo que aplicar diferentes métodos de enseñanza, la cual ahí entraría mi retroalimentación la cual me va formando para ser una buena profesional y así estudiar pedagogía para ser una buena profesora de educación inicial.
No 5	Si, trabajar con niños es muy sacrificado y cansado, no solo es cuidar niños 5 horas si nos es amarlos, acompañarlos y formarlos, después de las clases seguir pensando o imaginando con que material les vas a sorprender la siguiente clase para seguir descubriendo su mundo.
No 6	No, pues las sesiones son preparadas días antes para brindarles una información verídica y sobre todo nueva para que el aprendizaje del estudiante sea evolutivo, pero días después de brindarles la información la gran mayoría lo olvidan completamente evidenciando el poco interés o poco apoyo de sus padres en los temas impartidos.
No 7	Creo que sí, porque la UGEL organiza 2 talleres al año para mejorar nuestras estrategias de trabajo, a parte que nos asesora la profesora coordinadora para nuestro trabajo con los niños.

Nota. Guía de entrevista aplicada



Tabla N°14

Respuesta de los participantes a la pregunta 10

Pregunta N° 10	
¿Considera que se valora su desempeño académico a través de la comunicación que emplea en el desarrollo de sus sesiones académicas?	
Promotor Educativo Comunitario	Respuesta
No 1	No, porque en mi centro de trabajo la comunicación con padres y alumnos no suele ser fácil. Sin embargo, trato de dar lo mejor de mi para ayudar a los niños en su aprendizaje.
No 2	No, ya que estos programas carecen de muchos métodos de aprendizaje que no están implementados exclusivamente para PRONOEI.
No 3	No se valora porque, aunque nos esforcemos mucho con las estrategias o la comunicación empleada en nuestras sesiones muchas veces nos exigen más resultados.
No 4	Si, ya que la manera en que refuerzo la comunicación y confianza entre mis estudiantes y yo es muy buena, considero que, si no hay una buena relación entre nosotros, el desempeño no llegaría hacer tan buena como lo es.
No 5	Si, por qué luego de dictar una sección ves los resultados en tus estudiantes con cada pregunta que hacemos y si tuvieron alguna dificultad después de terminar las clases hacemos una retroalimentación.
No 6	Los niños muestran cierto interés en algunos temas y en otros simplemente son desinteresados, trato de hacer las sesiones lo más didácticas posibles para llamar su atención, pero rápidamente comienzan a distraerse.
No 7	A veces los niños no comprenden el esfuerzo que hago para que aprenden, igual los papas no valoran lo que se les recomienda para que nos ayuden en casa cuando enviamos trabajos.

Nota. Guía de entrevista aplicada



Tabla N°15

Respuesta de los participantes a la pregunta 11

Pregunta N° 11	
¿Considera que se valora su productividad en su desempeño laboral a través del aprendizaje del estudiante?	
Promotor Educativo Comunitario	Respuesta
No 1	No, como comenté anteriormente no valoran el aprendizaje del estudiante a la hora de evaluarnos en nuestro desempeño.
No 2	Al trabajar con niños es bien delicado y algo difícil, lo que requiere de muchas cualidades como promotora educativa lo cual no es retribuido por el Estado.
No 3	Muchas veces no, porque al exigirnos más resultados con tan poco alumnado que a veces solo hablan quechua, y solo uno trabaja en un PRONOEI, es más difícil lograr completamente los aprendizajes de los alumnos.
No 4	Si, ya que con el método de enseñanza que tengo la cual es muy dinámica logro llegar a la gran mayoría de mis alumnos y siempre trato de enseñarles de uno en uno, ya que no todos aprenden de la misma manera.
No 5	Si, por qué para el buen desarrollo de su aprendizaje y productivo de los estudiantes pudieron lograr los diferentes desempeños, competencias y sus capacidades siempre con la ayuda de sus padres que siempre apoyaron en sus actividades, trabajos y más que la educación es la clave en los primeros años de vida y estén muy preparados para un futuro.
No 6	Los estudiantes participan y responden la mayoría de veces a preguntas o evaluaciones orales de manera correcta, pero existe un cierto porcentaje de niños o niñas que se distraen fácilmente y no muestran interés por aprender las lecciones diarias.
No 7	No, porque ya dije antes, solo nos evalúan si estamos al día con nuestros documentos, pero no se toma en cuenta si los niños aprendieron bien lo que estaba programado.

Nota: Guía de entrevista aplicada



Tabla N°16

Respuesta de los participantes a la pregunta 12

Pregunta N° 12	
¿Considera que se valora su productividad en su desempeño laboral a través de la evaluación del estudiante?	
Promotor Educativo Comunitario	Respuesta
No 1	No, no hay una evaluación realmente certera del trabajo que logramos con los alumnos.
No 2	-
No 3	A veces la profesora coordinadora o la UGEL aplican evaluaciones a los estudiantes, pero nunca se valora el resultado del trabajo que hemos realizado con algún reconocimiento o felicitación.
No 4	Si porque siempre obtuve buenos resultados y reconocimiento de la profesora coordinadora, en la manera que enseñé a mis niños, siempre trato que los niños se diviertan y aprendan con ello, es por eso que los padres también están conformes con mi trabajo.
No 5	Si, por qué nosotros trabajamos con una evaluación de diagnóstico y llenamos a lo que observamos cómo trabaja cada niño en su proceso de aprendizaje y si está logrando ese desempeño y siempre recibieron una buena calidad de aprendizaje.
No 6	No aunque una forma de evaluar el aprendizaje constante de los niños es realizar evaluaciones sencillas, el problema es que en los niños es común el aprendizaje memorístico donde los estudiantes saben responder a preguntas sencillas en el momento pero pasado el día se olvidan de la respuesta correcta.
No 7	-

Nota. Guía de entrevista aplicada



Discusión

Un factor clave para el proceso de aprendizaje en los primeros años del infante son los profesores, y en caso de los PRONOEI, son los Promotores educativos comunitarios que cumplen las mismas funciones que un docente es por ello que a partir del desenvolvimiento y desempeño laboral de los profesores o PEC, es que se genera una buena o mala educación en los infantes.

Son varios factores extraescolares como los factores sociales, económicos, demográficos y los que sub - comprenden cada uno de ellos, influyen en el desempeño laboral de cada promotor educativo comunitario, dependiendo de la ubicación del centro de trabajo y su entorno demográfico e infraestructura.

Nuestro país se encuentra aún en el caso de las escuelas rurales por lo que la importancia del desempeño de docente y su acompañamiento a los PEC es determinante, pues ellos son el eje central para enviar a los infantes a la escuela, básicamente las características personales, sociales, económicas y demográficas del docente.

Muchas veces las condiciones de trabajo en las zonas rurales y urbano marginales no son las más adecuadas para el desempeño laboral de los promotores educativos, sin embargo, no se valora el esfuerzo que realizan los PEC para lograr un desempeño óptimo en el desarrollo de sesiones de aprendizaje para mayor provecho de los estudiantes.

4.1.2. Respecto a la categoría de Valoración del desempeño laboral

La valoración del desempeño laboral es una conceptualización que tiene poco alcance dentro del sector educación, puesto que se ha visto tanto por parte de la población como del gobierno, la constante evaluación y crítica al



desempeño laboral que vienen ejerciendo los docentes en los distintitos niveles de educación sin contrastar la ubicación geográfica y contexto demográfico donde está ubicada cada institución, lo propio sucede con los promotores educativos comunitarios cuyas condiciones son más desfavorables.

La motivación es un factor importante no solo para los estudiantes, es aún más importante que el docente cuente con la motivación debida y transmita esta motivación a los estudiantes, sin embargo, cuando no se cuentan con los recursos necesarios, infraestructura adecuada, y limitaciones personales, familiares y laborales de los docentes, más aun cuando no existe un reconocimiento, motivación y capacitación adecuada de reconocimiento a los promotores educativos comunitarios, es difícil que alcancen las metas planteadas y logros de aprendizaje en una edad tan determinante para los estudiantes. Para el psicólogo estadounidense (Locke, s. f.) el desempeño laboral es la medida en que un individuo cumple con las expectativas de su trabajo. Él argumenta que la satisfacción con el trabajo y la motivación son factores clave para el desempeño laboral.

4.1.3. Respecto a la categoría de Factores sociodemográficos

Nos referimos con factores sociodemográficos a las características de una población, como la edad, el género, la educación, la ocupación, el ingreso, la etnia y la ubicación geográfica.

Las limitaciones sociodemográficas influyen directamente en el desarrollo personal y laboral de los profesionales en los distintos sectores, por ello es importante el incentivo y motivación por parte de las autoridades para fortalecer las capacidades y el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios en el cumplimiento de sus funciones.



Por tal razón para que una motivación sea efectiva, es importante ver que el tiempo que transcurre entre la ejecución de la conducta y la obtención del incentivo para la motivación debe ser corto, puesto que, si el tiempo que transcurre es largo, las personas pierden el interés en la motivación que se les brinda, debiendo ser una motivación de provecho personal y laboral, como la actualización académica y el buen desempeño laboral.

Es importante concluir finalmente que, con el análisis teórico y descriptivo, se determina que cada categoría identificada no se puede estudiar de manera independiente, al contrario, se encuentran directamente interrelacionadas puesto que influyen directamente en ambas para el cumplimiento efectivo de manera independiente.



CONCLUSIONES

- PRIMERA:** En la actualidad no se reconoce el esfuerzo en el cumplimiento del desempeño laboral que desarrollan los promotores educativos comunitarios del distrito de Macusani, teniendo en cuenta que esta valoración precisa la existencia de diversos factores sociodemográficos, siendo la más resaltante el salario insuficiente, esto ocasiona la poca motivación a un desempeño laboral eficiente.
- SEGUNDA:** Se conoció la importancia que se atribuye al desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios, donde resalta que el trabajo que desarrollan no es valorado por la autoridad competente ni por los padres de familia, esto en relación a que no existe un control sobre el cumplimiento de metas académicas. Por otro lado, en algunas ocasiones la profesora coordinadora observa y corrige lo que genera frustración.
- TERCERA:** Se logró describir los factores sociodemográficos que afectan el desempeño laboral, donde diversos factores como el salario ínfimo, la ubicación del centro educativo, su condición académica, familiar, las condiciones en que funcionan estos locales alquilados, precipitación climática, ausencia de energía eléctrica, diferentes costumbres de los niños y lejanía, Influyen determinantemente en el desempeño laboral de los Promotores educativos comunitarios



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda a las autoridades de la UGEL correspondiente a Macusani, priorizar el bienestar personal y laboral de los promotores educativos comunitarios en los diferentes PRONOEI, para lograr un mayor y mejor desempeño laboral.
- SEGUNDA:** Se recomienda que la UGEL correspondiente implemente Talleres exclusivos para Promotores Educativos Comunitarios, así como un acompañamiento metódico y constante por parte de las Profesoras coordinadoras, para garantizar el buen desempeño laboral de los PEC, en consecuencia garantizar el logro de aprendizajes de niños y niñas de los PRONOEI de Macusani.
- TERCERA:** Se recomienda a las autoridades del Ministerio de Educación innovar políticas que prioricen la educación básica de calidad, sin exclusiones, sobre todo en poblaciones vulnerables que es en donde se encuentran los Programas No Escolarizados de Educación Inicial, teniendo como protagonistas a los Promotores Educativos Comunitarios, quienes requieren mejorar sus niveles sociodemográficos con mejores condiciones salariales e incentivos para tener un desempeño laboral eficiente.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcon, C., & Alarcon, O. (2017). Factores que influyen en la efectividad de la capacitación, el desempeño laboral y las características sociodemograficas de los trabajadores del instituto nacional cardiovascular-ESSALUD. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). El Desempeño Laboral: Un Problema Social de la Ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 1-12.
- Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Visión de Futuro*, 11(1), 1-22.
- Amado Oncoy, M. V. (2018a). Factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas – Caraz – 2016. 84.
- Amado Oncoy, M. V. (2018b). Factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas – Caraz – 2016. 84.
- Arias, F. (2011). Administración de recursos humanos: Para el alto desempeño.
- Bautista Cuello, R., & Cienfuegos Fructus, R. (2020). El Desempeño Laboral desde una Perspectiva Teórica. Universidad Peruana Unión Facultad de Ciencias Empresariales Escuela de Administración.
- Becker, G. (1994). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, 3rd Edition 3rd Edición. University of Chicago Press.
- Bejarano Paredes, M. (2020). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y



- televisión de Lima Metropolitana. Revista de Investigación en Psicología, 22(2), 1-16. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17431>
- Bizneo HR Software. (2022). Habilidades laborales | Qué son y cuáles son las más importantes. bizneo.com. <https://www.bizneo.com/blog/habilidades-laborales/>
- Buk. (s. f.). 4 pasos para calcular la remuneración mensual. buk.pe. <https://www.buk.pe/blog/como-calcular-la-remuneracion-hacer-una-boleta-de-pago-en-4-simples-pasos>
- Butler, J. (2001). El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad. Paidós.
- Campbell, J. (s. f.). Live of the Lord Chancellors and Chief Justices of England. Bibliolife.
- Cancha Mendez, J. E., & Yauri Castro, T. S. (2019). Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería—Hospital Víctor Ramos Guardia—Huaraz—2018. Universidad Santiago Antúnez de Mayolo.
- Carrasco, S. (2007). Metodología de la investigación científica. Editorial San Marcos.
- Carro Paz, R., & Gonzales Gomez, D. (s. f.). Productividad y competitividad. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Chavez, D. (2019). INEI: el estado civil que predomina en Perú es la soltería. diariocorreo.pe. <https://diariocorreo.pe/edicion/lima/inei-el-estado-civil-que-predomina-en-peru-es-la-solteria-870633/>



- Conexión Esan. (2017). La retroalimentación: Pieza clave en la mejora del desempeño. esan.edu.pe. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-retroalimentacion-pieza-clave-en-la-mejora-del-desempeno>
- Cuesta Santos, A. (2018). Manual para la evaluación del desempeño laboral. Macro EIRL.
- Drucker, P. F. (2014). El ejecutivo eficaz. Grupo Editorial Argentina.
- Durkheim, E. (2003). Educación y sociología. Ediciones Península s.a.
- Erikson, E. (1974). La niñez y la sociedad.
- Factorial HR. (2023). Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas. factorialhr.es. <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/>
- Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2017). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. Dimensión Empresarial, 16(1), 47-60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1897>
- Freepik. (s. f.). Edad. freepik.es. https://www.freepik.es/vector-gratis/hombres-diferentes-edades-ropa-verde_6797729.htm#query=edad&position=23&from_view=keyword&track=sph
- Goleman, D. (s. f.). Inteligencia emocional. Kairós.
- Hauser, P., & Ducan, D. (2017). El Estudio De La Poblacion. Centro Latinoamericano de Demografia.
- Johnson, D., Johnson, R., & Holubec, E. (1999). El aprendizaje cooperativo en el aula. En The Social Studies (Vol. 80, Número 3). Editorial Paidós SAICF. <https://doi.org/10.1080/00377996.1989.9957455>
- Krieger, M. (1992). Teoria de la critica. Antonio Machado.



- Latham, G. P. (2012). HR at Your Service: Lessons from Benchmark Service Organizations Edición Kindle. Society For Human Resource Management.
- Latorre Navarro, M. F. (2012). La Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral. En Universidad de Valencia Facultad de Psicología (Número Cd). Universidad de Valencia.
- León Mendoza, J. C. (2022). Influencia de las características sociodemográficas personales en el éxito empresarial en Perú. Revista de Metodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa, 33(33), 326-352. <https://doi.org/10.46661/REVMETODOSCUANTECONEMPRESA.5531>
- Locke, E. A. (s. f.). Sea un gran lider. Las cuatro claves para el exito. Javier Vergara.
- Martinez Miguelez, M. (2006). Ciencia y arte en la metodologia cualitativa. Editorial Trillas.
- Ministerio de Educacion. (2023). Servicios Educativos de Programa No Escolarizado de Educación Inicial del distrito de Macusani. Estadística de la Calidad Educativa. <https://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-iiie>
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (2022). Remuneraciones.
- Mochon, E. (2009). La producción y la empresa.
- Mosley, W., & Chen, H. (1983). Child survival: Strategies for research. Cambridge University Press.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2016). Mejore su negocio. El Recurso Humano y la Productividad. Organización Internacional del Trabajo.



- Organización Internacional del Trabajo. (1994). ¿Qué es el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido? ilo.org. https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536965/lang--es/index.htm
- Pérez Montejo, A. (2009). Evaluación Del Desempeño Laboral. Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas IPN, 1-6. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1w6tf57.9>
- Piaget, J. (1999). La psicología de la inteligencia. Critica.
- Pritchard, R. (2020). The Conquest. Attila Press.
- Ryff, C., & Singer, B. (2001). Emotion, Social Relationships, and Health (Series in Affective Science) 1st Edición. Oxford University Press.
- Sánchez Henríquez, J., & Calderón Calderón, V. (2017). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. Pensamiento & Gestión, 32, 54-82.
- Sandoval, C. A. (2002). Investigación Cualitativa. ICFES.
- Torres Pacheco, E., & Zegarra Ugarte, S. J. (2018). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivianas de la ciudad Puno-2014-Perú. Comuni@cción, 6(2), 1-10.
- Troncoso-Pantoja, C., & Amaya-Placencia, A. (2017). Entrevista: Guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. Revista de la Facultad de Medicina, 65(2), 329-332. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Vector por olga1818. (s. f.). Imagen Vectorial retrato de familia en un estilo simple: Gráfico Vectorial, Imágenes de la Ilustracion. depositphotos.com. <https://mx.depositphotos.com/110337550/stock-illustration-family-portrait-at-simple-style.html>



- Yslado M., R., Atoche B., R., Cermeño D., B., Rodriguez A., D., & Sánchez B., J. (2014). Síndrome de Burnout y factores sociodemográficos-organizativos en profesionales de salud. Hospitales del callejón de Conchucos, Ancash, Perú—2012. *Revista de Investigación en Psicología*, 16(1), 1-19. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v16i1.3927>
- Yslado, R., Cermeño, B., Rodriguez, D., & Sánchez, J. (2013). Síndrome de Burnout y factores sociodemográficos-organizacionales en profesionales de salud. Hospitales del callejón de Conchucos, Ancash, Perú. *Revista IIPSI*, 16, 199-209.



ANEXOS

54



Anexo 1 Matriz de consistencia

IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN LOS PRONOEI DE MACUSANI – 2022				
PROBLEMA	OBJETIVO	CATEGORIAS	METODOLOGIA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
GENERAL	GENERAL	CATEGORIA 1	Enfoque Cualitativo Método y tipo Fenomenológico Diseño No experimental	Técnica Entrevista Instrumento Guía de entrevista semiestructurada
¿De qué manera se valora el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los PRONOEI ante los factores sociodemográficos en Macusani durante el año 2022?	Describir la valoración que se atribuye al desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los PRONOEI, ante los factores sociodemográficos en Macusani durante el año 2022.	C1: Valoración del desempeño laboral		
ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	CATEGORIA 2		
¿Cuál es la importancia que se atribuye al esfuerzo en el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los PRONOEI en Macusani durante el año 2022?	Conocer la importancia del esfuerzo en el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los PRONOEI en Macusani durante el año 2022.	C2: Factores sociodemográficos		
¿Cómo afectan los factores sociodemográficos al desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los PRONOEI en Macusani durante el año 2022?	Describir como los factores sociodemográficos afectan el desempeño laboral de los promotores educativos comunitarios de los PRONOEI en Macusani durante el año 2022.			

Nota. Elaborado por el tesista



Anexo 2 instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO PARA PROMOTORES EDUCATIVOS COMUNITARIOS



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Guía de entrevista a Promotores Educativos Comunitarios

Estimados PEC:

Se solicita su colaboración para responder las siguientes preguntas pre – elaboradas en la guía de entrevista para recabar información sobre el tema de investigación denominado “IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN LOS PRONOEI DE MACUSANI – 2022”, respondiendo las preguntas con total sinceridad y claridad.

Factores sociodemográficos

1. ¿Considera que su composición familiar afecta en su desempeño laboral como parte de un factor social en su trabajo?

2. ¿Considera que el ambiente laboral afecta en su desempeño laboral como parte de un factor social en su trabajo?



3. **¿Considera que los factores demográficos de la ubicación de su centro de trabajo influyen en su desempeño laboral?**

4. **¿Considera que las condiciones laborales como parte de los factores demográficos influyen en su desempeño laboral?**

5. **¿Considera que su nivel salarial es suficiente frente a los factores sociodemográficos a los que se expone en su centro de trabajo?**

6. **¿Considera que su salario es suficiente para cubrir sus necesidades básicas dentro y fuera del lugar de su centro de trabajo?**



Valoración del desempeño laboral

7. ¿Considera que se valora su compromiso en el desempeño laboral a través del cumplimiento de metas académicas?

8. ¿Considera que se valora su compromiso en el desempeño laboral a través del empleo de estrategias en el desarrollo de sesiones académicas?

9. ¿Considera que se valora su motivación en el desempeño laboral a través de su autorrealización y formación académico para mejorar su desempeño?



10. ¿Considera que se valora su desempeño académico a través de la comunicación que emplea en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje?

11. ¿Considera que se valora su productividad en su desempeño laboral a través del aprendizaje del estudiante?

12. ¿Considera que se valora su productividad en su desempeño laboral a través de la evaluación del estudiante?

Gracias por su colaboración.

Anexo 3

Validación de instrumento



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL DE MACUSANI – 2022

I. REFERENCIA:

- 1.1. EXPERTO : CHALCO VARGAS FRIDY FORIATO
- 1.2. ESPECIALIDAD :
- 1.3. CARGO ACTUAL :
- 1.4. GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN EDUCACIÓN

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

ASPECTOS	CRITERIOS	VALORACION					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción	X					
	2. Coherencia interna	X					
	3. Inducción a la respuesta (sesgo).	X					
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante	X					
	5. Mide lo que pretende	X					
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder.	X					
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X					
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X					
	9. El número de ítems es suficiente para recoger la información.	X					
	10. Los ítems se deduce de los indicadores	X					
SUB TOTAL							
TOTAL							

Coefficiente de valoración porcentual C = 100%

III. RECOMENDACIONES:

IV. RESOLUCIÓN:

- a) Aprobado (C ≥ 75%)
- b) Desaprobado (C < 75%)

Lugar y fecha: JULIACA, S. DE SETIEMBRE 2022.

Firma



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE
ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LOS
FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE
EDUCACIÓN INICIAL DE MACUSANI – 2022

I. REFERENCIA:

- 1.1. EXPERTO : CHALCO VARGAS FREDY TONIADO
- 1.2. ESPECIALIDAD :
- 1.3. CARGO ACTUAL :
- 1.4. GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN EDUCACIÓN

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE		REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE						
		00	05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado.																					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables.																					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.																					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables.																					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.																					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																					X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices.																					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de investigación.																					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.																					X

Coefficiente de valoración porcentual C = 95%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

Lugar y fecha: Juliaca, 5 de Setiembre del 2023.

Dr. Fredy Chalco Vargas
Firma



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 30-10-2024

Datos del autor (es):

Form fields for author information: Nombres y Apellidos: MARTA MUÑOZ TAPARA, Dirección: COPACABANA N° 231, Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01700604, Teléfono: 915122232, email: taparamarta28@gmail.com, Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, Escuela Profesional o Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA, Título o Grado Académico a optar: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, Asesor: Mgtr. PERCY JONZALO PUMA PUMA, Título: IMPORTANCIA DE LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE A LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN LOS PROGRAMAS NO ESCOLARIZADOS DE EDUCACIÓN INICIAL DE MACUSANI - 2022, Palabras claves: VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL, Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados. Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Titulo
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Firma de Autor



huella digital

30-OCTUBRE - 2024

Fecha