

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**



**“CAPACIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL
PROGRAMA DE VASO DE LECHE DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE AYMARAES 2012”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Bach. ELIDA CANDELARIA ESPINOZA JIMENEZ

ABANCAY-PERÚ

2014

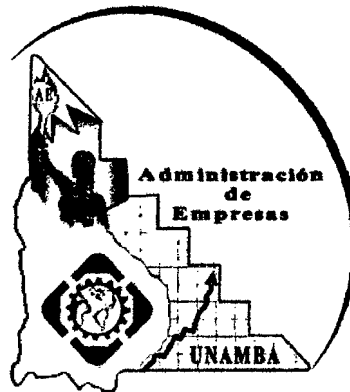


UNIVERSIDAD NACIONAL MICHAELA BASTIDAS DE APURIMAC	
CÓDIGO	MFN
TAEM E 2014	
	BIBLIOTECA CENTRAL
FECHA DE INGRESO:	05 FEB. 2015
Nº DE INGRESO:	00429



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**“CAPACIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL
PROGRAMA DE VASO DE LECHE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE AYMARAES 2012”**

Candidata : Bach. Elida Candelaria Espinoza Jiménez

Asesor : Magt. CPC. Mauro Huayapa Huaynacho

Presidente Jurado : Dr. Freddy Vega Loayza

Primer Jurado : Magt. Abog. Daniel Amílcar Pinto Pagaza

Segundo Jurado : Lic. Adm. Percy Fritz Puga Peña

Accesitario : Abg. Marco Hernán Pantigozo Loaiza

Abancay, 05 de enero del 2014

**“CAPACIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL
PROGRAMA DE VASO DE LECHE DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE AYMARAES 2012”**



DEDICATORIA

*A mis padres, Gregorio y Beatriz,
por enseñarme que el éxito resulta
de la permanente lucha contra los
obstáculos.*

*A mis hermanos, Arturo, Norma, Robert,
Percy, Fanny Lita, y Silvia, y a mis
familiares, por su apoyo incondicional y
compromiso con esta investigación,*

*A, John, muy especialmente, por su
perseverancia para la cristalización
de este trabajo.*



AGRADECIMIENTO

En primer lugar, permítanme agradecer al Señor de Ánimas, por ser la luz que guía que ilumina mis pasos y por haberme concedido el milagro de la vida y el camino de la verdad, por bríndame fortaleza, optimismo e inteligencia y por inspirar en mi corazón, el deseo de superación.

En segundo lugar, mi gratitud y reconocimiento a la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, específicamente a la Facultad de Administración, porque brinda oportunidades a los graduandos y porque contribuye al desarrollo de la sociedad. También quisiera expresar mi agradecimiento a los compañeros de estudios y amigos, pues han constituido un apoyo invaluable para la culminación de mis estudios y para concluir esta investigación. Asimismo, va mi agradecimiento, a mis docentes, muy especialmente, al CPC Mauro Huayapa Huaynacho, quién ha sido el guía e impulsor indirecto del desarrollo de este trabajo,

Finalmente, un agradecimiento especial para John, quien con su tenacidad y perseverancia, permitió que se concrete y culmine esta investigación. Y a doña Cristina Maldonado Miranda, quien con su apoyo incondicional permitió mi desarrollo personal y profesional.



**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC**

Rector : Dr. Alejandro Narváez Licerás

Vicerrectora Académica : Ph.D. Lucy Guanuchi Orellana

Vicerrector Administrativo: Dr. Freddy Vega Loayza



**JURADOS DESIGNADOS PARA LA EVALUACIÓN Y SUSTENTACIÓN DE
LA TESIS: “CAPACIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN
DEL PROGRAMA DE VASO DE LECHE DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE AYMARAES 2012”**

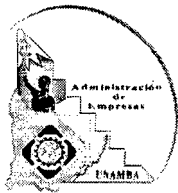
Presidente de Jurado : Dr. Freddy Vega Loayza

Primer Jurado :Mgt. Abg. Daniel Amílcar Pinto Pagaza

Segundo Jurado : Lic. Adm. Percy Fritz Puga Peña

Accesitario : Abg. Marco Hernán Pantigozo Loaiza





UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE
APURIMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS

Abancay, 05 de Mayo del 2014

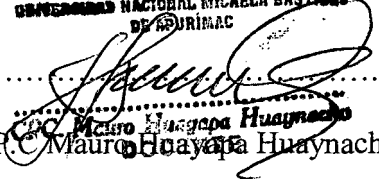
CARTA N° 001- 2014- AT-EAPAE/FA-UNAMBA

A : Director de la EAPAE-FA-UNAMBA
DE : C.P.C Mauro Huayapa Huaynacho
Asesor de Tesis
ASUNTO : Visto Bueno de la Tesis de Licenciatura

Mediante la presente, me dirijo a su digno despacho, con la finalidad de dar a conocer e informar que, mi persona aprueba la tesis intitulada **“Capacidad laboral y su incidencia en la Gestión del programa de vaso de leche de la Municipalidad Provincial de Aymaraes 2012** presentado por la Bach. Adm. Espinoza Jiménez Elida Candelaria cumpliendo con los requisitos establecidos en los Art. 26, 27, 28 y 29 del Reglamento General de Grados y Títulos. Tesis que además consta con la Aprobación de los Miembros del jurado de Tesis, por UNANIMIDAD.

Sin otro en particular aprovecho la oportunidad para saludarlo cordialmente.

Atte.

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS
DE APURIMAC

C.P.C Mauro Huayapa Huaynacho
Asesor de tesis



CONSTANCIA DE CORRECCIÓN DE ESTILO

El especialista en corrección de letras quien suscribe:

Hace constar:

Que corrige la escritura externa (gramática, ortográfico semántica contextual) del informe final de tesis titulada **“Capacidad laboral y su incidencia en la gestión del programa de vaso de leche de la Municipalidad Provincial de Aymaraes 2012”**, presentado por la Bach. Adm. Elida Candelaria Espinoza Jiménez para optar el título de Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines que estime conveniente

Abancay, 21 de Abril del 2014.

 UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

M. Sc. Hilda Huayhua Mamani
DOCENTE

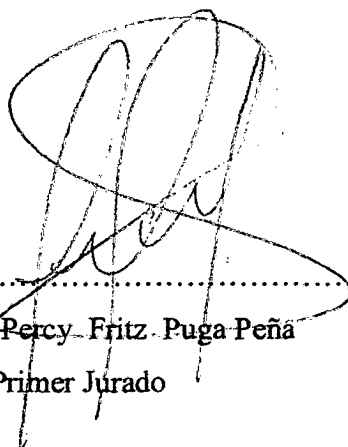
CC. Archivo
HAR/.



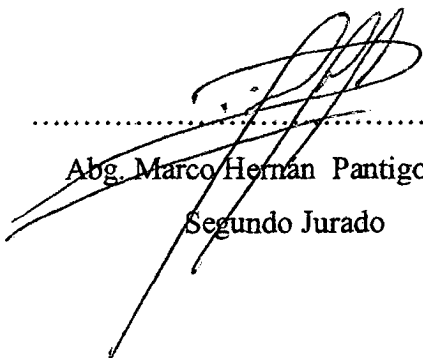
MIEMBROS DEL JURADO DE EVALUACIÓN Y SUSTENTACIÓN
DE TESIS INTITULADA “CAPACIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN
LA GESTIÓN DEL PROGRAMA DE VASO DE LECHE DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYMARAES 2012”



.....
Mgt. Abg. Daniel Arnílcar Pinto Pagaza
Presidente Jurado



.....
Lic. Adm. Percy Fritz Puga Peña
Primer Jurado



.....
Abg. Marco Hernán Pantigozo Loaiza
Segundo Jurado

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	01
CARÁTULA.....	02
JURADO DE EVALUACIÓN Y SUSTENTACIÓN DE TESIS.....	03
TÍTULO DE INVESTIGACIÓN.....	04
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	05
DEDICATORIA.....	06
AGRADECIMIENTO.....	07
ÍNDICE GENERAL.....	08
ÍNDICE DE CUADROS GRÁFICOS.....	12
RESUMEN.....	13
ABSTRACT.....	14
INTRODUCCIÓN.....	15

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.2. BASE TEORICA.....	18
1.2.1. LA CAPACIDAD HUMANA.....	19
1.2.1.1. Capacidades dinámicas.....	20
1.2.1.2. Capacidades específicas.....	20
1.2.1.3. Niveles o características de capacidad.....	20
1.2.1.4. Capacidades meta cognitivas y diferencias intelectuales....	21
1.2.2. TEORIAS DEL CONOCIMIENTO.....	21
1.2.2.2 Visión científico técnica del conocimiento.....	22
1.2.2.3. El conocimiento como riqueza.....	22
1.2.2.4. Clases de conocimiento.....	23
1.2.2.5. Características del concepto conocimiento.....	24
1.2.2.6.-Tipos de conocimiento.....	25



1.2.2.7. Los tres niveles del conocimiento.....	26
1.2.2.8. Vías de acceso al conocimiento.....	27
1.2.3. DESEMPEÑO LABORAL.....	27
1.2.3.1. El Desempeño Óptimo Laboral.....	28
1.2.4. GRADO DE CAPACITACIÓN.....	28
1.2.4.1. Diseño del programa de capacitación.....	28
1.2.5. MOTIVACIÓN HUMANA.....	28
1.2.5.1 La Jerarquía de MASLOW.....	29
1.2.5.2. Algunas Formas de Automotivación.....	30
1.2.6. EFICIENCIA.....	32
1.2.6.1. Indicadores de cumplimiento.....	32
1.2.6.2. Eficiencia y eficacia.....	33
1.2.7. SISTEMAS DE INFORMACIÓN.....	34
1.2.8. PROGRAMAS SOCIALES.....	34
1.2.8.1. Gestión del Programa de Vaso de Leche.....	35
1.2.8.2. Funciones del Programa de Vaso de Leche.....	35
1.2.8.3. Objetivos del Programa Vaso de Leche.	36
1.2.8.4. Metas del Programa Vaso de Leche.....	36
1.2.8.5. Beneficiarios del Programa Vaso de Leche.....	36
1.3. MARCO CONCEPTUAL.....	38

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	44
2.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	44
2.3 POBLACIÓN.....	45
2.3.1. Características y delimitación.....	45
2.3.2. Ubicación espacio – temporal.....	46
2.4.- MUESTRA	
2.4.1 Técnicas de muestreo: probabilístico, noproabilístico.	46



2.5	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	46
2.6	PROCESAMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS.....	46
2.7	HIPÓTESIS.....	46
	2.7.1 Formulación de la hipótesis.....	46
CAPÍTULO III		
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
3.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	46
3.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	46
3.3.	VARIABLES Y DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES.....	46
	3.3.1. Indicadores.....	47
	3.3.2 Índice.....	47
3.4.	PRUEBA DE HIPÓTESIS	49
	3.3.1 Formulación de hipótesis nulas y alternas.....	55
	3.3.2 Selección de las prueba estadísticas.....	70
	3.3.3 Condiciones para rechazar o aceptar las hipótesis.....	77
CAPÍTULO IV		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
4.1.	CONCLUSIONES.....	96
4.2	RECOMENDACIONES.....	98
BIBLIOGRAFIA UTILIZADA		
ANEXOS		
1.	Bibliografía propuesta para la tesis.....	99
2.	Otros: fotografías, cálculos, croquis, etc.....	100



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01.....	50
Tabla N°02.....	53
Tabla N° 03.....	55
Tabla N° 04.....	56
Tabla N° 05.....	57
Tabla N° 06.....	58
Tabla N° 07.....	59
Tabla N° 08.....	60
Tabla N° 09.....	61
Tabla N° 10.....	62
Tabla N° 11.....	66
Tabla N° 12.....	67
Tabla N° 13.....	68
Tabla N° 14.....	70
Tabla N° 15.....	71
Tabla N° 16.....	72
Tabla N° 17.....	73
Tabla N° 18.....	75
Tabla N° 19.....	75
Tabla N° 20.....	77
Tabla N° 21.....	79
Tabla N° 22.....	80
Tabla N° 23.....	81
Tabla N° 24.....	82
Tabla N° 25.....	83
Tabla N° 26.....	84
Tabla N° 27.....	85
Tabla N° 28.....	86



Tabla N° 29.....	87
Tabla N° 30.....	88
Tabla N° 31.....	89
Tabla N° 32.....	90
Tabla N° 33.....	91
Tabla N° 34.....	94
Tabla N° 35-40.....	95
Tabla N° 41.....	96



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°01.....	50
Figura N° 02.....	54
Figura N° 03.....	55
Figura N° 04.....	56
Figura N° 05.....	57
Figura N° 06.....	58
Figura N° 07.....	59
Figura N° 08.....	60
Figura N° 09.....	61
Figura N° 10.....	63
Figura N° 11.....	66
Figura N° 12.....	68
Figura N° 13.....	69
Figura N° 14.....	70
Figura N° 15.....	71
Figura N° 16.....	72
Figura N° 17.....	73
Figura N° 18.....	74
Figura N° 19.....	75
Figura N° 20.....	78
Figura N° 21.....	79
Figura N° 22.....	80
Figura N° 23.....	81
Figura N° 24.....	82
Figura N° 25.....	83
Figura N° 26.....	84
Figura N° 27.....	85
Figura N° 28.....	94



Figura N° 29.....	95
Figura N° 26.....	84
Figura N° 27.....	85
Figura N° 28.....	86
Figura N° 29.....	87
Figura N° 30.....	88
Figura N° 31.....	89
Figura N° 32.....	90
Figura N° 33.....	91
Figura N° 34.....	94
Figura N° 35-40.....	95
Figura N° 41.....	96



RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado **CAPACIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DEL PROGRAMA DE VASO DE LECHE DE LA MUNICIPALIDAD DE AYMARAES 2012**, se suscribe en el ámbito de la Municipalidad de Aymaraes, de la región Apurímac y se relaciona con el desarrollo y los fenómenos sociales del Programa Vaso de Leche y las implicancias de la Ley Orgánica de Municipalidades

El Programa del Vaso de Leche forma parte del conjunto de programas sociales gubernamentales orientados a abordar los efectos de la extrema pobreza en la seguridad alimentaria. El programa actualmente, está totalmente distritalizado. A nivel nacional atiende alrededor de 5'212,000 beneficiarios, entre niños, madres y otra población complementaria y es financiado fundamentalmente, por el Tesoro Público.

El Programa de Vaso de Leche tiene el objeto de establecer normas complementarias sobre organización, administración de recursos y ejecución del Programa de Vaso de Leche, además de organizar programas, coordinar y ejecutar la implementación de dicho programa y a la vez supervisar y la consecuente evaluación. Desde hace algunos años, el Programa Vaso de Leche ha decaído debido al bajo nivel de desempeño de los trabajadores q quienes se encarga el programa, quienes no tienen conocimiento sobre la gestión y administración de dicho programa,

En la Municipalidad, se incurre en ineficiencia de gestión del Programa Vaso de Leche, debido al bajo nivel de capacidad laboral y/o conocimiento de los trabajadores, señalan los beneficiarios que nodesempeñan adecuadamente su labor, coordinan poco, no realizan supervisiones, como señala el Sistema Nacional del Control al respecto, menos verifican si el reparto ha sido adecuado, ni los padrones encuentran firmados, pareciera por desconocimiento de la normatividad,



temas de gestión, administración y operativización del programa, la cual genera en la distribución inoportuna y retraso de los productos y generan descontento y quejas de los beneficiarios; asimismo, con respecto al manejo sistemático e información de los diferentes software y documentos no se utiliza de manera eficiente a falta de una adecuada capacitación o por no tener los conocimientos como tal para desempeñar el cargo.

Actualmente el Municipio atiende a 548 beneficiarios a Niños y Madres gestantes y Madres lactantes, los cuales no reciben a tiempo su dieta alimentaria debido a una ineficaz gestión del Programa Vaso de Leche de los responsables directos y personal, debido al desempeño laboral deficiente por no entregar oportunamente, no adquieren los productos apropiados ni oportunos, no tener un padrón actualizado, los productos no llegan a los directos responsables, así como la dejadez de realizar el seguimiento de los trámites documentarios del promotor responsable y también influye la falta de descentralización administrativa, por otro lado no se está cumpliendo de suministrar diariamente una ración complementaria a los niños, a las madres lactantes y gestantes debido a la ineficiencia en la gestión e incumplimiento del informe trimestral al Ministerio de Economía y Finanzas, lo cual estaría incidiendo en la ampliación de mayor presupuesto si se remitiera dicho informe en su debido momento y realizar las gestiones correspondientes.

La incompetencia de los trabajadores y los funcionarios de Municipio entrevistados, en muchos casos la normatividad queda en letra muerta en la medida que la falta de capacidad humana inadecuada implementación de las fases operativas del Programa Vaso de Leche inviabiliza la posibilidad de hacer un seguimiento exhaustivo de la entrega de las raciones, limitándose tan solo a realizar actividades mínimas.



ABSTRACT

This research work entitled the capacity labor and its incidence in management the program glass of milk in the municipality of Aymaraes, period twoo twelve, was signed in the area of the municipality of Aymaraes - Apurimac and which is the result of work that has to do with the development and the social phenomenon of the glass of milk programme which would be implications of the organic law of the municipality.

The program of the glass of milk is part of the set of government social programmes to address the effects of extreme poverty on food security. The program currently is completely lifting nationwide district serves around five twenty twoo , beneficiaries, among children, mothers and other complementary population, being mainly funded by the public Treasur

Glass of milk programme aims to establish additional rules on organization, resource management and implementation of the programme of glass of milk and organize programs, coordinate and execute the implementation of this programme and simultaneously monitor and evaluation. From previous years, the management of this programme has been dropping due to the low level of performance of workers who do not have knowledge about the management and administration of this program,

In the municipality, are incurred inefficiency of management of the glass of milk programme, due to the low level of work ability and/or knowledge of workers, designated beneficiaries who do not play properly their work, coordinate shortly, do not perform supervision, as shown by the National Control system in this regard, less verify if the cast was adequate, the registers are signed, it seems, by ignorance of the regulations, issues of management, administration and



implementation of the program, which generates the untimely distribution and delay of the product and generate discontent and complaints from beneficiaries; Likewise, with regard to the systematic management and information of the different software and documents not used efficiently in the absence of an adequate training or for not having the knowledge as such to play the position.

Current mind the municipality serves beneficiaries children and pregnant and nursing mothers, which do not receive in time their diet because an effective management of glass of milk program of direct managers and staff, due to poor work performance by non-timely delivery, they do not acquire products appropriate nor timely, not having an up-to-date register products do not reach direct perpetrators, as well as the slovenliness of the tracking



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación busca dar alternativas de solución a los problemas que se suscitan en la Municipalidad de Aymaraes, así cumplir de manera eficiente, eficaz y economía en la gestión del Programa Vaso de Leche, e identificar el capital humano, conocer el rendimiento que están dando los trabajadores y como están desarrollando sus capacidades y habilidades dentro de su centro de trabajo, para fortalecer las capacidades de los responsables y mejorar la gestión del programa de vaso de leche, con los aportes y sugerencia del presente trabajo de investigación.

De esta manera contribuya al aumento del nivel de satisfacción de los beneficiario de primera prioridad y llegue abarcar con mayor amplitud y oportunidad a los necesitados (usuarios del programa) que vienen a ser niños de 0 – 6, madres gestantes y lactantes de la municipalidad de Aymaraes. Por otro lado ccontribuir a mejorar el nivel nutricional, la calidad de vida y búsqueda de alternativas de solución al problema alimentario y mejorar el proceso del programa a fin de evitar las deficiencias que conllevan a la desorganización del mismo.

El Programa de Vaso de Leche tiene el objeto de establecer normas complementarias sobre organización, administración de recursos y ejecución del Programa de Vaso de Leche y organizan programas, coordinan y ejecutan la implementación de dicho programa y a la vez supervisan y evalúan. Desde los años anteriores la gestión de esta Programa ha estado decayendo debido al bajo nivel de desempeño de los trabajadores que no tienen conocimiento sobre la gestión y administración de este programa, El trabajo tiene como problema general ¿En qué medida la capacidad laboral incide en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, 2012. Asimismo, se ha considerado como Objetivo general: Analizar la capacidad laboral de los



trabajadores y su incidencia en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, 2012. El tipo de investigación es básica aplicada, mientras que el nivel de investigación es explicativo, así como el método deductivo, para este caso, se ha aplicado diferentes instrumentos de investigación, técnicas de recolección y procesamiento de datos, los cuales han servido evidentemente para contrastar el problema, los objetivos y las hipótesis planteadas.

El trabajo se ha desarrollado mediante cuatro capítulos que se dan a conocer de la siguiente manera: El primer capítulo, corresponde al marco teórico que está compuesto por la base teórica que fundamenta y sustenta el trabajo de investigación que desarrollamos, los antecedentes teóricos y marco conceptual que complementa la terminología en la comprensión y redacción el trabajo. El segundo capítulo comprende la metodología de la investigación, en donde se ha planteado el tipo, nivel y método de investigación, asimismo la población muestra y técnicas utilizadas en la recolección de la información y su debido procesamiento de datos obtenidos conforme a los objetivos y las hipótesis, culminando con la identificación y clasificación de las variables de investigación. El tercer capítulo, contiene los resultados y discusión del trabajo, guiados y orientados en elementales técnicas de estudio científico, para hacer énfasis en la contratación y comprobación de las hipótesis en el trabajo operacional población, la muestra las técnicas de recolección de datos y los instrumentos de investigación. El cuarto capítulo, se halla destinado exclusivamente las conclusiones y recomendaciones arribadas de acuerdo a la información procesada y dar los aportes.



CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Según el trabajo de investigación, “*Caracterización del Programa Vaso de Leche como Programa de Seguridad Alimentaria*” Suárez Bustamante, (2003) Universidad Nacional San Marcos, cuyo *problema general* fue ¿En qué medida esta transferencia de recursos es focalizada y tiene mecanismos sostenibles para poder mantenerse en el tiempo? y los *problemas específicos*, ¿cómo funciona el Programa del Vaso de Leche? ¿cuáles son las características de su población objetivo o sus aportes al movimiento popular de las mujeres? y ¿de qué manera las acciones se están planteando en una lógica de inseguridad alimentaria y no sólo de ayuda asistencialista?

En tanto que el *objetivo general* fue brindar insumos para la elaboración de la Caracterización del Programa del Vaso de Leche, como parte de una red de protección social, como mecanismo de subsidio, explorando la magnitud de su efecto estrategia que contribuye en la prevención de la desnutrición crónica mientras que los objetivos específicos fueron describir y analizar las experiencias de 4 comités del Programa Vaso de Leche de Lima a nivel distrital, considerando el contexto geográfico e institucional, los enfoques tomado en cuenta para su implementación y la gestión de sus acciones en sus diversos componentes: planificación, servicios, personal, organización, administración, sostenibilidad, capacitación, monitoreo y evaluación. Identificar las lecciones aprendidas de las experiencias de los comités del Programa de Leche, resaltando los aspectos positivos y las dificultades encontradas.

Las variables incluidas en el estudio fueron seleccionadas considerando su relevancia para los objetivos de la investigación, considerándose aquellas que la literatura asigna una influencia potencial en el estado nutricional del niño, o por ser consideradas variables de control, homogenizando los grupos bajo



comparación. La variable dependiente fue Desnutrición Crónica (T/E) y las variables independientes, una descripción detallada de las categorías y los puntos de corte determinantes del nivel nutricional del niño.

El trabajo de Suarez Bustamante arribó a la siguiente conclusión: El programa presenta gran desorden en el manejo de padrones de beneficiarios de los municipios. Más aun, de acuerdo a la información registrada en los propios padrones se encontró que (sin considerar el departamento de Lima) el 69% de los beneficiarios del programa eran efectivamente población considerada como prioritaria por el programa (niños de 0 y 6 años y madres lactantes y gestantes), mientras que el 17% de los beneficiarios eran población considerada como de segunda prioridad y el 14% restante la constituía personas no contempladas como beneficiarios en el diseño del programa. El 10% de municipalidades visitadas no disponía de información de beneficiarios por tipo. En caso del departamento de Lima, 9 de las 20 municipalidades encuestadas no contaban con información acerca de los beneficiarios

1.2. BASE TEÓRICA

1.2.1. LA CAPACIDAD HUMANA

Según Bueno (1998: 192) **las capacidades** representan un conjunto de **conocimientos y habilidades** (*KnowHow*) que desde una perspectiva dinámica originarán las competencias esenciales. Al considerar el conocimiento como capacidad se debe visualizar como la forma en cómo se hacen las cosas, es decir, como utilizar los recursos-conocimientos de la mejor forma posible (Bueno *et al.*, 2001).

Las capacidades de una organización son lo que ésta puede hacer como resultado del trabajo en equipo de los recursos. Las capacidades están relacionadas con las rutinas organizativas, basadas en el conocimiento, que permiten a las organizaciones desarrollar productos o servicios; actividades que van desde los planteamientos estratégicos hasta el servicio post-atención o mayor conocimiento de las necesidades de los clientes.



Un último aspecto que es necesario considerar en esta perspectiva se refiere a que los recursos y capacidades (activos-conocimientos) es que éstos no se pueden ver como algo estático en la organización y que además éstos dependen de las circunstancias en las que se ve envuelta la organización, por ello se hace necesario entonces incorporar el concepto de capacidades dinámicas en el conocimiento.

1.2.1.1. Capacidades dinámicas.

Aquellas en que se basa la capacidad de la organización para percibir las oportunidades del entorno, para reconfigurar los activos conocimiento, competencias y activos complementarios y la tecnología para alcanzar una ventaja competitiva sustentable.

1.2.1.2.-Capacidades específicas

- **Responsabilidad** : Hacer que las personas, equipos y departamentos sean responsables de su trabajo
- **Orientación de la Acción:** Reducir el ciclo de tiempo para toda las actividades de imagen
- **Aprendizaje Continuo:** Mejorar constantemente la manera de realizar el trabajo y de generar nuevas ideas.
- **Enfoque en el Cliente:** Enfocar todo desde el punto de vista del cliente interno y externo.
- **Diversidad:** Valorar la diferencia y fomentar nuevas formas de trabajar con los demás
- **Integración:** Reconocer la forma en que encajan entre si las piezas de la organización
- **Liderazgo:** asegurar que las personas de mejor desempeño se encuentran en las posiciones estratégicas.

HABILIDADES

Según Amartya Sen (2000), la capacidad Humana es una habilidad para llevar el tipo de vida que consideran valiosa e incrementar sus posibilidades reales de elección. Ambas perspectivas está relacionadas porque se ocupan del papel de los seres humanos y en particular, de las habilidades efectivas que éstos logran y adquieren. La capacidad de una persona se refiere a las combinaciones alternativas de funcionamientos que puede alcanzar. Así pues la capacidad es un tipo de libertad: la libertad sustantiva de alcanzar combinaciones alternativas de funcionamiento.

1.2.1.3. Niveles o características de capacidad

- **Características conductuales:** Gran expresividad, mantenimiento de la atención, precocidad verbal, aprendizaje sin enseñanza directa
- **Características afectivas:** Buena adaptación socio-emocional, bajo nivel de cansancio, gran capacidad de trabajo, alta competitividad, auto concepto positivo.
- **Características de relación social:** autonomía e independencia temprana, buena relación con adultos.

1.2.1.4. Capacidades meta cognitivas y diferencias intelectuales.-

Según Amartya Sen. (2000), El planteamiento integral de la teoría de la praxis en relación con las capacidades intelectuales es que éstas dependen del número de pistas o niveles que una persona pueda coordinar simultáneamente, subordinando unos a otros. Las alteraciones emocionales, tanto negativas (miedo, ira, tristeza) como positivas (alegría, amor, erotismo), así como el consumo de drogas psicotrópicas, el cansancio-sueño y la hipnosis afectan la capacidad organizativa del cerebro, disminuyen las capacidades meta cognitivas y por tanto, reducen también la capacidad de juicio del sujeto, sus posibilidades de coordinar su acciones individuales y más aún, las acciones colectivas es decir, abaten sus capacidades intelectuales.



Hay personas que desarrollan mayor capacidad meta cognitiva de tipo intuitiva y tienen menos habilidad para el manejo de sistemas verbales lógico matemáticos, así como otras personas tienen acentuada su capacidad meta cognitiva de tipo lógico-matemático. Es preciso subrayar que esto se debe esencialmente a su historia personal y a las influencias culturales insertas en ella. Una historia personal e influencias culturales que implican mayor énfasis en cierto tipo de actividades y su consecuente formación y moralización de hábitos. Nuestras investigaciones al replicar algunos de los experimentos de Piaget y otras pruebas de inteligencia han demostrado diferencias significativas de género y de cultura.

1.2.2. TEORIAS DEL CONOCIMIENTO

1.2.2.1. Visión filosófica clásica

Platón dedica al estudio del problema del conocimiento el diálogo Teeteto, aunque en otros diálogos hay también importantes reflexiones sobre el tema. En la primera parte del Teeteto se discute y se rebate con numerosos argumentos la teoría relativista del sofista Pitágoras, según la cual cada opinión es verdadera para quien la sostiene. Por tanto, hay que reconocer que hay opiniones o creencias falsas. En la última parte del diálogo se discute la llamada "definición platónica" del conocimiento, según la cual éste está constituido por creencias u opiniones verdaderas y justificadas. Esta definición tampoco se acepta en el propio diálogo, a pesar de lo cual, históricamente ha sido el punto de partida para prácticamente todas las investigaciones ulteriores sobre el tema (incluso hasta el presente).

1.2.2.2 Visión científico técnica del conocimiento

En ciencias, es común asumir la existencia de un continuo progresivamente complejo integrado por los datos, la información, el conocimiento y la sabiduría. Así, se define al conocimiento como el conjunto organizado de



datos e información que permiten resolver un determinado problema o tomar una decisión (conocimiento accionable).

1.2.2.3. El conocimiento como riqueza

El conocimiento es una mezcla de experiencia condensada, valores de informaciones contextuales y discernimientos de una persona el cual proporciona una estructura para la evaluación y la incorporación de nuevas experiencia e informaciones. El conocimiento está en la mente de la persona, estas transforman la información en conocimientos al hacer comparaciones, analizar las consecuencias, busca las conexiones y conservar con otras personas sobre las informaciones recibidas. En las organizaciones el conocimiento está dentro de los documentos, las rutinas, los procesos, las prácticas y las normas.

El conocimiento conduce a la acción para el desarrollo de nuevos productos o servicios, la toma de decisiones acertadas en cuanto a los clientes, la formulación de estrategias para enfrentar a los competidores, la logística que se adopta, etc. Cuando el conocimiento deja de evolucionar, se convierte en una opinión o lo que es peor en un dogma.

1.2.2.4. Clases de conocimiento.

a. Conocimiento vulgar

Llamado conocimiento ingenuo, directo es el modo de conocer, de forma superficial o aparente se adquiere contacto directo con las cosas o personas que nos rodean.

Es aquel que el hombre aprende del medio donde se desenvuelve, se transmiten de generación en generación.

Características del conocimiento vulgar

- **Superficial.**-Aunque parte de los hechos el conocimiento se estructura con lo aparente, no tratar de buscar relación con los hechos.¹



- **Subjetivo.**-La descripción y aplicación de los hechos depende del capricho y arbitrariedad de quien lo observa.
- **Dogmático.**- Este sostiene en la aceptación táctica de actitudes corrientes o en nuestra propia suposición irreflexiva se apoya en creencias y supuestos no verificables o no verificados.
- **Estático.**-Los procedimientos para lograr los conocimientos se basan en la tenacidad y el principio de autoridad, carecen de continuidad e impide la verificación de los hechos.
- **Particular.**-Agota su esfera de validez en sí mismo, sin ubicar los hechos singulares es esquemas más amplios.
- **Asistemático.**-Porque las apariencias y conocimientos se organizan de manera no sistemática, sin obedecer a un orden lógico.
- **Inexacto.**-Sus descripciones y definiciones son pocas precisas.
- **No acumulativo.**-La aplicación de los hechos es siempre arbitraria, cada cual emite su opinión, sin considerar otras ideas ya formuladas.

b. Conocimiento científico

Llamado *conocimiento crítico*, no guarda una diferencia tajante, absoluta, con el conocimiento de la vida cotidiana y su objeto puede ser el mismo. Intenta relacionar de manera sistemática todos los conocimientos adquiridos acerca de un determinado ámbito de la realidad.

Es aquel que se obtiene mediante procedimientos con pretensión de validez, utilizando la reflexión, los razonamientos lógicos y respondiendo una búsqueda intencional por la cual se delimita a los objetos y se previenen los métodos de indagación.¹

Características del conocimiento científico

- **Racional.**-No se limita a describir los hechos y fenómenos de la realidad, sino que explica mediante su análisis para la cual elabora conjeturas, fórmulas, enunciados, conceptos, etc.
- **Fáctico.**-Inicializa los hechos, los análisis y luego regresa a éstos



- **Objetivo.**-Los hechos se describen y se presentan cual son, independientemente de su valor emocional y de su modo de pensar y de sentir quien los observa.
- **Metódico.**-Responde a una búsqueda intencionada, obedeciendo a un planteamiento donde se utilizan procedimientos metódicos con pretensión de validez.
- **Auto-Correctivo o Progresivo.**-Es de esta forma porque, mediante la confrontación de las conjeturas sobre un hecho con la realidad y el análisis del hecho en sí, que se ajustan y rechazan las conclusiones.
- **General.**-Porque ubica los hechos singulares en puntas generales llamadas "Leyes".
- **Sistemático.**-Ya que el conocimiento está constituido por ideas conectadas entre sí, que forman sistemas.
- **Acumulativo.**-Ya que parte del conocimiento establecido previamente y sirve de base a otro.³

1.2.2.5. Características del concepto conocimiento

El conocimiento es una **capacidad humana** y no una propiedad de un objeto como pueda ser un libro. Su transmisión implica un proceso intelectual de enseñanza y aprendizaje. Transmitir una información es fácil, mucho más que transmitir conocimiento. Esto implica que cuando hablamos de gestionar conocimiento, queremos decir que ayudamos a personas a realizar esa actividad.

El conocimiento **carece de valor si permanece estático**. Sólo genera valor en la medida en que se mueve, es decir, cuando es transmitido o transformado.

El conocimiento genera conocimiento mediante el uso de la **capacidad de razonamiento o inferencia** (tanto por parte de humanos como de máquinas).

El conocimiento **tiene estructura y es elaborado**, implica la existencia de redes de ricas relaciones semánticas entre entidades abstractas o materiales. Una simple base de datos, por muchos registros que contenga.

El conocimiento es siempre **esclavo de un contexto** en la medida en que en el mundo real difícilmente puede existir completamente auto contenido. Así, para su transmisión es necesario que el emisor (maestro) conozca el contexto o modelo del mundo del receptor (aprendiz)

1.2.2.6.-Tipos de conocimiento

- **Codificador o Explícito.-** Cuando es objetivo, cuando se describe con claridad y se codifica en documentos, prácticas, capacitación. Toda la documentación los modelos de negocios proyectos ,los procedimientos y métodos que se pueden comunicar
- **Tácito.-**El conocimiento tácito es suma mente subjetivo difícil de comunicar registrar documentar enseña a otros, porque está en el individuo y en su manera de interpretar la realidad
- **Técnico.-**La experiencia hizo el conocimiento técnico. Se origina, cuando de muchas nociones experimentadas se obtiene una respuesta universal circunscrita a objetivos semejantes.
- **Cotidiano.-**El conocimiento común cotidiano, también conocido como empírico-espontáneo, se obtiene básicamente por la práctica que el hombre realiza diariamente, lo cual ha permitido a la humanidad acumular valiosas y variadas experiencias a lo largo de su historia. Tiene lugar en las experiencias cotidianas

1.2.2.7. Los tres niveles del conocimiento.

- **El conocimiento sensible.** Consiste en captar un objeto por medio de los sentidos; tal es el caso de las imágenes captadas por medio de la vista. Gracias a ella podemos almacenar en nuestra mente las imágenes de las cosas, con color, figura y dimensiones. Los ojos y los oídos son los principales sentidos utilizados por el ser humano.

- **El conocimiento conceptual.** Que consiste en representaciones invisibles, inmateriales, pero universales y esenciales. La principal diferencia entre el nivel sensible y el conceptual reside en la singularidad y universalidad que caracteriza, respectivamente, a estos dos tipos de conocimiento.
- **El conocimiento holístico.** También llamado intuitivo, en este nivel tampoco hay colores, dimensiones ni estructuras universales como es el caso del conocimiento conceptual. Intuir un objeto significa captarlo dentro de un amplio contexto, como elemento de una totalidad, sin estructuras ni límites definidos con claridad. La palabra holístico se refiere a esta totalidad percibida en el momento de la intuición.

1.2.2.8. Vías de acceso al conocimiento

El conocimiento sobre el mundo puede provenir de diferentes fuentes:

- **Intuición:** con este método se asume que algo es cierto porque es de pura lógica. Por tanto este conocimiento no suele basarse en la confirmación empírica, es decir, no sigue un camino racional para su construcción y formulación, y por lo tanto no puede explicarse o, incluso verbalizarse. Esta falta de referencia empírica puede llevar en ocasiones a conclusiones erróneas.
- **Experiencia:** Se conoce que algo es cierto por haberlo vivido empíricamente, dando testimonio fehaciente de él.
- **Tradicición:** Se mantiene algo cierto porque siempre ha sido así y todo el mundo lo sabe. Es tradición todo aquello que una generación hereda de las anteriores y, por estimarlo valioso, lega a las siguientes. Aquí entra en juego el conocimiento cultural y el aprendizaje de normas sociales que no suelen cuestionarse.
- **Autoridad:** se establece la verdad de un conocimiento tomando como referencia la fuente del mismo y no la comprobación empírica. La influencia de la autoridad se relaciona con el status que posee.



1.2.3. DESEMPEÑO LABORAL

La preocupación principal de las organizaciones, por lo general se centra en la medición, la evaluación y el monitoreo de cuatro aspectos centrales:

- Los resultados concretos y finales que una organización desea alcanzar dentro de un determinado periodo
- El desempeño y el comportamiento a los medios instrumentales con los que pretende ponerlo en practica
- Las competencias, las habilidades individuales que le aportan o agregan las personas
- Los factores críticos para el éxito , los aspectos fundamentales para tener éxito en su desempeño y en sus resultados

1.2.3.1. El Desempeño óptimo laboral

- Las condiciones de trabajo
- Grado de capacitación
- Experiencia y tecnificación
- Salud física y emocional
- Grado de colaboración entre compañeros, directivos, supervisores, etc.
- Grado de motivación hacia la actividad y/o los frutos que esta produce.

1.2.4. GRADO DE CAPACITACIÓN

La capacitación de las personas en las organizaciones debe ser una actividad continua, constante e interrumpida incluso cuando las personas presentan un excelente desempeño siempre se debe introducir o incentivar alguna orientación o mejoría de las habilidades y las competencias.

1.2.4.1. Diseño del programa de capacitación

Se refiere a la planificación de las acciones de capacitación y debe tener un objetivo específico, es decir una vez que se ha hecho el diagnostico de las necesidades de capacitación o un mapa con las

lagunas entre las competencias disponibles y las que se necesitan, es necesario plantear la forma de entender esas necesidades en un programa integral y cohesionado.

1.2.5. MOTIVACIÓN HUMANA

El concepto de motivación se utiliza con diferentes sentidos en general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera es decir que da origen a un comportamiento específico. Este impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo que proviene del ambiente o generado internamente en los procesos mentales del individuo. En este aspecto la motivación se relaciona con el sistema de cognición del individuo

El sistema cognitivo de cada persona incluye sus valores personales y es profundamente influido por su ambiente físico y social. La motivación es un factor que interviene en el desempeño del personal, también son importantes otros factores como la capacidad, los recursos, y las condiciones para el desempeño.

1.2.5.1 La Jerarquía de MASLOW

La ordenación de las Necesidades Motivacionales

El modelo de Maslow considera que las diversas necesidades motivacionales están ordenadas en una jerarquía y considera que para llegar a tener interés en satisfacer las necesidades superiores en la escala de la pirámide, es necesario que se satisfagan las inferiores.

Esto lleva a pensar en el hecho de que; en el momento en que se tiene mucha hambre, la conducta se ve orientada hacia la satisfacción del hambre y esto bloquea o dificulta que el interés de la persona se oriente a otras necesidades como estudiar para un examen.

De esta forma la no satisfacción de unas conlleva a la no aparición de las superiores. Esta teoría no ha sido probada aún pero explica en gran medida algunos comportamientos en materia de motivación.

1.2.5.2. Algunas Formas de Automotivación

Schwartz D. (1994, p. 130) al respecto de la auto motivación en el trabajo dice lo siguiente: piense que su trabajo es importante y recibirá señales mentales sobre cómo hacer mejor su trabajo esto corresponde a un estado mental de auto motivación, cuando creemos que algo es importante, no podemos hacer menos que nuestro mejor esfuerzo.

Para las personas que no disfrutan de su trabajo, este tipo de motivación está bloqueado, y probablemente este sea la causa de un bajo desempeño, pero no necesariamente, el disfrute del trabajo orienta a un mejor resultado más que eso debe ser el disfrute de lograr las metas propuestas y asegurarse que estas generan un producto útil para la sociedad, lo que puede interpretarse como: Si el individuo encuentra los motivos correctos, dentro de sí mismo, puede encaminarse hacia un mejor desempeño en sus labores.

La motivación extrínseca que es la motivación externa a la actividad o sea un resultado de esta. En este caso la motivación extrínseca para desempeñar mejor un trabajo es la apertura de nuevas posibilidades, que permitan la satisfacción de necesidades, a través de mejores salarios, ascensos, capacitación, viajes, etc.

Schwartz D. (1994, p. 130) "luzca importante, ello contribuye a que usted tenga la actitud de ser importante". Este solo es una de las formas de proporcionarse incentivos que permiten cambiar la actitud. El desempeño es proporcional a la buena actitud hacia lo que se hace, esto lleva al tema de las emociones, se puede cambiar ciertos factores externos como la vestimenta, la corporalidad, la forma de hablar con el fin de proporcionar las emociones o estados de ánimo adecuados que



activan la conducta para un mejor desempeño. Schwartz D. (1994, p. 199) respecto de adquirir el "hábito de la acción" dice: "Sea un activista. Sea alguien que hace cosas. Sea un hacedor no un no hacedor". Una forma de vencer el miedo de hacer algo, es haciéndolo; por lo tanto una persona que quiere mejorar su desempeño laboral, estudiantil, etc. debe tomar acciones concretas y no postergarlas. Así conquistará logros que le servirán de base para futuros retos.⁶

Schwartz D. (1994, p. 166) recomienda adquirir el hábito de "estar dispuesto", esto se logra, según él, profundizando en el asunto, viviendo cada papel desempeñado, difundiendo buenas noticias. De aquí que una de las formas de sentirse dispuesto y motivado por realizar una actividad, trabajo o estudio es profundizar en el. Mientras el individuo se somete a experiencias en un determinado campo de la vida la mayoría de las veces resulta en un mayor entusiasmo hacia aquello. De igual forma, mientras menos conoce de algo menos motivado estará hacia eso.

1.2.6. EFICIENCIA

Según Jaramillo. A. (1999, p. 24) de todas maneras, la eficacia, la eficiencia, la efectividad y la productividad se miden a través de indicadores de gestión. Existe en el mercado un libro titulado "Indicadores de gestión: herramientas para la competitividad" en el que se presentan los aspectos fundamentales y la metodología para el Establecimiento de los indicadores de gestión"

Es muy frecuente en las organizaciones establecer indicadores de eficacia y de eficiencia y esperar los resultados de los mismos para tomar acciones. Pero es más que evidente que con esto solo conseguiremos establecer acciones para el futuro, dejando el presente a las inclemencias de los elementos. Preciséndose en algunos indicadores:

1.2.6.1. Indicadores de cumplimiento: Teniendo en cuenta que cumplir tiene que ver con la conclusión de una tarea. Los indicadores de

cumplimiento están relacionados con los ratios que nos indican el grado de consecución de tareas y/o trabajos.

1.2.6.2. Indicadores de evaluación: Teniendo en cuenta que evaluación tiene que ver con el rendimiento que obtenemos de una tarea, trabajo o proceso. Los indicadores de evaluación están relacionados con los ratios y/o los métodos que nos ayudan a identificar nuestras fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora.

1.2.6.3. Indicadores de eficiencia: teniendo en cuenta que eficiencia tiene que ver con la actitud y la capacidad para llevar a cabo un trabajo o una tarea con el mínimo gasto de tiempo. Los indicadores de eficiencia están relacionados con los ratios que nos indican el tiempo invertido en la consecución de tareas y/o trabajos.

1.2.6.4. Indicadores de eficacia: Teniendo en cuenta que eficaz tiene que ver con hacer efectivo un intento o propósito. Los indicadores de eficacia están relacionados con los ratios que nos indican capacidad o acierto en la consecución de tareas y/o trabajos.

1.2.6.5. Indicadores de gestión: teniendo en cuenta que gestión tiene que ver con administrar y/o establecer acciones concretas para hacer realidad las tareas y/o trabajos programados y planificados. Los indicadores de gestión están relacionados con los ratios que nos permiten administrar realmente un proceso.”

1.2.6.2. Eficiencia y eficacia

Chiavenato I. (2001, p. 128) indica que, “cada empresa debe considerarse, de manera simultánea, desde el punto de vista de la eficacia y de la eficiencia. Eficacia es una medida normativa de la consecución de resultados, y mientras que la eficiencia es una medida normativa de la utilización de los recursos en ese proceso. En términos económicos, la eficiencia de una empresa se refiere a su capacidad de satisfacer una

necesidad de la sociedad mediante el suministro de sus productos (bienes y servicios), en tanto que la eficacia es una relación técnica entre las entradas y las salidas. En estos términos, la eficiencia es una relación entre costo y beneficio.

Al estudiar la racionalidad empresarial, se abordó el concepto de eficiencia y se verificó que representa la relación entre los recursos aplicados y el producto final obtenido: Es la razón entre el esfuerzo y el resultado, entre los gastos y los ingresos, entre el costo y beneficio resultante. En la administración científica, Taylor y sus seguidores se preocuparon por la organización racional del trabajo y por los métodos de trabajo, para establecer estándares de desempeño a los obreros en la ejecución de tareas. Una vez establecido estos estándares, la eficiencia de los obreros se definió como la relación entre el desempeño real y el estándar de desempeño establecido por anticipado y fijado como eficiencia en el nivel del 100%. Emerson utilizó la expresión “ingeniería de la eficiencia” para designar la especialidad en la obtención y maximización de la eficiencia. Según él, eficiencia “es la relación entre lo que se consigue y lo que puede conseguirse” En resumen podemos manifestar que la eficiencia se orienta hacia la búsqueda de la mejor manera de hacer o ejecutar las tareas (métodos) para que los recursos (personas, máquinas, materia prima) sean aplicados de la forma más racional posible. La eficiencia se preocupa de los medios, pero los métodos y procedimientos más indicados que deben ser planeados y organizados debidamente para garantizar la optimización de la utilización del recurso disponible. La eficiencia no se preocupa por los fines, sino simplemente por los medios.

12.7. SISTEMAS DE INFORMACIÓN

En general sistema conjunto de reglas o principios sobre una materia racionalmente enlazados entre sí. En este caso es el sistema de información que debe de llevarse a cabo referente al Programa Vaso de Leche, establecido



por la ley del Programa Vaso de Leche en sus diferentes etapas que se debe de cumplir con la información requerida a las instancias correspondientes.

Las acciones de este programa, realizadas con la fuerte participación de la comunidad, tendrían como fin último elevar su nivel nutricional y así contribuir a mejorar la calidad de vida de este colectivo que, por su precaria situación económica, no estaría en condiciones de atender sus necesidades elementales.

1.2.8. PROGRAMAS SOCIALES

Programas locales de asistencia protección y apoyo a la población en riesgo. Este programa es administrado por los Municipios que son los que se encargan de ejecutar las labores financieras, logísticas y operativas que demanda en programa.

1.2.8.1. Gestión del Programa de Vaso de Leche

La Municipalidad como responsables de la ejecución del Programa del Vaso de Leche, en coordinación con la Organización del Vaso de Leche, organiza programas, coordinan y ejecutan la implementación de dicho Programa en sus fases de selección de beneficiarios, programación, distribución, supervisión y evaluación.

Las acciones de este programa, realizadas con la fuerte participación de la comunidad, tendrían como fin último elevar su nivel nutricional y así contribuir a mejorar la calidad de vida de este colectivo que, por su precaria situación económica, no estaría en condiciones de atender sus necesidades elementales

1.2.8.2. Funciones del Programa de Vaso de Leche

El Programa de Vaso de Leche, es un órgano concentrado de la Municipalidad de Aymaraes encargado de impulsar los Comités del



Programa Vaso de Leche, ampliar la base de beneficiarios; son funciones las siguientes:

Asegurar el cumplimiento del Programa Vaso de Leche a través de atención directa a los niños hasta de 6 años de edad, madres gestantes y lactantes.

- Empadronamiento y reempadronamiento y actualización de los Beneficiarios del Programa Vaso de Leche.
- Programar adecuadamente la distribución del Programa Vaso de Leche a todos los comités de acuerdo al número de beneficiarios en cada uno de ellos.
- Supervisar y verificar el destino final del Programa Vaso de Leche.
- Evaluar mensualmente de la marcha del Programa Vaso de Leche.
- Otras funciones que se le asigne.

1.2.8.3. Objetivos del Programa Vaso de Leche

El objetivo del programa del Vaso de Leche es disminuir el alto índice poblacional de desnutrición principalmente a los que tiene escasos recursos económicos, como el binomio madre niño. El programa de Vaso de Leche deberá proporcionar y asegurar obligatoriamente una atención de 7 días a la semana y se debe dar en forma preparada:

1.2.8.4. Metas del Programa Vaso de Leche

El programa tiene como meta elevar el nivel nutricional de los beneficiarios y mejorar la calidad de vida de los segmentos más pobres de la población. De acuerdo al marco legal del programa, los principales beneficiarios son los niños menores de 6 años, las mujeres embarazadas y las madres lactantes.

1.2.8.5. Beneficiarios del Programa del Vaso de Leche

Los beneficiarios como organizaciones de base en cada Jurisdicción de la Municipalidad están constituidos Comités del Vaso de Leche, encargadas a preparar y distribuir las raciones del Vaso de Leche a los beneficiarios;



estas organizaciones de base, están formadas donde existen mayor cantidad poblacional como en anexos, caseríos, Pueblos Jóvenes, Asentamientos Humanos, Barrios, Centros Poblados, etc., a su vez cuentan con sus dirigentes quienes representan en el Programa del Vaso de Leche, y son responsables en la preparación, distribución y control de las raciones a los beneficiarios.

Tipos de Beneficiarios

- **Primera prioridad.**-El programa alcanza a los beneficiarios empadronados Niños de 0 a 6 años de edad; madres gestantes y en período de lactancia.
- **Segunda prioridad.**-Niños de 7 a 13 años desnutridos; también enfermos con TBC y ancianos Indigentes como acordado por el Comité de Administración del Programa del Vaso de Leche.

1.2.8.6. Funciones de los responsables de Programa Vaso de Leche

- Asegurar el cumplimiento del Programa Vaso de Leche a través de atención directa a los niños hasta de 6 años de edad, madres gestantes y lactantes
- Promover a formación y organización de los Comités de Vaso de Leche, para ser beneficiarios del programa.
- Orientar a los integrantes de las organizaciones indicadas en la solución de problemas sociales en general.
- Promover y canalizar la obtención de recursos financieros para apoyar el programa del Vaso de Leche.
- Coordinar y organizar los programas de capacitación dirigidos a los trabajadores del Programa del Vaso de Leche.
- Controlar el reparto del Programa del Vaso de Leche a los Comités de Vaso de Leche, así como verificar en el terreno a los beneficiarios directos de acuerdo a las normas vigentes emitiendo los informes



correspondientes al Presidente del Comité de Administración del Programa del Vaso de Leche.

- Llevar el Padrón y reempadronamiento actualizado, de los beneficiarios del programa de Comités de Vaso de Leche y programar adecuadamente la distribución del Programa Vaso de Leche a todos los comités de acuerdo al número de beneficiarios, así como elaborar los cuadros analíticos cuantificados de los alimentos entregados en forma mensual y elaborar trimestralmente el reporte para la Contraloría General de la República de acuerdo a normas:
- Supervisar y verificar el destino final del Programa Vaso de Leche y evaluar mensualmente de la marcha del Programa Vaso de Leche
- Mantener el acervo documentario en debido orden, debidamente actualizado y velar por el adecuado almacenamiento de los productos del Vaso de leche.
- Efectuar los Asientos Contables; como el control de ingresos y gastos del Programa del Vaso de Leche, en coordinación con Abastecimientos, Tesorería y Contabilidad.
- Otras funciones que se le encomiende.

1.3. MARCO CONCEPTUAL

1.3.1 .Acciones Efectivas. Se aplica la cualidad de efectiva o efectividad a aquellas personas que generan a través de acciones los resultados apropiados y esperados para cada situación. Cuando se habla de efectividad, se está haciendo referencia a la capacidad o habilidad que puede demostrar una persona, un animal, una máquina, un dispositivo o cualquier elemento para obtener determinado resultado a partir de una acción. La eficacia tiene que ver con optimizar todos los procedimientos para obtener los mejores y más esperados resultados. Por lo general, la eficacia supone un proceso de organización, planificación y proyección que tendrá como objetivo que aquellos resultados establecidos puedan ser alcanzados.

1.3.2 Actividad. Es la suma de tareas, normalmente se agrupan en un procedimiento para facilitar su gestión. La secuencia ordenada de actividades da como resultado un subproceso o un proceso. Normalmente se desarrolla en un departamento o función. Desempeñar su trabajo. Proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los nuevos empleados necesitan para realizar su trabajo. Actitudes del personal en conductas produciendo un cambio positivo en el desempeño de sus tareas.

1.3.3 Administración. Este programa es administrado por los Municipios que son los que encargan de ejecutar las labores financieras, logísticas y operativas que demanda en programa. Las Municipalidades como responsables de la ejecución del Programa del Vaso de Leche, en coordinación con la Organización del Vaso de Leche, organizan programas, coordinan y ejecutan la implementación de dicho Programa en sus fases de selección de beneficiarios, programación, distribución, supervisión y evaluación.

1.3.4 Afectividad. Capacidad de reacción de un sujeto ante los estímulos que provienen del medio externo o interno, cuyas principales manifestaciones son los sentimientos y las emociones. La vida afectiva es el conjunto de estados y tendencias que el individuo vive de forma propia e inmediata (subjetividad), que influyen en toda su personalidad y conducta (trascendencia), especialmente en su expresión (comunicatividad), y que por lo general se distribuyen en términos duales, como placer-dolor, alegría-tristeza, agradable-desagradable,

1.3.5 Capacitación. La capacitación es una herramienta fundamental para la Administración de Recursos Humanos, es un proceso planificado, sistemático y organizado que busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal nuevo o actual, como consecuencia de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas externas.

1.3.6 Capacidad Humana. Capacidades representan un conjunto de conocimientos y habilidades (*KnowHow*) que desde una perspectiva dinámica originarán las competencias esenciales. Al considerar el conocimiento como capacidad se debe visualizar como la forma en cómo se hacen las cosas, es decir, como utilizar los recursos-conocimientos de la mejor forma posible

1.3.7 Conocimiento. Resultado de conocer; información o comprensión adquirida por la experiencia; habilidad; aprendizaje profundo; marco de referencia creciente; integración de la experiencia directa o simbólica. El “conocimiento es la capacidad de resolver un determinado conjunto de problemas con una efectividad determinada”.

1.3.8 Desempeño laboral. Es el valor medible que la fuerza de trabajo aporta a la organización en términos de habilidades o competencias colectivas y motivación que se maximiza los recursos y dirige hacia los objetivos estratégicos.

1.3.9 Distribución. Entrega de productos a los comités para que sean distribuidos a los beneficiarios

1.3.10 Experiencia. El concepto de experiencia generalmente se refiere al conocimiento procedimental (cómo hacer algo), en lugar del conocimiento factual (qué son las cosas). Los filósofos tratan el conocimiento basado en la experiencia como "conocimiento empírico" o "un conocimiento a posteriori".

1.3.11 Financiamiento del Programa de Vaso de Leche. El programa se financia principalmente con recursos públicos que mensualmente el Ministerio de Economía y Finanzas transfiere a cada municipalidad provincial y distrital, de acuerdo con el índice de distribución establecido cada año, en base a indicadores de pobreza.

1.3.12 Gestión. Aquella que se diseña para sustituir uno o varios procedimientos, tanto comerciales como administrativos, que habitualmente realiza una persona en una empresa o institución de forma presencial. Gestionar es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos, implica amplias y fuertes interacciones fundamentalmente entre el entorno, las estructuras, el proceso y los productos que se deseen obtener.

1.3.13 Inteligencia. Platón concibió a la inteligencia como un rasgo innato de los seres humanos que les permitía tener contacto con los "arquetipos" o "ideas puras" para así comprender el mundo, aunque de manera limitada o parcial al basarse sólo en las apariencias (sombras de la luz de las ideas puras).

1.3.14 Logística. El almacenamiento de los productos alimenticios deben almacenarse en un local, en donde cuente con las condiciones de seguridad. En los procesos de selección de proveedores, el Comité Especial deberá tener en cuenta los siguientes criterios de evaluación mínimo: valores nutricionales, condiciones de procesamiento, porcentajes de componentes nacionales, experiencia y preferencia de los consumidores beneficiarios del presente Programa.

1.3.15 Motivación.-En definitiva sí, cuanto más motivada se encuentre una persona hacia algo, mayores esfuerzos hará para conseguirlo; mientras más motivos se encuentren para desempeñar mejor un trabajo, se harán mayores esfuerzos para hacerlo. Además de la satisfacción de las necesidades básicas, las metas, el deseo de logro y superación así como la necesidad de autorrealización pueden constituirse en motivos poderosos para buscar un óptimo desempeño. En el camino a la realización de sus objetivos, los individuos crecen, las metas se constituyen en herramientas para el desarrollo de las personas; solo alguien que no tenga metas no llegará a ninguna parte.

1.3.16 Programa del vaso de leche. El Programa del Vaso de Leche es un programa social creado para proveer apoyo en la alimentación a través de la entrega de una ración diaria de alimentos a una población considerada vulnerable, con el propósito de ayudarla a superar la inseguridad alimentaria en la que se encuentra.

1.3.17 Ración.-La ración alimenticia diaria debe estar compuesta por productos de origen nacional al 100% en aquellas zonas en la que la oferta de productos cubre la demanda. Dicha ración debe estar constituida por alimentos nacionales, pudiendo ser prioritariamente leche en cualquiera de sus formas u otro producto, los cuales a fin de alcanzar el valor nutrición al mínimo, serán complementados con alimentos que contengan un mínimo de 90% de insumos de la localidad, tales como harina de quinua, quiwicha, haba, maca, cebada, avena, arroz, soya y otros productos nacionales. Se d nutrición al adecuadamente balanceada y que tengan el menor costo.

1.3.18 Ración Alimenticia Diaria. La ración alimenticia diaria debe estar compuesta por productos de origen nacional al 100% en aquellas zonas en la que la oferta de productos cubre la demanda. Dicha ración debe estar constituida por alimentos nacionales, pudiendo ser prioritariamente leche en cualquiera de sus formas u otro producto, los cuales a fin de alcanzar el valor nutricional mínimo, serán complementados con alimentos que contengan un mínimo de 90% de insumos de la localidad, tales como harina de quinua, quiwicha, haba, maca, cebada avena, arroz, soya y otros productos nacionales. Se deberá adquirir aquellos alimentos de mayor valor nutricional adecuadamente balanceado y que tengan el menor costo.

1.3.19 Recursos Transferidos al Programa del Vaso de Leche. Los recursos transferidos por el Ministerio de Economía y Finanzas al Programa del Vaso de Leche deben de utilizarse únicamente en la adquisición de los alimentos que constituyen la ración alimenticia diaria (leche y/o alimentos



equivalentes; sólo si existe disponibilidad de recursos se puede cubrir el valor del azúcar.

1.3.20 Selección de Beneficiarios. Se debe realizar de acuerdo a la variable socioeconómica y dar prioridad a las poblaciones que viven en Pueblo Joven, Asentamiento Humano Marginal, barriadas o áreas similares de reciente formación predominio de esteras, carencia de servicios urbanos básicos.

1.3.21 Programación. Es la actividad que se realiza el cronograma mensual de la recepción y entrega de los productos alimenticios a los comités de Vaso de Leche.

1.3.22 Supervisión y Control. La ley que establece normas complementarias para la ejecución del Programa del Vaso de Leche, señala dentro de las funciones de las municipalidades la supervisión del citado programa; lo cual incluye supervisión de la calidad de los alimentos como objeto principal y evaluación del consumo de ración daría distribuida.

CAPÍTULO II

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández Sampieri, el tipo de investigación, este trabajo es una investigación básica pura ya que se utilizó conocimientos y teorías ya existentes.

2.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández Sampieri, el nivel investigación es correlacional explicativo porque busca explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables, pretende explicar las causas de los eventos sucesos o fenómenos que se estudian.

2.2. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

2.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo al alcance de la investigación, el método es analítico y deductivo porque se trató de examinar las relaciones entre las variables de investigación, y también en forma unitaria.

2.2.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación en este presente trabajo es el método no experimental transversal, estudios que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlo.



2.3. POBLACIÓN

2.3.1 CARÁCTERÍSTICAS Y DELIMITACIÓN

113 Trabajadores de la Municipalidad de Aymaraes

2.3.1. UBICACIÓN ESPACIO – TEMPORAL

Municipalidad de Aymaraes, Distrito Chalhuanca, periodo 2012

2.4. MUESTRA

10 trabajadores del programa Vaso de Leche y los beneficiarios

2.4.1 TÉCNICAS DE MUESTREO:

Es de tipo no probabilístico que consta de 10 Trabajadores responsables del Programa de Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, la técnica de muestreo fue aleatoria simple de variable cualitativa debido a que la población no es muy numerosa, las unidades están en un área pequeña y la variable estudiada tiene poca variabilidad e influyente

2.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

2.5.1.- TÉCNICAS

Encuestas

Observación documental

2.5.2.- INSTRUMENTOS

Cuestionario: Es el instrumento que consiste en un conjunto de datos de preguntas respecto de una o más variables a medir.

Guía de observaciones: Consiste en establecer una guía de observaciones donde se anotará todas las observaciones.

2.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa de SPSS, mediante cuadros estadísticos, y se analizó e interpretó los resultados de la encuesta.

2.7 HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.7.1 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

2.7.1.1 HIPÓTESIS GENERAL

El bajo nivel de capacidad laboral de los trabajadores, incide de manera deficiente y directa en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, periodo 2012.

2.7.1.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- EL pésimo nivel de conocimiento de los trabajadores repercute negativamente en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, periodo 2012.
- El bajo desempeño laboral de los trabajadores, incide en la gestión del Programa de Vaso de Leche en la Municipalidad de Aymaraes, periodo 2012.
- Si las fases operativas de la gestión del Programa Vaso de Leche son implementado adecuadamente, los objetivos y metas de la Municipalidad Aymaraes, se cumplirán eficientemente.

2.8 VARIABLES Y DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES
Independiente: Capacidad Laboral	1. Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nivel de conocimiento ➤ - Capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> - Estudios - Experiencias - Valores y Ética - Experiencia
	2. Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Motivación ➤ - Habilidades 	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades - Reconocimientos - Tiempo - Identidad
Dependiente: Gestión del Programa Vaso de Leche	3. Fases Operativas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eficiencia ➤ - Sistemas de Información 	<ul style="list-style-type: none"> - Beneficiarios - Programación - Ejecución - Almacenamiento - Distribución - Control supervisión

CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 HIPOTESIS GENERAL

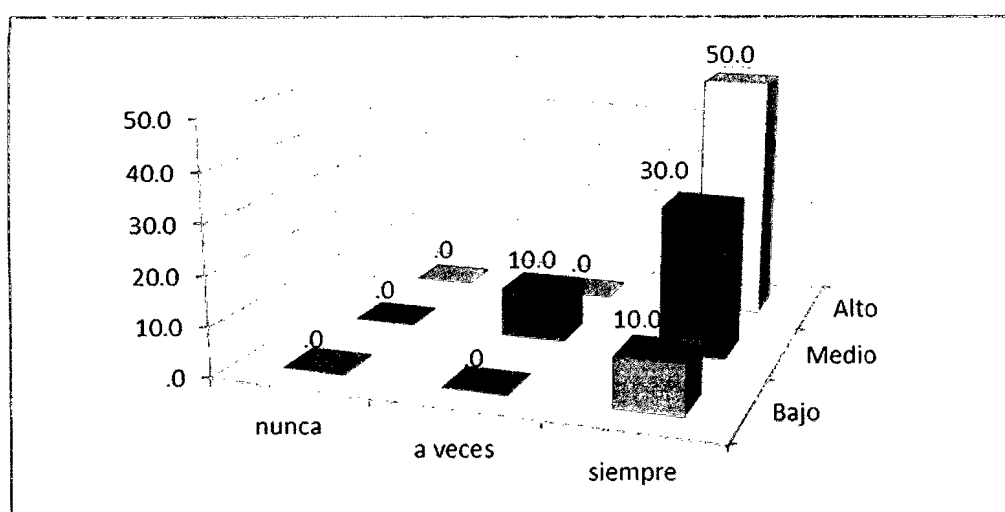
El bajo nivel de capacidad laboral de los trabajadores, incide de manera deficiente y directa en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, periodo 2012

CUADRO N°01: Gestión del Programa Vaso de Leche según capacidad laboral en la Municipalidad de Aymaraes, 2012

INDICADOR		Gestión Programa							
		nunca		a veces		siempre		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Capacidad Laboral	Bajo	0	.0	0	.0	1	10.0	1	10.0
	Medio	0	.0	1	10.0	3	30.0	4	40.0
	Alto	0	.0	0	.0	5	50.0	5	50.0
	Total	0	.0	1	11.1	9	90.0	10	100.0

FUENTE: Elaboración propia

FIGURA N°01: Gestión del Programa Vaso de Leche según capacidad laboral en la Municipalidad de Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración propia

El cuadro N° 01 y figura N° 01, se observa que de los diez trabajadores de la Municipalidad de Aymaraes, 05 (50%) tienen una capacidad laboral alta, que apoya siempre en la gestión del Programa, 03 (30%) trabajadores tienen una capacidad laboral mediana y colaboran con el Programa y, 01(10%) trabajador, colabora solo ocasionalmente en la gestión del Programa. Entonces, podemos observar que existe una gestión del Programa regularmente alta que vendría a ser un total del 80% del personal que apoya en la gestión

PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.1.1. HIPÓTESIS NULA

H0G: El bajo nivel de capacidad laboral de los trabajadores no incide ni es deficiente en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, periodo 2012.

3.1.2 HIPÓTESIS ALTERNA

HAG: El bajo nivel de capacidad laboral de los trabajadores afecta en un porcentaje mínimo en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, periodo 2012.

Como se ha comprobado la hipótesis muestra que el 20% es menor al 50% entonces se rechaza la hipótesis nula (H0G), por lo que podemos afirmar que la hipótesis alterna (HAG) “El bajo nivel de capacidad laboral de los trabajadores afecta en un porcentaje mínimo en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, periodo 2012”, afirmación hecha a un nivel de confianza del 95%.

Según el trabajo de campo se ha demostrado que la gestión del Programa de Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes es regularmente eficiente, corroborando con la teoría de las capacidades de una organización son lo que ésta puede hacer como resultado del trabajo en equipo de los recursos y que se relacionada con las rutinas organizativas.

Basada en el conocimiento, que permiten a las organizaciones desarrollar productos o servicios; actividades que van desde los planteamientos estratégicos hasta el servicio post-atención o mayor conocimiento de las necesidades de los clientes.

Un último aspecto que es necesario considerar en esta perspectiva se refiere a que los recursos y capacidades (activos-conocimientos) es que éstos no se pueden ver como algo estático en la organización y que además éstos dependen de las circunstancias en las que se ve envuelta la organización, por ello se hace necesario entonces incorporar el concepto de capacidades dinámicas en el conocimiento; conforme lo señala Bueno (1998: 192), porque él distingue dos tipos de capacidad estática y dinámica, ello implica realizar un trabajo a mayor profundidad; con esto afirmamos que a una gestión del programa de vaso de leche de la Municipalidad es a una capacidad alta eficiente el 50% y regularmente eficiente el 30% cumple mediadamente con su obligaciones y está preparado eficientemente, mientras la diferencia hace que no suceda esto en un 20% .

Asimismo es necesario señalar lo manifestado por Amartya Sen, la capacidad humana es una habilidad para llevar el tipo de vida que consideran valiosa e incrementar sus posibilidades reales de elección. Ambas perspectivas está relacionadas porque se ocupan del papel de los seres humanos y, en particular, de las habilidades efectivas que éstos logran y adquieren. La 'capacidad' de una persona se refiere a las combinaciones alternativas de funcionamientos que puede alcanzar. Así pues, la capacidad es un tipo de libertad: la libertad sustantiva de alcanzar combinaciones alternativas de funcionamiento. Esto implica realizar un estudio de las **características conductuales** que se refieren a la expresividad, mantenimiento de la atención, precocidad verbal, aprendizaje sin enseñanza directa, las **características afectivas**, relacionadas con la buena adaptación socio-emocional, bajo nivel de

cansancio, gran capacidad de trabajo, alta competitividad, auto concepto positivo y las **características de relación social**, que están relacionadas con la autonomía e independencia temprana, buena relación con adultos, ya que debe existir conocimientos y experiencia relacionados con las funciones que tienen cada trabajador, lo que en esta investigación no sucede.

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

3.2.1 HIPÓTESIS ESPECÍFICA PRIMERO:

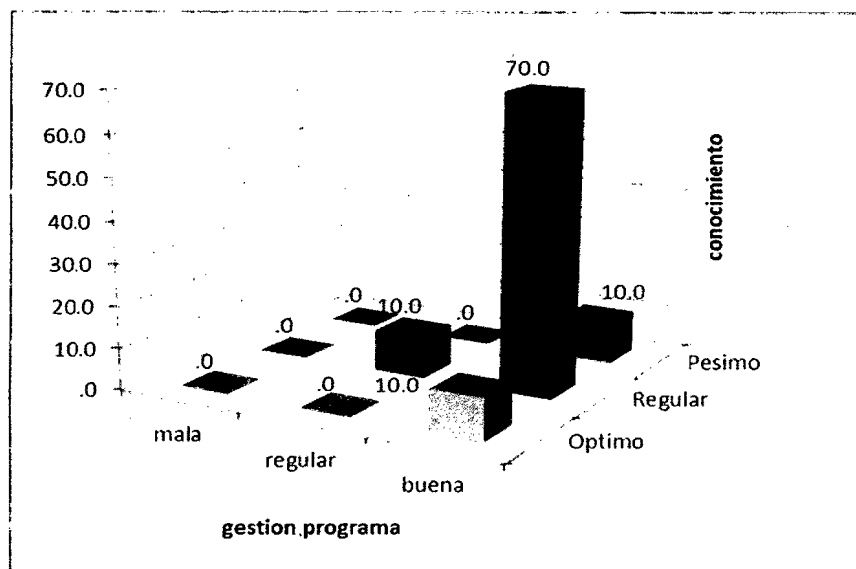
El pésimo nivel de conocimiento de los trabajadores, repercute negativamente en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, periodo 2012

CUADRO N° 02: Gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, según tipo de conocimiento, 2012.

INDICADOR		Gestión Programa							
		mala		regular		buena		Total	
		n	%	n	%	n	%	N	%
Conocimiento	Pésimo	0	.0	0	.0	1	10.0	1	10.0
	Regular	0	.0	1	10.0	7	70.0	8	80.0
	Optimo	0	.0	0	.0	1	10.0	1	10.0
	Total	0	.0	1	10.0	9	90.0	10	100.0

FUENTE: Elaboración propia

FIGURA N°02: Gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, según tipo de conocimiento, 2012.



FUENTE: Elaboración propia

El cuadro N° 02 y figura N° 02, se observa que de los 10 trabajadores del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, 09 (90%) con una buena gestión. trabajadores realizan buena gestión, de los cuales el 70% posee conocimiento regular, en tanto que el 10% tienen conocimiento optimo mientras que el 10% posee conocimiento pésimo de la gestión. también se observa que el 10% tiene conocimiento regular y realiza una gestión regular de Programa Vaso de Leche.

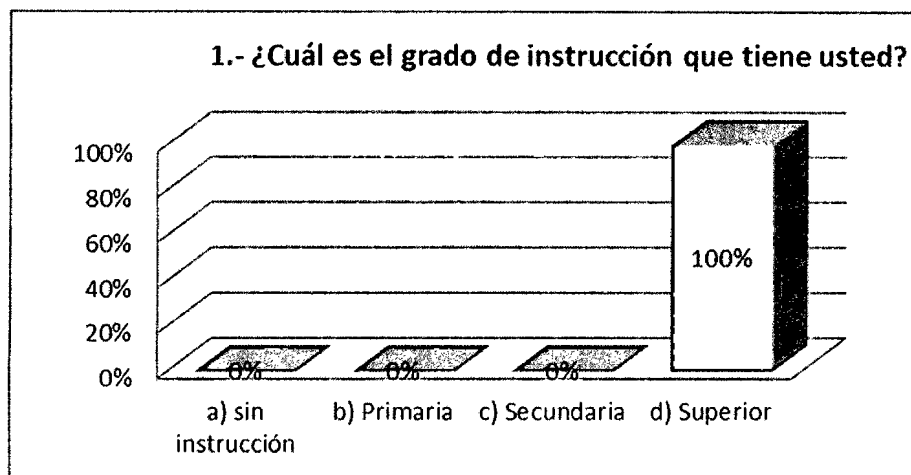
1.- ¿CUÁL ES SU GRADO DE INSTRUCCIÓN?

CUADRO N° 03: Encuestados según grado de instrucción Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Sin Instrucción	0	0%
b)	Primaria	0	0%
c)	Secundaria	0	0%
d)	Superior	10	100%
TOTAL		10	100%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N° 03: Encuestados según grado de instrucción, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas

Los encuestados señalan tener el grado de instrucción superior en un 100%, lo que significa que todos los trabajadores son profesionales.

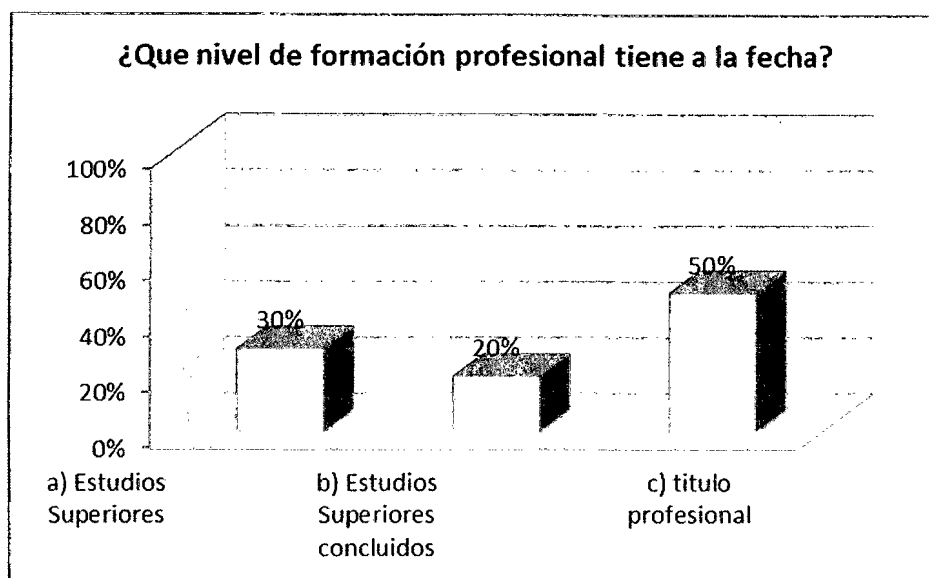
2.- ¿QUÈ NIVEL DE FORMACIÓN TIENE A LA FECHA?

CUADRO°04: Encuestados según nivel de formación, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Estudios Superiores	3	30%
b)	Estudios Superiores concluidos	2	20%
c)	Título profesional	5	50%
	TOTAL	10	100%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

FIGURA N°04: Encuestados según nivel de formación, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

La mayor parte de los trabajadores cuentan con título profesional, esto garantiza el manejo del Programa Vaso de Leche. Nuevamente se puede apreciar que el 50% del total de encuestados refiere que cuenta con título profesional, mientras que el 30% dice que tiene estudios superiores, en tanto un reducido 20% de encuestados señalan que tienen estudios superiores concluidos.

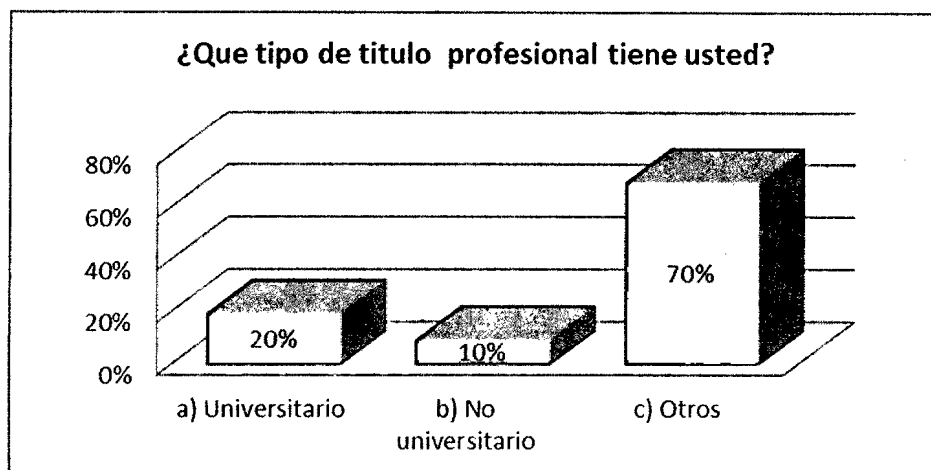
3.- ¿QUÈ TIPO DE TÍTULO PROFESIONAL TIENE USTED?

CUADRO N° 05: Encuestados según título profesional, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Universitario	2	20%
b)	No universitario	1	10%
c)	Otros	7	70%
TOTAL		10	100%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°05: Encuestados según título profesional, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

Los encuestados indican que el 70% tienen una certificación de mando medio y el 20% cuenta con título profesional universitario, mientras el 10% cuentan con título superior no universitario.

Así, se puede inferir que no garantiza el buen manejo del Programa Vaso de Leche, debido a que cuentan con estudios de mando medio, que obviamente no garantiza una eficaz gestión mucho menos eficiente.

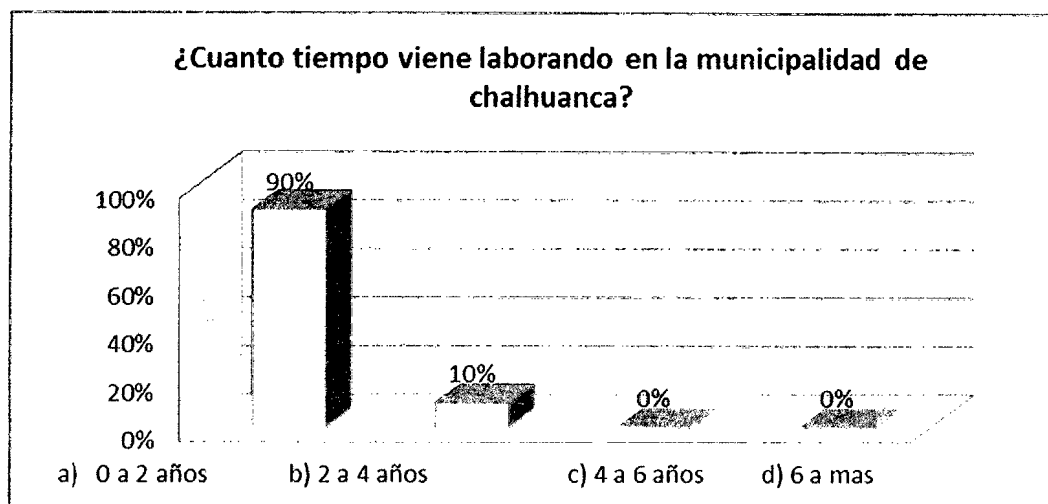
3. ¿CUÁNTO TIEMPO VIENE LABORANDO EN LA MUNICIPALIDAD DE AYMARAES?

CUADRO N° 06: Encuestados según tiempo de trabajo en la Municipalidad de Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	0 a 2 años	9	90%
b)	2 a 4 años	1	10%
c)	4 a 6 años	0	0%
d)	6 a mas	0	0%
TOTAL		10	100%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N° 06: Encuestados según tiempo de trabajo en la
Municipalidad de Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

Los encuestados señalan que el 90% tiene de 0 a 2 años como tiempo de trabajo en la Municipalidad de Aymaraes, mientras que el 10% tienen un tiempo de trabajo de 2 a 4 años en el Municipio.

Esto nos indica que no cuenta con una experiencia laboral dentro de la Municipalidad ni capacitación permanente para una mejor administración en el Programa de Vaso de Leche.

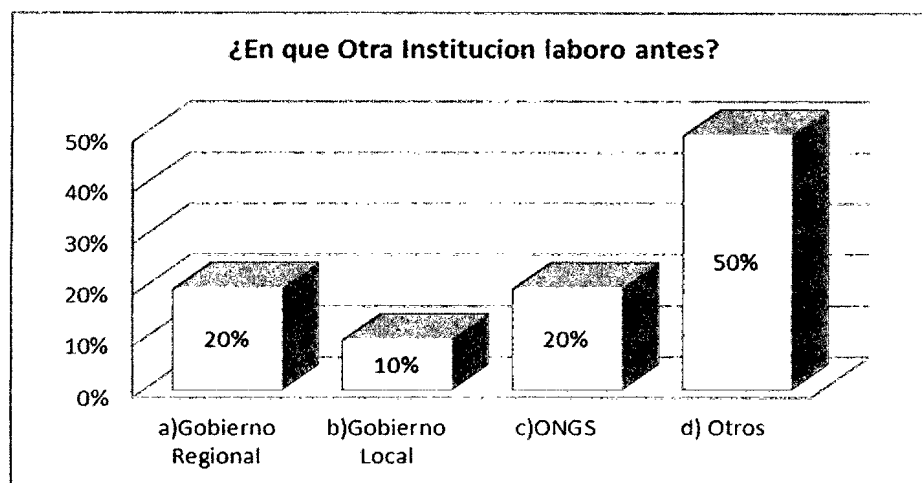
5.- ¿EN QUÉ OTRA INSTITUCIÓN LABORÖ ANTES?

CUADRO N° 07: Encuestados según institución donde laboró con
anterioridad, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Gobierno Regional	2	20%
b)	Gobierno Local	1	10%
c)	ONGS	2	20%
d)	Otros	5	50%
TOTAL		10	100%

FUENTE: Elaboración en base a encuesta

FIGURA N° 07: Encuestados según institución donde laboró con anterioridad, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuesta

Los encuestados señalan que el 20% trabajaban en ONG, el 20%, en el Gobierno Regional, mientras que el 10% trabajó en Gobiernos Locales mientras que el 50% ha laborado en otras instituciones.

Esto significa que en la Municipalidad de Aymaraes se ha dado preferencia en la responsabilidad de la administración del Programa Vaso de Leche, al personal con experiencia en otras entidades como es el caso en empresas privadas, lo que tiene poca concordancia con el mencionado Programa.

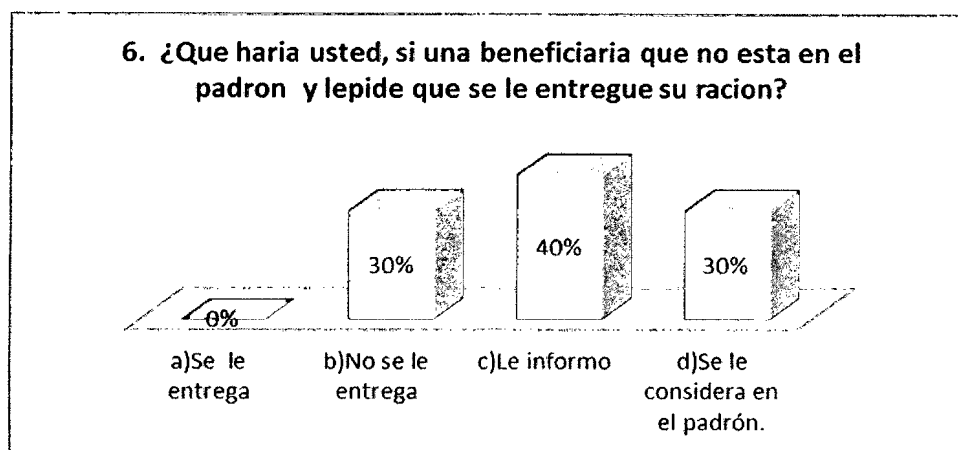
6.-¿QUÉ HARIA USTED SI UNA BENEFICIARIA, QUE NO ESTÁ EN EL PADRÓN, LE PIDE SU RACIÓN?

CUADRO N° 08: Encuestados según actuación frente a beneficiarias, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Se le entrega	0	0%
b)	No se le entrega	3	30%
c)	Le informo	4	40%
d)	Se le considera en el padrón.	3	30%
TOTAL		10	100%

FUENTE: Elaboración en base a encuesta.

FIGURA N° 08: Encuestados según actuación frente a beneficiarias,
Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

En el cuadro se observa que los encuestados señalan que el 40% informa a los beneficiarias sobre las reglas de distribución, mientras que el 30% lo considera en el padrón y solamente el 30% no entregan la ración.

En realidad, se debería brindar más información acerca de la administración del Programa Vaso de Leche, para que de esa manera tengan mayor amplitud y precisión en la toma de decisiones y tengan conocimientos sobre los procedimientos a seguir.

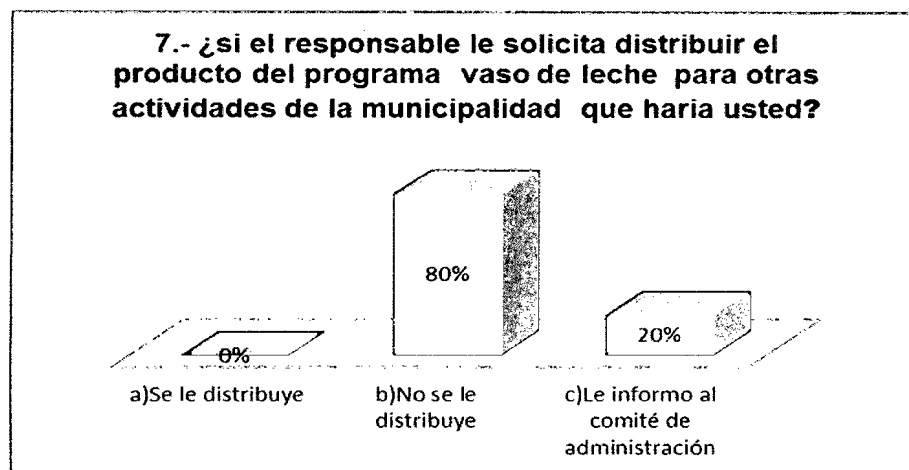
7.- ¿QUÉ HARIA USTED, SI EL RESPONSABLE LE SOLICITA DISTRIBUIR EL PRODUCTO DEL PROGRAMA DE VASO DE LECHE PARA OTRAS ACTIVIDADES DE LA MUNICIPALIDAD?

CUADRO N° 09: Encuestados según actuación frente a solicitud del Programa para otras actividades, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Se le distribuye	0	0%
b)	No se le distribuye	8	80%
c)	Le informo al comité de administración	2	20%
TOTAL		10	100%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N° 09: Encuestados según actuación frente a solicitud del Programa para otras actividades, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

Se observa que el 80% de los encuestados señalan que no se puede distribuir los productos del Programa Vaso de Leche para otras actividades y mientras el 20% indica que presentaría un informe al Comité de Administración.

Esto significa que los trabajadores cumplen con lo establecido en el Reglamento del Programa de Vaso de Leche, que indica que no se puede reorientar dichos productos para otros fines de la Municipalidad, sin embargo, también se observa que este 20% tiene dependencia, pese a existir un reglamento.

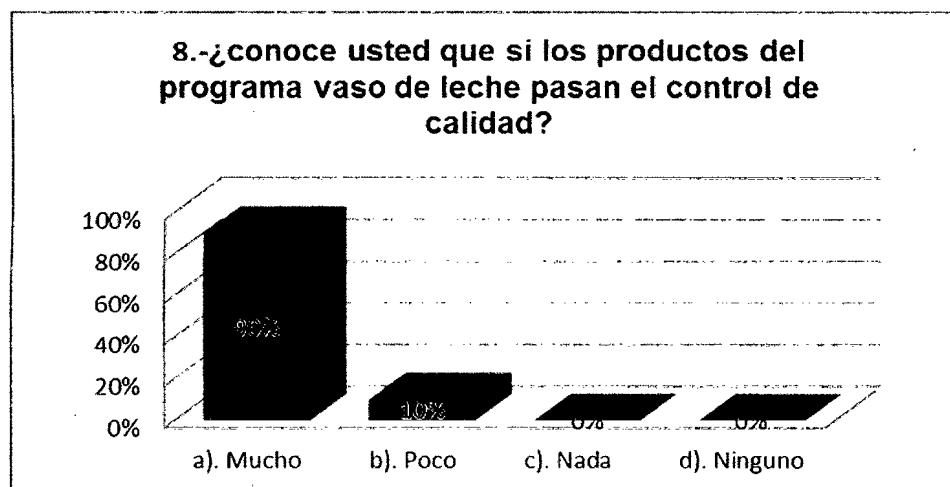
8.- ¿CONOCE USTED QUE SI LOS PRODUCTOS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE PASAN EL CONTROL DE CALIDAD?

TABLA N° 10: Encuestados según conocimiento sobre el control de calidad de productos, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Mucho	9	90%
B	Poco	1	10%
c)	Nada	0	0%
d)	Ninguno	0	0%
TOTAL		10	100%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N° 10: Encuestados según conocimiento sobre el control de calidad de productos, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

Los encuestados señalan conocer mucho sobre el control de calidad que pasan los productos del Programa en un 90%, mientras que el 10% afirma conocer poco sobre el control de calidad de los alimentos de dicho Programa.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que los productos del Programa Vaso de Leche pasan por un control de calidad muy estricto, para bajar los índices de desnutrición de forma eficiente, que es básicamente, la razón de creación del Programa.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.2.1.1 HIPÓTESIS NULA

HO1: El nivel de conocimiento de los trabajadores no repercute negativamente en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, periodo 2012

3.2.1.2 HIPOTESIS ALTERNA

HA1: El nivel de conocimiento de los trabajadores puede repercutir o no también en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, periodo 2012.

Como se muestra en el tabla N° 02 y figura N° 02, se ha comprobado la primera sub hipótesis y muestra que el 10% es menor al 50% entonces se rechaza la hipótesis nula (H01), por lo que podemos afirmar que la hipótesis alterna (HA1) “El nivel de conocimiento de los trabajadores afecta en un porcentaje mínimo en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, periodo 2012”, afirmación hecha a un nivel de confianza del 95%.

De las tablas y figuras del 03 al 10 se sintetiza que los encuestados tienen estudios superiores, el 50% posee título profesional, de los cuales el 20% tiene título universitario. Entonces se puede afirmar que aunque tienen estudios profesionales no está relacionado con las funciones que vienen cumpliendo en el Municipio. Asimismo, el 90% tiene menos de 2 años de trabajo en el Programa, y el 50% de los trabajadores, cuentan con experiencia laboral en el sector privado, que tiene poca relación con sus funciones actuales. Estas características, aunque reflejan una buena gestión, se realizará un mayor análisis más adelante.

Para una buena gestión del Programa de Vaso de Leche, los trabajadores deben contar con conocimientos óptimos. En los resultados se observa que de los 10 trabajadores con estudios superiores, el 30% no tienen estudios concluidos, el 50%, estudios profesionales no universitarios y 20% poseen título profesional



universitario. Conforme a la teoría del conocimiento, Platón realiza importantes reflexiones sobre el tema. En la primera parte discute y se rebate con numerosos argumentos la teoría relativista del sofista según la cual cada opinión es verdadera para quien la sostiene. Por tanto, hay que reconocer que hay opiniones o creencias falsas. En la última parte del diálogo se discute la llamada "definición platónica" del conocimiento, según la cual, está constituido por creencias u opiniones verdaderas y justificadas. Esta definición tampoco se acepta en el propio diálogo, a pesar de lo cual, históricamente ha sido el punto de partida para prácticamente todas las investigaciones; sin embargo, en este trabajo se refleja tal hecho. Esto refleja que en la práctica existe pésima gestión, también quiere decir que hay que realizar trabajos de mayor profundidad teniendo en cuenta la teoría de la capacidad (Bueno *et al.*, 2001). Las capacidades de una organización son lo que ésta puede hacer como resultado del trabajo en equipo de los recursos. Las capacidades están relacionadas con las rutinas organizativas, basadas en el conocimiento, que permiten a las organizaciones desarrollar productos o servicios; actividades que van desde los planteamientos estratégicos hasta el servicio post-atención o mayor conocimiento de las necesidades de los clientes.

Un último aspecto que es necesario considerar en esta perspectiva se refiere a que los recursos y capacidades (activos-conocimientos) es que **éstos no se pueden ver como algo estático en la organización y que además éstos dependen de las circunstancias en las que se ve envuelta la organización**, por ello se hace necesario entonces incorporar el concepto de **capacidades dinámicas** en el conocimiento que se basa en la capacidad de la organización para percibir las **oportunidades del entorno**, para reconfigurar los activos conocimiento, competencias y activos complementarios y la tecnología para alcanzar una ventaja competitiva, en nuestro caso tendría que ver con los estudios y capacitación relacionados con la responsabilidad.



3.2.2 SEGUNDAHIPÓTESIS ESPECÍFICA:

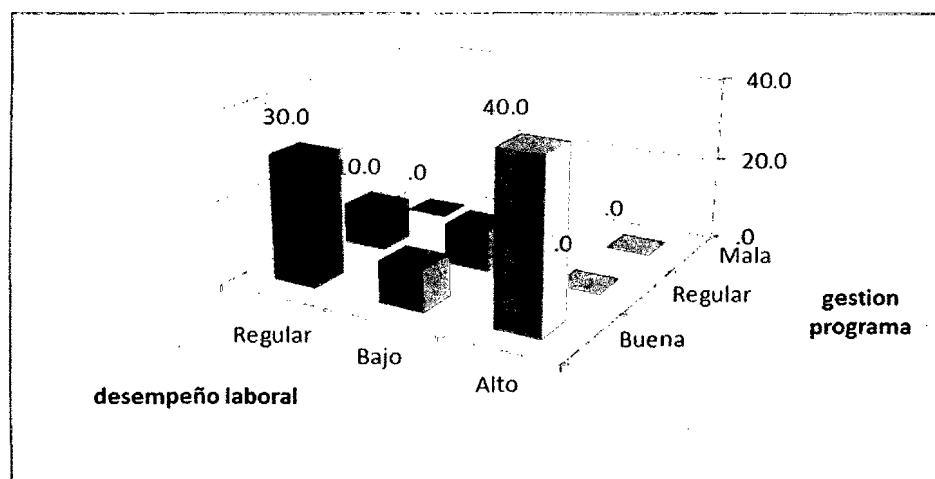
El bajo desempeño laboral de los trabajadores, incide en la gestión del Programa de Vaso de Leche en la Municipalidad de Aymaraes, periodo 2012

CUADRO N°11: Desempeño laboral de los trabajadores y gestión del Programa, Aymaraes, periodo 2012

INDICADOR		Gestión Programa							
		Mala		Regular		Buena		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Desempeño Laboral	Bajo	0	.0	1	10.0	1	10.0	2	.0
	Regular	0	.0	1	10.0	3	30.0	4	44.4
	Alto	0	.0	0	.0	4	40.0	4	55.6
	Total	0	.0	2	20.0	8	80.0	10	100.0

FUENTE: Elaboración propia

FIGURA N°11: Desempeño laboral de los trabajadores y gestión del Programa, Aymaraes, periodo 2012



FUENTE: Elaboración propia

Los resultados de campo presentados en la tabla y figura N° 11, se observa que de los 10 trabajadores, 4, tienen alto desempeño laboral y buena gestión del Programa Vaso de Leche. Asimismo, el 30% posee un desempeño regular y una buena gestión del Programa y el 10% posee un

desempeño laboral y una gestión del programa regular, mientras que el 10% de los trabajadores tiene un desempeño laboral bajo y una gestión regular. En conclusión, los trabajadores con un desempeño laboral bajo - regular alcanzan el 60% de los trabajadores del Programa Vaso de Leche.

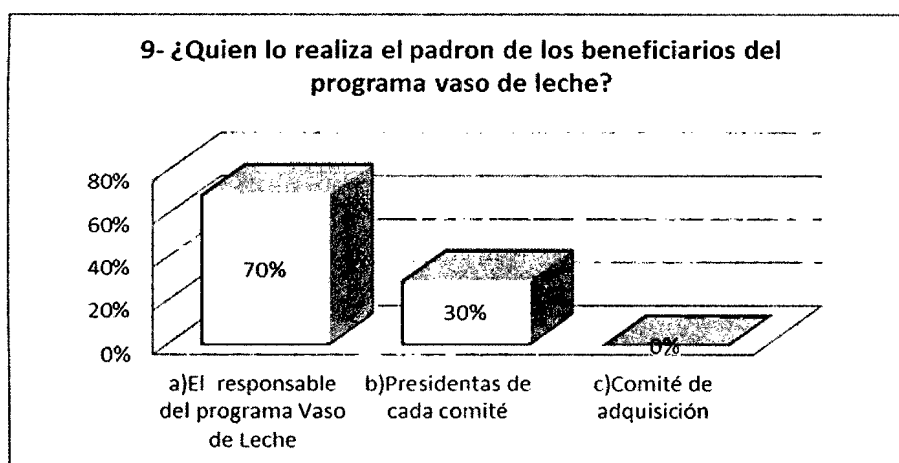
9- ¿QUIÉN REALIZA EL PADRÓN DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE?

CUADRO N°12: Padrón de los beneficiarios del programa según responsables, Aymaraes, 2012

N o	INDICADORES	F	%
a)	El responsable del Programa Vaso de Leche	7	70%
b)	Presidentas de cada Comité	3	30%
c)	Comité de adquisición	0	0%
TOTAL		10	100%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA12 : Padrón de los beneficiarios del programa según responsables, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

De acuerdo con el cuadro 12 se puede observar que el 70% indica que el padrón de los beneficiarios es elaborado por el responsable del Programa Vaso de Leche y el 30% menciona que los responsables son las Presidentas de cada comité.

Un elemento que es necesario señalar es que las Presidentas de los comités no elaboran de forma correcta el padrón, pues colocan datos erróneos e incompletos. Es más, no es la función de ellas si no del responsable del Programa.

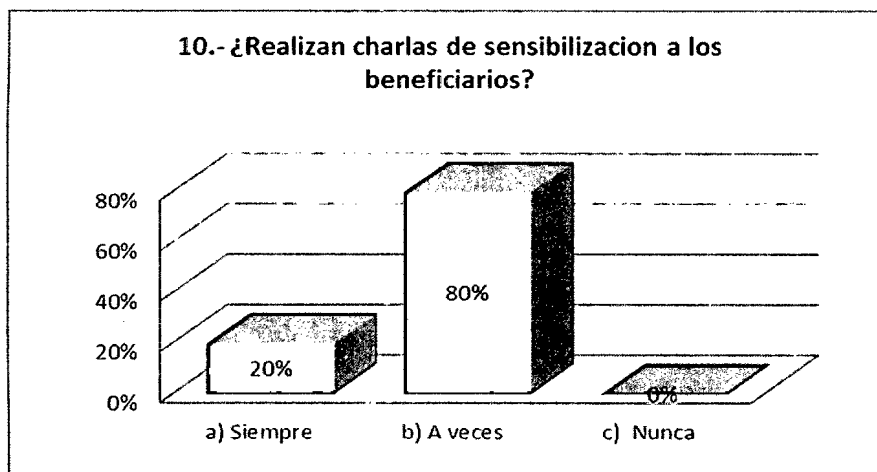
10.-¿REALIZAN CHARLAS DE SENSIBILIZACION A LOS BENEFICIARIOS?

CUADRO N°13: Número de charlas de sensibilización del Programa
Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Siempre	2	20%
b)	A veces	8	80%
c)	Nunca	0	0%
TOTAL		10	100%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N° 13: Número de charlas de sensibilización del Programa,
Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

La tabla 10 muestra que el 80% de las charlas de sensibilización a los beneficiarios se realizan ocasionalmente, a veces mientras que el 20%, afirman que se realizan de manera permanente, siempre.

Esto quiere decir que no está realizando labores de sensibilización social al interior de las organizaciones populares de los comités y más del Vaso de Leche, es decir en la sociedad; sin embargo el Programa Vaso de Leche, pese a sus limitaciones presupuestarias viene promoviendo y organizando eventos sociales sobre tópicos inherentes a la lucha contra la pobreza y desnutrición.

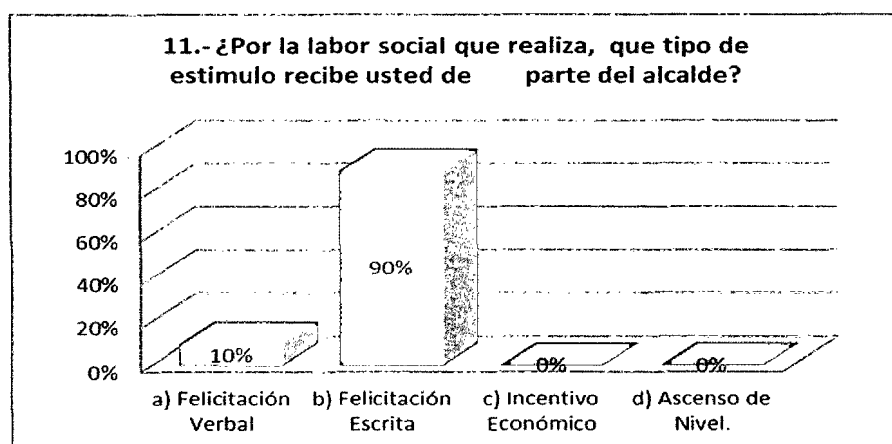
11.- ¿RECIBE USTED, DE PARTE DEL ALCALDE, ALGÚN TIPO DE ESTÍMULO, POR LA LABOR QUE REALIZA?

CUADRO N°14: Tipo de estímulo recibido de parte del alcalde, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Felicitación Verbal	1	10%
b)	Felicitación Escrita	9	90%
c)	Incentivo Económico	0	0%
d)	Ascenso de Nivel.	0	0%
TOTAL		10	100%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

FIGURA N°14: Tipo de estímulo recibido de parte del alcalde, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

Se observa en el cuadro 14, que el 90% reciben estímulos escritos y el 10% menciona, recibir una felicitación verbal.

Esto significa que los tipos de estímulos que reciben son por jerarquía o de acuerdo al desempeño laboral, debería de existir la igualdad para cada trabajador bajo el principio de equidad, porque todos cumplen una función y horario establecido.

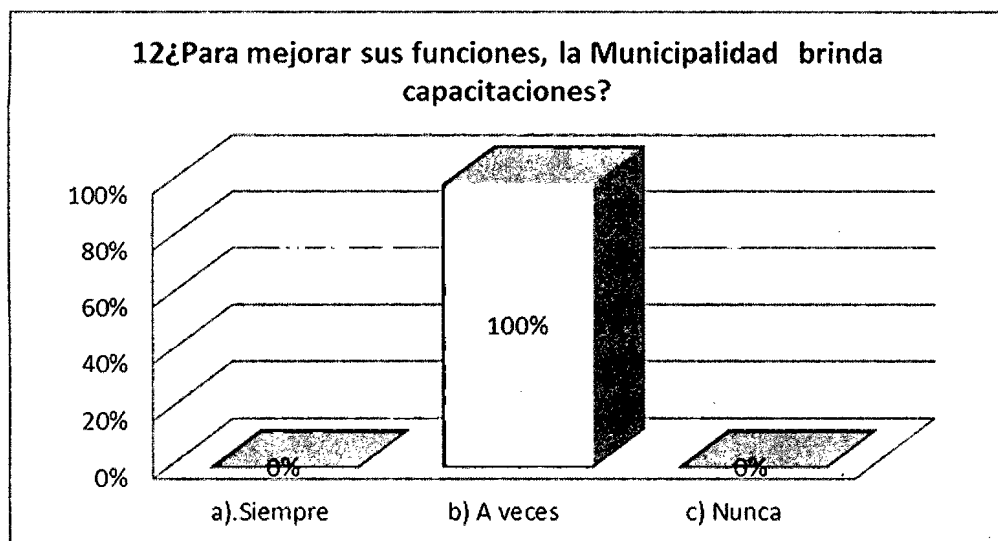
12. ¿BRINDA LA MUNICIPALIDAD, ALGUN TIPO DE CAPACITACION PARA MEJORAR SUS FUNCIONES?

CUADRO N°15: Número de capacitaciones realizadas por la Municipalidad, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Siempre	0	0%
b)	A veces	10	100%
c)	Nunca	0	0%
TOTAL		10	100%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

FIGURA N°15: Número de capacitaciones realizadas por la Municipalidad, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

Se observa en el cuadro 15 que el 100% de los encuestados señalan que la Municipalidad les brinda una capacitación solamente en ocasiones, a veces, para mejorar sus funciones.

Se puede inferir, que debido a que la Municipalidad les brinda capacitaciones en pocas oportunidades, implica que no se da la importancia debida a los temas sociales y que ocasiona deficiencias y una ineficiente gestión de calidad en el manejo del Programa.

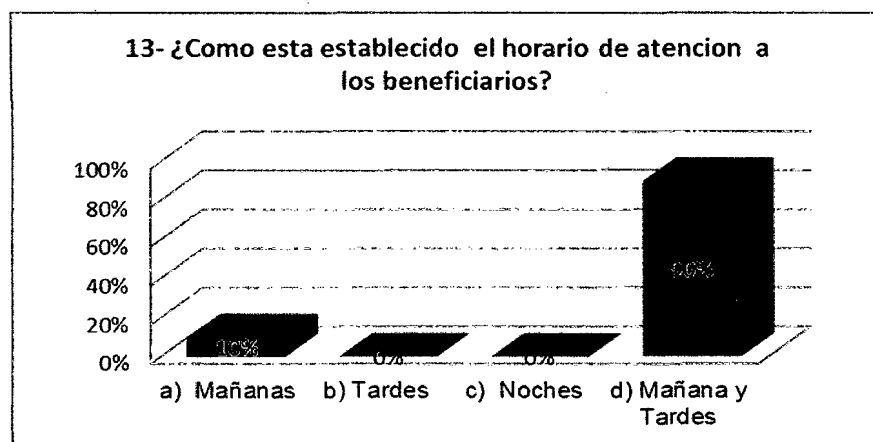
13- ¿CÓMO SE ESTABLECIÓ EL HORARIO DE ATENCIÓN A LOS BENEFICIARIOS?

CUADRO N°16: Horario de atención a los beneficiarios del Programa, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Mañanas	1	10%
b)	Tardes	0	0%
c)	Noches	0	0%
d)	Mañana y Tardes	9	90%
TOTAL		10	100

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°16: Horario de atención a los beneficiarios del Programa, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

Se observa en el cuadro 16 que el 90% de los encuestados manifiestan en el horario de atención a los beneficiarios está establecido en las mañanas y tardes, mientras el 10% indica que la atención del Programa se realiza solo en las mañanas.

Esto significa que efectivamente no hay una coordinación entre los responsables del Programa Vaso de Leche para establecer el horario de atención a los beneficiarios, lo que implica que existe desconocimiento en el manejo del Programa Vaso de Leche, por parte de los promotores.

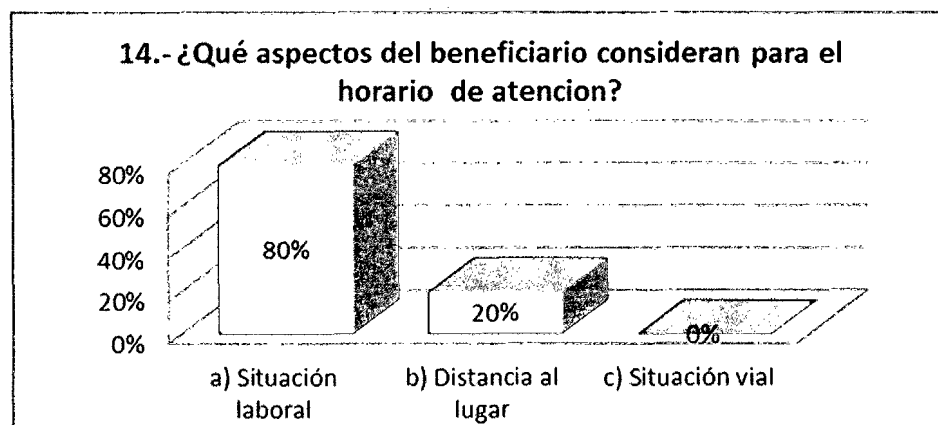
14.-¿QUÉ ASPECTOS DEL BENEFICIARIO CONSIDERA PARA EL HORARIO DE ATENCIÓN?

CUADRO N°17: Horario de atención según aspectos del beneficiario del programa, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Situación laboral	8	80%
b)	Distancia al lugar	2	20%
c)	Situación vial	0	0%
TOTAL		10	100

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°17: Horario de atención según aspectos del beneficiario del programa, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

Se observa en el cuadro 17 que el 80% de los encuestados consideran el horario de atención, tomando en cuenta la situación laboral de los beneficiarios, mientras que el 20%, consideran la distancia hacia el lugar de atención.

Esto significa que la importancia de este aspecto es la situación laboral de los beneficiarios, que les impide asistir en horas de oficina, ya que el horario de trabajo de los responsables son mañanas y tardes.

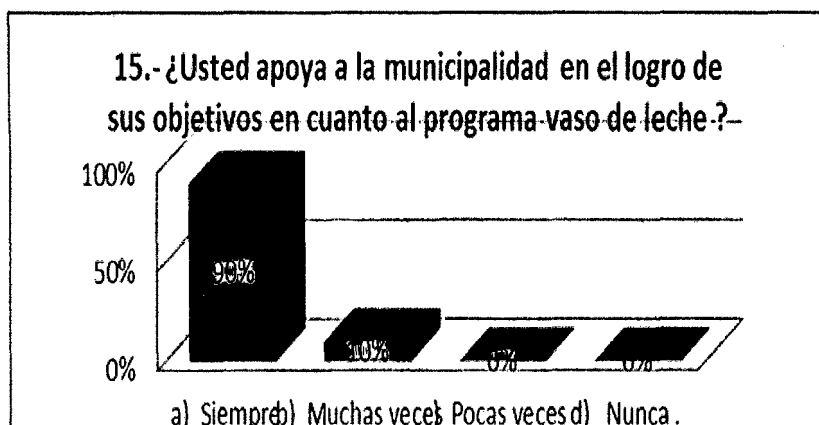
15.-¿USTED APOYA A LA MUNICIPALIDAD EN EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS EN CUANTO AL PROGRAMA VASO DE LECHE?

CUADRO N°18: El Programa según apoyo a la Municipalidad,
Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Siempre	9	90%
b)	Muchas veces	1	10%
c)	Pocas veces	0	0%
d)	Nunca.	0	0%
TOTAL		10	100

FUENTE: Elaboración en base a encuesta.

FIGURA N°18: El Programa según apoyo a la Municipalidad, Aymaraes,



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

Los encuestados responden en el 90% apoyan siempre en el logro de sus objetivos de la institución donde labora, mientras el 10% se identifican muchas veces con el logro de los objetivos de la Municipalidad.

Esto significa que los encuestados otorgan todo el apoyo en las actividades que desarrolla la institución, vale decir que se identifican con la Municipalidad.

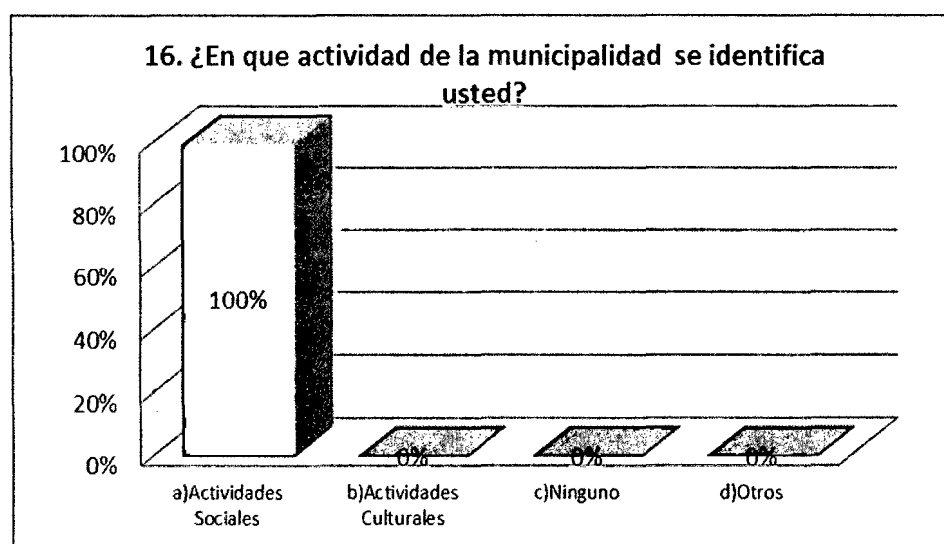
16. ¿EN QUÉ ACTIVIDAD DE LA MUNICIPALIDAD SE IDENTIFICA USTED?

CUADRO N°19: Identificación con las actividades de la Municipalidad, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a).	Actividades Sociales	10	100%
b)	Actividades Culturales	0	0%
c)	Ninguno	0	0%
d)	Otros	0	0%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°19: Identificación con las actividades de la Municipalidad, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

El cuadro 19 muestra que el 100% de los trabajadores del Programa Vaso de Leche se identifican con las actividades sociales que realiza la Municipalidad.

Ello refiere que las actividades sociales de la Municipalidad son parte del Programa Vaso de Leche ya que está inmerso dentro de los asuntos sociales, por ello se inclinan más a esta actividad.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.2.2.1. HIPÓTESIS NULA

HO2: El desempeño laboral de los trabajadores no incide en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, periodo 2012

3.2.1.1 HIPOTESIS ALTERNA

HA2: El desempeño laboral de los trabajadores influye con poca probabilidad en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, periodo 2012.

Como se muestra en el cuadro y figura N° 11, se ha comprobado que la segunda sub hipótesis se muestra que el 40% es menor al 50% entonces se rechaza la hipótesis nula (H02), por lo que podemos afirmar que la hipótesis alterna (HA2) “El desempeño laboral de los trabajadores influye con poca probabilidad en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, periodo 2012”, afirmación hecha a un nivel de confianza del 95%.

Sabemos que el desempeño laboral del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, es la capacidad que tiene el trabajador de obtener optima gestión, conforme a las teorías el desempeño laboral depende del conocimiento y motivación que tenga los trabajadores al respecto podemos relacionar que los trabajadores de la municipalidad podemos afirmar que tienen conocimiento ingenuo o vulgares, directo es el modo de conocer, de forma superficial o aparente se adquiere contacto

directo con las cosas o personas que nos rodean, ya que el 100% de los encuestados realizan capacitación ocasionalmente (a veces) y asimismo sobre la elaboración del padrón de los beneficiarios del Programa Vaso de Leche, señalan que el 30% lo realizan los Presidentes del Programa, aunque ello no está permitido. y sobre las charlas de sensibilización a los beneficiarios, el 80% indica que se realizan a veces. En conclusión se puede afirmar que las características del conocimiento de los trabajadores es asistemático, porque las apariencias y conocimientos se organizan de manera no sistemática, sin obedecer a un orden lógico, tal como señala Fuente Badarracco (1992), ya que el desempeño laboral de los trabajadores no es óptimo sino de regular para abajo.

3.2.3 TERCERA HIPOTESIS ESPECÍFICA:

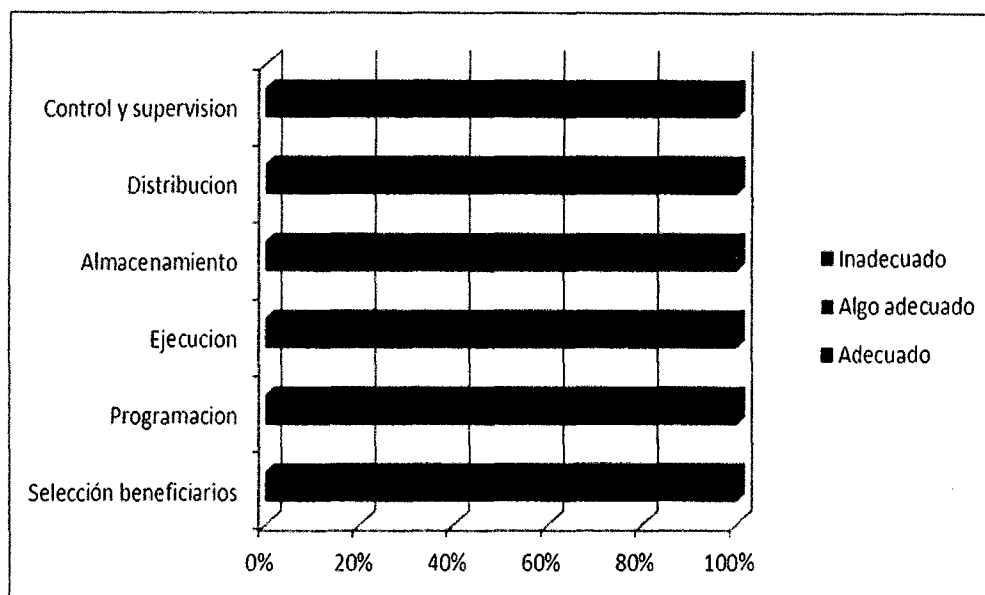
Si las fases operativas se implementan adecuadamente en la gestión del Programa Vaso de Leche, los objetivos y metas de la Municipalidad de Aymaraes se cumplirán eficientemente

CUADRO N°20: Gestión y las fases operativas del Programa Vaso de Leche, Aymaraes, 2012

Indicadores	Inadecuado		Algo adecuado		Adecuado		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Selección beneficiarios	0	.0	2	11.1	8	88.9	10	100.0
Programación	0	.0	6	55.6	4	44.4	10	100.0
Ejecución	0	.0	10	100.0	0	.0	10	100.0
Almacenamiento	0	.0	10	100.0	0	.0	10	100.0
Distribución	0	.0	1	.0	9	100.0	10	100.0
Control y supervisión	0	.0	1	.0	9	100.0	10	100.0

FUENTE: Elaboración propia

FIGURA N°20: Gestión y las fases operativas del Programa Vaso de Leche, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración propia

El trabajo de campo realizado a los trabajadores de la Municipalidad de Aymaraes del Programa Vaso de Leche representada en el tabla y figura N° 20, en el que se muestra las fase del programa que consiste, en primer lugar, realizar la selección de beneficiarios, el 20% señala que es adecuado y el 80%, algo adecuado. En segundo lugar, sobre la programación, el 60% señala que es algo adecuado y el 40% señala que es adecuado; sobre la ejecución, el 100% señala que algo adecuado; sobre el almacenamiento el 100% señala que es algo adecuado; sobre la distribución el 10% señala que es algo adecuado y el 90% señala que es adecuado; sobre el control y supervisión, el 10% señala que es algo adecuado y el 90% , es adecuado. Entonces se infiere que existe una gestión del Programa Vaso de Leche, en las fases operativas algo adecuado, entonces los objetivos y metas de la Municipalidad de Aymaraes, se cumple de forma regular y no eficientemente.

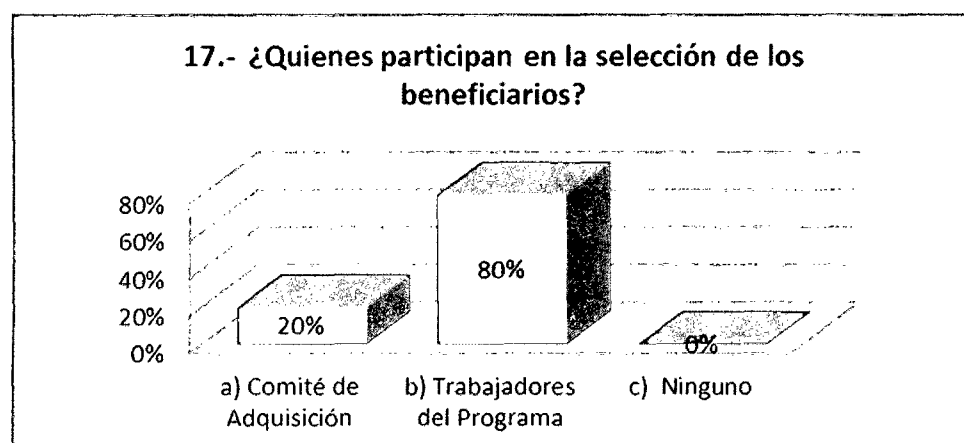
17.-¿QUIENES PARTICIPAN EN LA SELECCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS

CUADRO N°21: El Programa según participantes de la selección de los beneficiarios, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Comité de Adquisición	2	20%
b)	Trabajadores del Programa	8	80%
c)	Ninguno	0	0%
TOTAL		10	100

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°21: El Programa según participantes de la selección de los beneficiarios, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

Del cuadro 21 se observa que el 80% de los encuestados indican, que los participantes en la selección de los beneficiarios son los trabajadores del Programa Vaso de Leche, mientras que el 20% indican que participa el Comité de Adquisición.

La mayoría indican los directos responsables en la selección de beneficiarios son los trabajadores del Programa Vaso de Leche, lo que es concordante con las funciones establecidas en el ROF y no dejar a terceros las responsabilidades que cada trabajador tiene que cumplir.

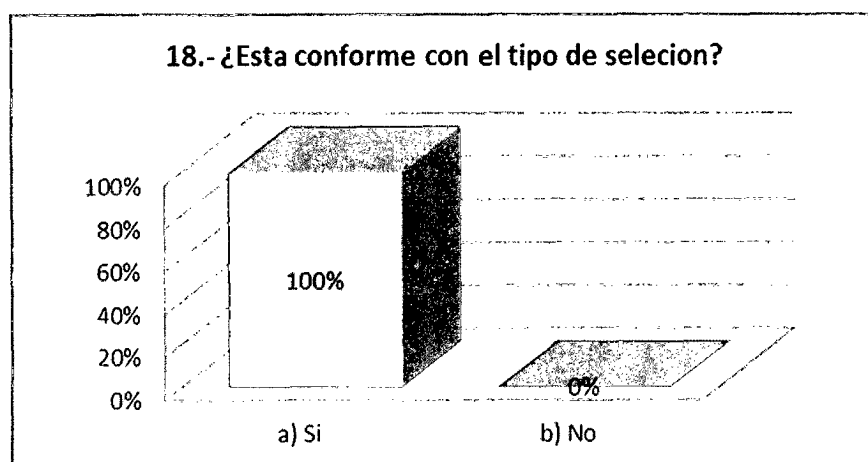
18.- ¿ESTA CONFORME CON EL TIPO DE SELECCION?

CUADRO N°22: Según conformidad con el tipo de selección,
Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Si	10	100%
b)	No	0	0%
TOTAL		10	100

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°22: Según conformidad con el tipo de selección, Aymaraes,
2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

Se observa en el cuadro 18 que el 100% señala que está conforme con el tipo de selección de los beneficiarios.

Se infiere que los responsables están de acuerdo con la selección de los beneficiarios se realizan de acuerdo a lo que estipula el reglamento del Programa Vaso de Leche, priorizando las necesidades de cada beneficiario

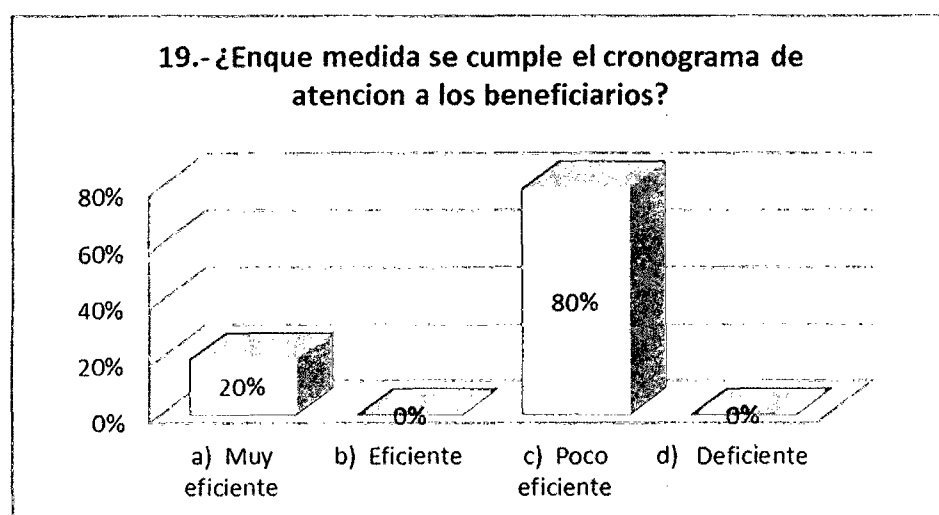
19.- ¿EN QUE MEDIDA SE CUMPLE EL CRONOGRAMA DE ATENCIÓN A LOS BENEFICIARIOS?

CUADRO N°23: Grado de cumplimiento del cronograma de atención, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Muy eficiente	2	20%
b)	Eficiente	0	0%
c)	Poco eficiente	8	80%
d)	Deficiente	0	0%
TOTAL		10	100

ZFUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°23: Grado de cumplimiento del cronograma de atención, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

El cuadro 19 muestra que el 80% señalan el cumplimiento del cronograma de atención a los beneficiarios es poco eficiente, mientras que el 20% indica que la atención a los beneficiarios se cumple muy eficientemente.

Estos objetivos del Programa Vaso de Leche no se deja sentir entre la población, es decir es de manejo muy particular o de gente que está

incurso en estos asuntos. Sin embargo, para una adecuada gestión, la población debe conocer a profundidad los objetivos del Programa, además, los responsables del Programa Vaso de Leche no están familiarizados con estos propósitos sobre todo en lo concerniente a la administración del Programa Vaso de Leche.

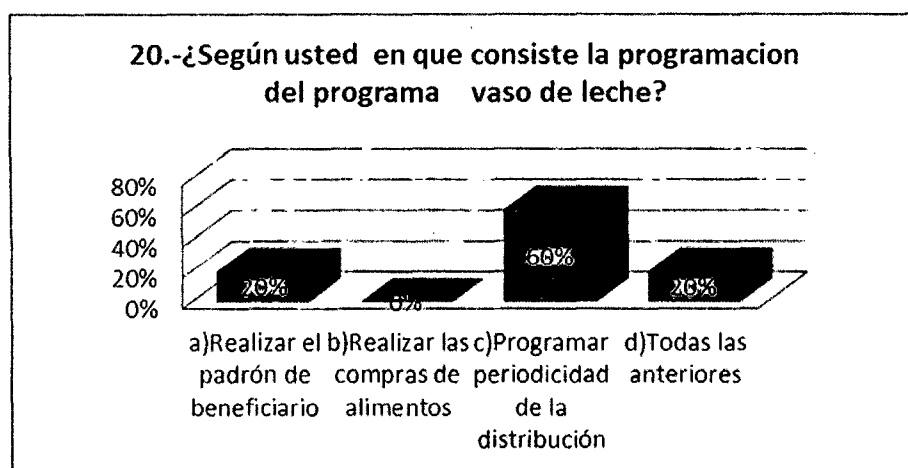
20.-¿SEGÚN USTED EN QUÉ CONSISTE LA PROGRAMACIÓN DEL PROGRAMA VASO DE LECHE?

CUADRO N°24: Conocimiento sobre la programación del Programa, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Realizar el padrón de beneficiario	2	20%
b)	Realizar las compras de alimentos	0	0%
c)	Programar periodicidad de la distribución	6	60%
d)	Todas las anteriores	2	20%
TOTAL		10	100

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°24: Conocimiento sobre la programación del Programa, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas

Del cuadro 24 se desprende que el 60% indica la programación, que consiste en programar la periodicidad de la distribución, y el 20% indica

que consiste en realizar el padrón de los beneficiarios, de igual manera 20% indica todas las anteriores.

La mayoría de los profesionales del Programa Vaso de Leche y específicamente, los promotores manifiestan en forma tajante que la programación del programa, consiste en la periodicidad de distribución, además, dichos responsables en forma constante están en contacto directo con las diferentes organizaciones sociales con quienes laboran en forma permanente.

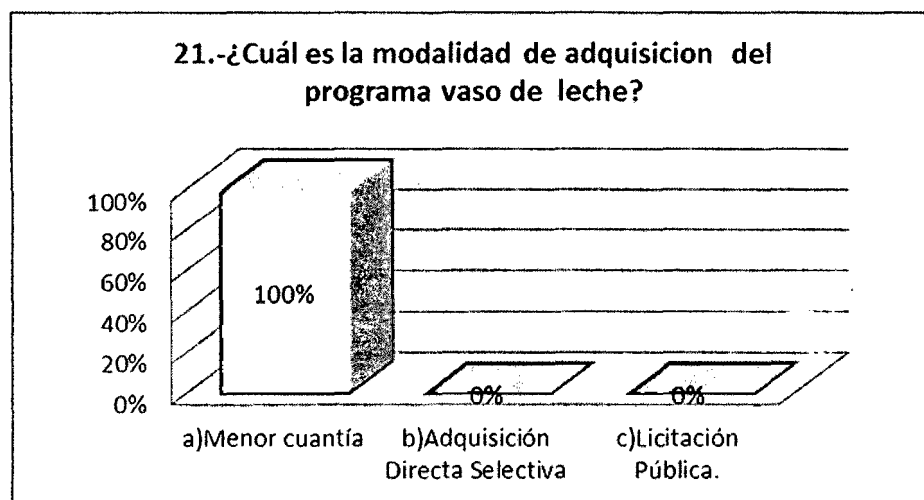
21.-¿CUÁL ES LA MODALIDAD DE ADQUISICIÓN DEL PROGRAMA VASO DE LECHE?

TABLA N°25: Modalidad de adquisición del Programa, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Menor cuantía	10	100%
b)	Adquisición Directa Selectiva	0	0%
c)	Licitación Pública.	0	0%
TOTAL		10	100

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°25: Modalidad de adquisición del Programa, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

Se observa en el cuadro 25 que el 100% de los encuestados señalan que la modalidad de adquisición de los productos del Programa Vaso de Leche es de menor cuantía

Esto quiere decir que las organizaciones populares, sociales y los responsables no están respondiendo a los requerimientos del reglamento del programa, que requiere la participación de todas las organizaciones que están inmersos en adquisición del producto.

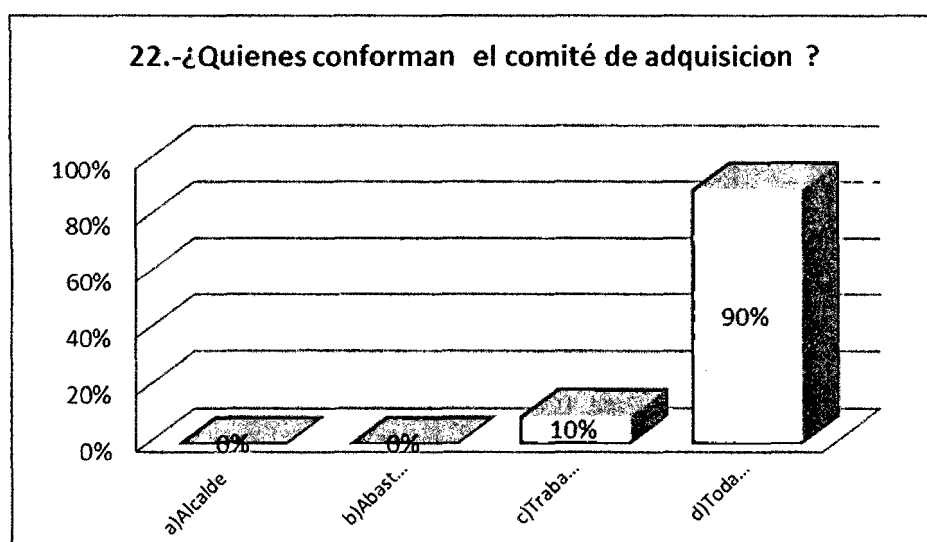
22.- ¿QUIÉNES CONFORMAN EL COMITÉ DE ADQUISICIÓN?

CUADRO N°26: Conformación del Comité de adquisición

N°	INDICADORES	F	%
a)	Alcalde	0	0%
b)	Abastecimiento y Administración	0	0%
c)	Trabajador del Programa	1	10%
d)	Todas las Anteriores	9	90%
TOTAL		10	100

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°26: Conformación del Comité de adquisición



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

Se observa en el cuadro 26 que los responsables encuestados manifiestan conocer la conformación del Comité de adquisición del Programa Vaso de Leche en un 90%, con la participación del Alcalde, del responsable de Abastecimientos y el responsable del programa, mientras el 10% indican, que está conformado solamente por los trabajadores del Programa Vaso de Leche.

Esto significa que los responsables del Programa tienen poco conocimiento en las diferentes estrategias de programas sociales y que deben estar permanentemente informados.

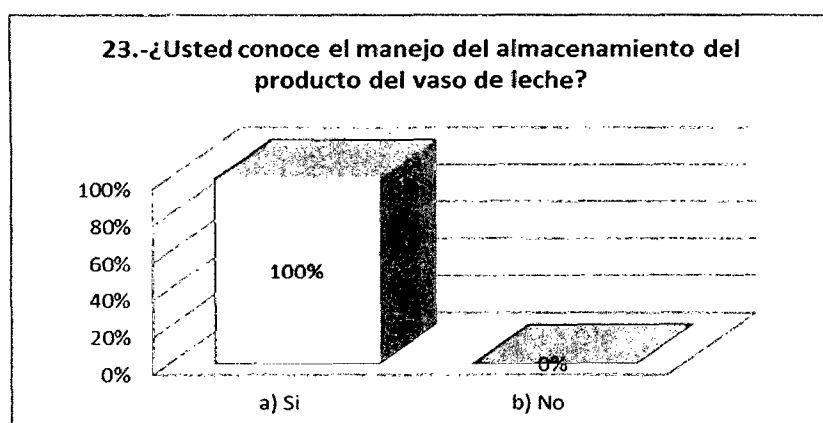
23.- ¿USTED CONOCE EL MANEJO DEL ALMACENAMIENTO DEL PRODUCTO DEL VASO DE LECHE?

CUADRO N°27: Conocimiento del manejo del almacenamiento,
Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Si	10	100%
b)	No	0	0%
TOTAL		10	100

FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

FIGURA N°27: Conocimiento del manejo del almacenamiento,
Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

Los encuestados señalan en un 100% que existe labor positiva en el manejo adecuado del almacenamiento del producto Vaso de Leche. Se ha comprobado la labor positiva que cumplen los responsables del Programa Vaso de Leche, precisamente por la coordinación que realiza con toda las organizaciones sociales con quienes desarrolla acciones de custodia del producto.

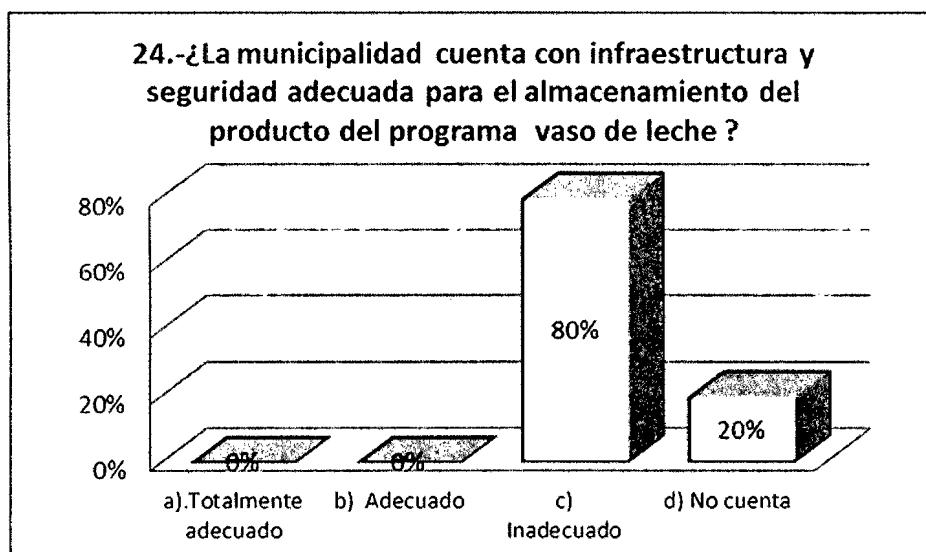
24.-¿LA MUNICIPALIDAD CUENTA CON INFRAESTRUCTURA Y SEGURIDAD ADECUADA PARA EL ALMACENAMIENTO DEL PRODUCTO DEL PROGRAMA VASO DE LECHE ?

CUADRO N°28: Infraestructura para el almacenamiento, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a).	Totalmente adecuado	0	0%
b).	Adecuado	0	0%
c).	Inadecuado	8	80%
d).	No cuenta	2	20%
TOTAL		10	100

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°28: Infraestructura para el almacenamiento, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

Los encuestados indican en un 80% cuentan con infraestructura inadecuada para el almacenamiento del producto Vaso de Leche, mientras que el 20% indica que no cuenta con infraestructura para el almacenamiento del producto.

En realidad, se ha podido comprobar la labor positiva de los responsables del Programa Vaso de Leche que no cuentan con un sistema de seguridad para dicho producto.

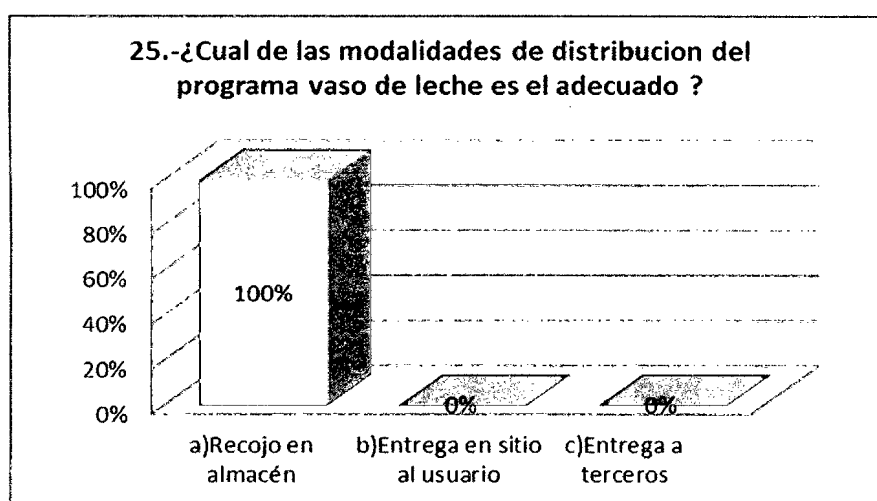
25.-¿CUÁL DE LAS MODALIDADES DE DISTRIBUCIÓN DEL PROGRAMA VASO DE LECHE ES ADECUADO ?

CUADRO N°29: Modalidad de distribución adecuada del Programa, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Recojo en almacén	10	100%
b)	Entrega en sitio al usuario	0	0%
c)	Entrega a terceros	0	0%
TOTAL		10	100

FUENTE: Elaboración en base a encuesta.

FIGURA N°29: Modalidad de distribución adecuada del Programa, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

Los encuestados señalan en un 100% que las formas de distribución del Programa Vaso de Leche son adecuadas cuando se hace la entrega en el almacén.

Esto significa, efectivamente, que las decisiones que toman los responsables del Programa Vaso de Leche, son más adecuadas para evitar pérdidas, esto permitirá transparencia en la distribución a las Presidentas de cada comité

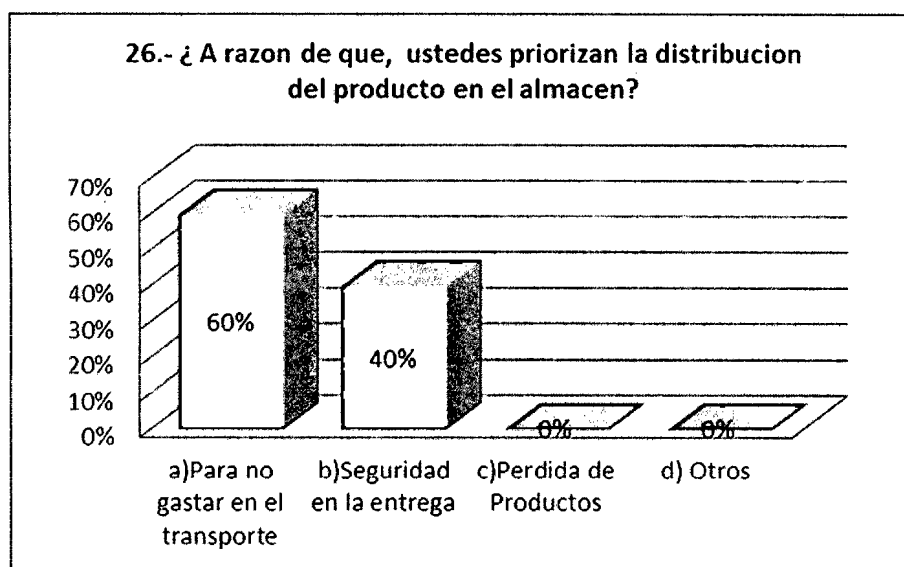
26.- ¿CUÁL ES LA PRIORIDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DEL PRODUCTO EN EL ALMACÉN?

CUADRO N°30: Prioridad en la distribución del producto, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Para no gastar en el transporte	6	60%
b)	Seguridad en la entrega	4	40%
c)	Perdida de Productos	0	0%
d)	Otros	0	0%
TOTAL		10	100

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°30: Prioridad en la distribución del producto, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

Se observa en el cuadro 30 que los encuestados en un 60 % priorizan la distribución del producto en el almacén, para no gastar en transporte, mientras que el 40% manifiesta que la distribución se prioriza por la seguridad en la entrega

Esto significa que los encuestados priorizan la distribución del producto en el almacén, precisando que no se cuenta con un presupuesto específico para el traslado del producto.

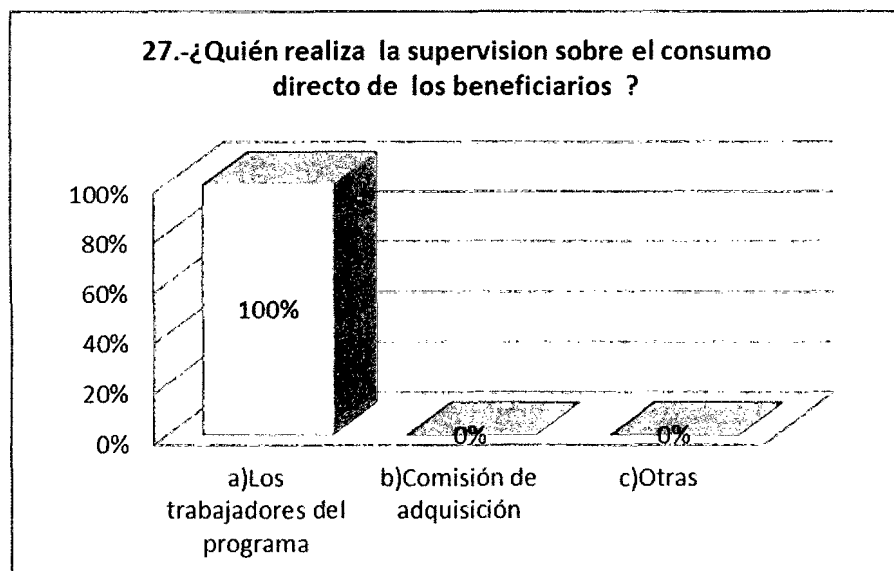
27.- ¿QUIÉN REALIZA LA SUPERVISIÓN SOBRE EL CONSUMO DIRECTO DE LOS BENEFICIARIOS?

CUADRO N°31: Supervisión del consumo directo, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Los trabajadores del programa	10	100%
b)	Comisión de adquisición	0	0%
c)	Otras	0	0%
	TOTAL	10	100

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°31: Supervisión del consumo directo, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

Según lo que se observa en el cuadro 31, los encuestados indican, en un 100% que la supervisión sobre el consumo directo de los beneficiarios se realiza a través de los trabajadores del Programa Vaso de leche. Esto significa que los trabajadores del Programa son los responsables directos para la supervisión correspondiente sobre el consumo de los beneficiarios.

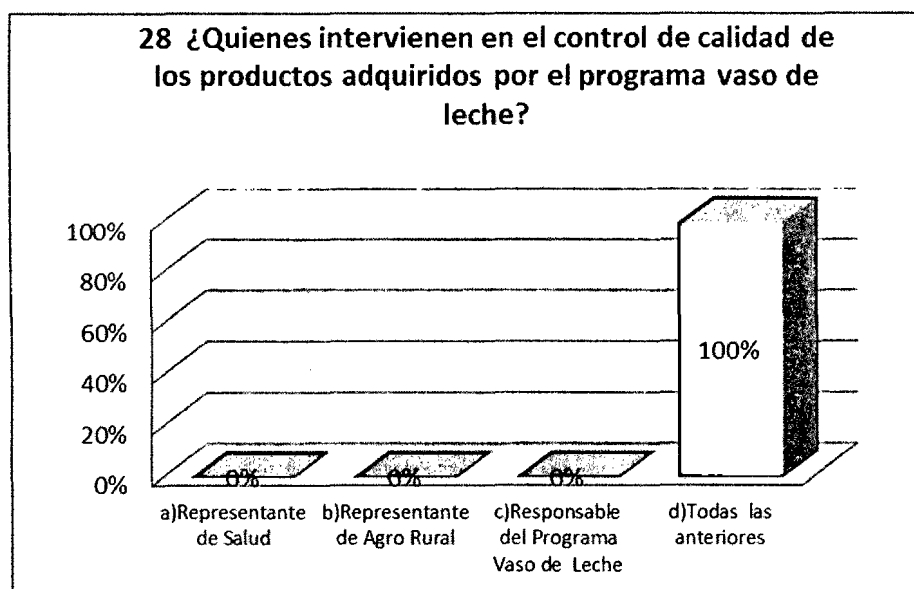
28.- ¿QUIÉNES INTERVIENEN EN EL CONTROL DE CALIDAD DE PRODUCTOS ADQUIRIDOS POR EL PROGRAMA VASO DE LECHE?

CUADRO N°32: Control de calidad de los productos, Aymaraes, 2012

N°	INDICADORES	F	%
a)	Representante de Salud	0	0%
b)	Representante de Agro Rural	0	0%
c)	Responsable del Programa Vaso de Leche	0	0%
d)	Todas las anteriores	10	100%
	TOTAL	10	100

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°32: Control de calidad de los productos, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas.

El cuadro 32 muestra que el 100% de los encuestados señala que el control de calidad de los productos adquiridos por el Programa Vaso de Leche se realiza por los representantes de Salud, Agro rural y del Programa Vaso de Leche.

Sin embargo, de acuerdo al reglamento, el control de calidad de los productos debe ser estrictamente controlado por las organizaciones sociales del Programa Vaso de Leche.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.2.3.1. HIPÓTESIS NULA

HO3: Si las fases operativas en la gestión del Programa Vaso de Leche no se implementan adecuadamente los objetivos y metas de la Municipalidad no se cumplirán eficientemente.

3.2.3.2 HIPOTESIS ALTERNA

HA3: Si las fases operativas en la gestión del Programa Vaso de Leche se desarrollan de acuerdo a lo establecido entonces al menos se cumplirán los objetivos y las metas en un 70%.

Como se muestra en el cuadro y figura N° 20, se ha comprobado sobre la tercera sub hipótesis, se muestra que el 70% es menor al 100% entonces se rechaza la hipótesis nula (H03), por lo que se puede afirmar que la hipótesis alterna (HA3) “Si las fases operativas en la gestión del Programa Vaso de Leche se desarrollan de acuerdo a lo establecido, se cumplirán eficientemente del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, periodo 2012, afirmación hecha a un nivel de confianza del 95%.

El Programa de Vaso Leche de la Municipalidad de Aymraes, depende del nivel de conocimiento, habilidades, actitudes de los trabajadores para una adecuado planeamiento y cumplimiento de los objetivos y metas para los que fue creado el programa forman parte de esto los hábitos y creencias de la colectividad llegar a ser un componente de la sociedad civil



dependiendo como se ha organizado el comité, pueden ser en anexos, caseríos, pueblos jóvenes, asentamientos humanos, barrios, centros poblados o simplemente beneficiarios.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS BENEFICIARIOS

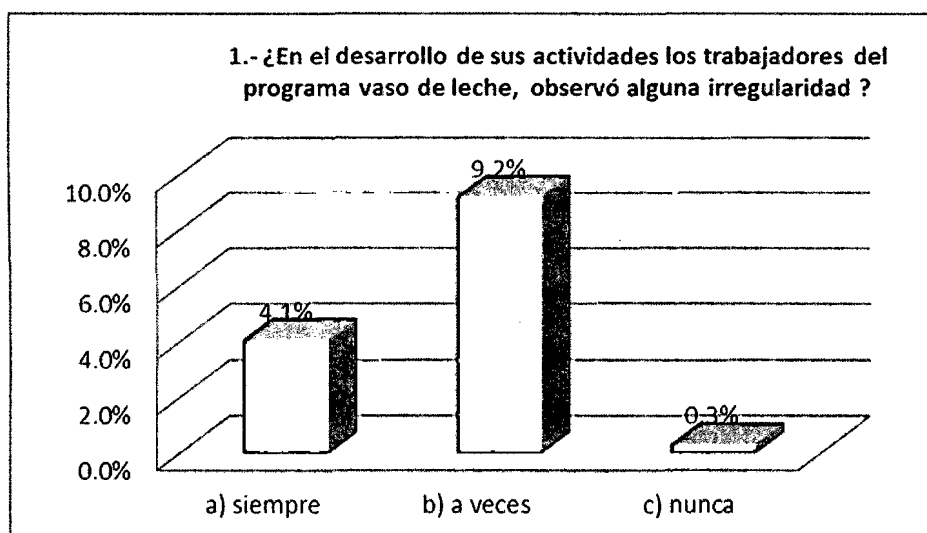
1.- ¿OBSERVA ALGUNA IRREGULARIDAD EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA VASO DE LECHE?

CUADRO N°33: Irregularidades en las actividades de los trabajadores,
Aymaraes, 2012

Alternativa	Desarrollo de actividades	Desarrollo de actividades en %
a) siempre	24	4.1%
b) a veces	54	9.2%
c) nunca	2	0.3%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N° 33: Irregularidades en las actividades de los trabajadores,
Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas

El cuadro y figura N° 33 muestran que el 9.2% de los beneficiarios observan que los trabajadores del Programa Vaso de Leche, a veces cometen irregularidades, mientras que el 4.1% mencionan que siempre existe irregularidades, por último el 0.35% indican que no observan ninguna irregularidad. Con respecto a este ítem, los trabajadores del Programa Vaso de Leche indicaban en el cuadro y figura N° 06, señalaban que el 40% informa a los beneficiarias las reglas de distribución, mientras el 30%, los considera en el padrón en el momento y solo el 30%, no lo hace.

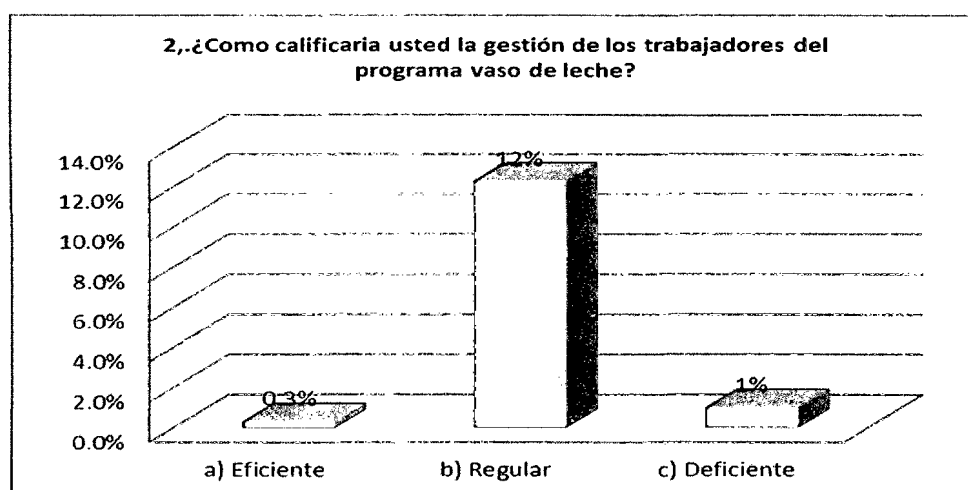
2.,CÓMO CALIFICARÍA USTED LA GESTIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA VASO DE LECHE?

CUADRO N°34: Calificación de la gestión de los trabajadores, Aymaraes, 2012

Alternativa	Desarrollo de actividades	Desarrollo de actividades en %
a) Eficiente	2	0.3%
b) Regular	72	12%
c) Deficiente	6	1%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°34: Calificación de la gestión de los trabajadores, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas

De acuerdo a los encuestados, el 12% indica que la gestión que realizan los trabajadores es regular y el 1%, deficiente, por último, solo el 0.3% mencionan que son eficientes.

Sobre este aspecto, la encuesta realizada a los trabajadores y mostrada en el cuadro y figura N°12 señalaba que el 100% de ellos, recibía, de la Municipalidad, capacitación, pocas veces, para mejorar sus funciones. De ello, se puede inferir que para un mejor desenvolvimiento de sus funciones, la Municipalidad brinda capacitaciones en pocas oportunidades, esto implica que no se otorga la importancia debida a los temas sociales.

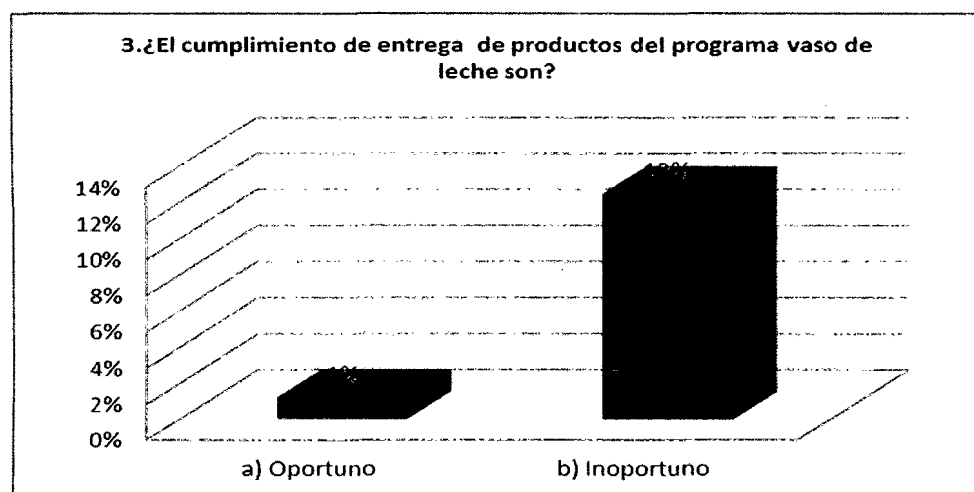
3.-¿CÓMO ES EL CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE PRODUCTOS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE?

CUADRO N°35: Cumplimiento de la entrega de productos, Aymaraes, 2012

Alternativa	Desarrollo de actividades	Desarrollo de actividades en %
a) Oportuno	7	1%
b) Inoportuno	73	13%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°35: Cumplimiento de entrega de la productos, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas

De acuerdo al resultado se observa que el 13 % indica el cumplimiento de entrega de productos en forma inoportuna, con retrasos de 1 o 2 meses y por último, el 1% indica que la entrega de productos se realiza a tiempo.

Mientras que en la encuesta a los trabajadores respondieron sobre la transparencia en la distribución a las Presidentas de cada comité, que se mostraba en el cuadro y figura N°25 señalaban que el 100% de la distribución del Programa Vaso de Leche era adecuado, si se realizaba la entrega en el almacén.

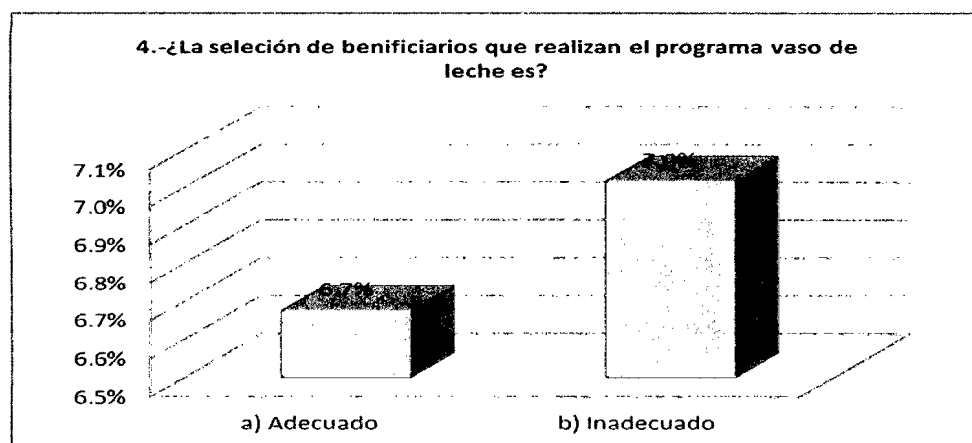
4.-¿CÓMO ES LA SELECCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE?

CUADRO N°36: Selección de los beneficiarios, Aymaraes, 2012

Alternativa	Desarrollo de actividades	Desarrollo de actividades en %
a) Adecuado	39	6.7%
b) Inadecuado	41	7.0%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°36: Selección de los beneficiarios, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas

Se observa en el cuadro 36 que el 7% no está de acuerdo con la selección de beneficiarios que se realizan y que es inadecuado mientras el 6.7% indican es adecuada la selección.

Con respecto a ello, los trabajadores del Programa Vaso de Leche, señalaban que el 100% estaban conformes con el tipo de selección de los beneficiarios, como se mostraba en el cuadro y figura N°18.

Por tanto, se infiere que los responsables están de acuerdo con la selección de los beneficiarios que realizan de acuerdo a lo que estipula el reglamento del Programa Vaso de Leche priorizando las necesidades de cada beneficiario, se puede notar la incomodidad de los beneficiarios debido que hay niños tienen más de 6 años y siguen considerados en el padrón

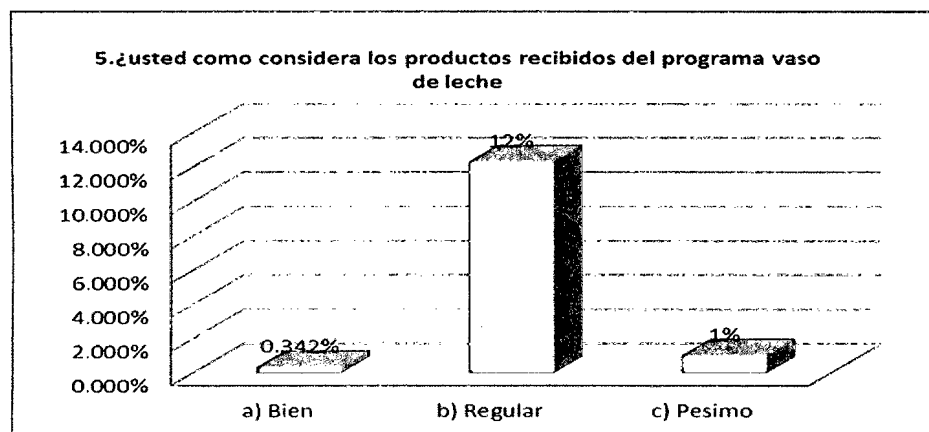
55.- ¿COMO CONSIDERA USTED, LOS PRODUCTOS RECIBIDOS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE?

CUADRO N°37: Calidad de los productos recibidos, Aymaraes, 2012

Alternativa	Desarrollo de actividades	Desarrollo de actividades en %
a) Bien	2	0.342%
b) Regular	72	12%
c) Pésimo	6	1%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

GRÁFICO N°37: Calidad de los productos recibidos, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas

Se observa en el cuadro 37, que los encuestadores mencionan que el 12% consideran que los productos que reciben tiene una calidad regular, mientras el 1% indica que es pésimo y un total de 0.34% indican que los productos recibidos son de buena calidad.

Sobre este asunto, el 100% de los trabajadores del Programa Vaso de Leche, señalan que el control de calidad de los productos adquiridos por el Programa Vaso de Leche se realizaba con el apoyo de varios representantes, como se observa en el cuadro y figura N°28.

Se refiere que el control de calidad de los productos debe ser estrictamente controlado por las organizaciones sociales del Programa Vaso de Leche.

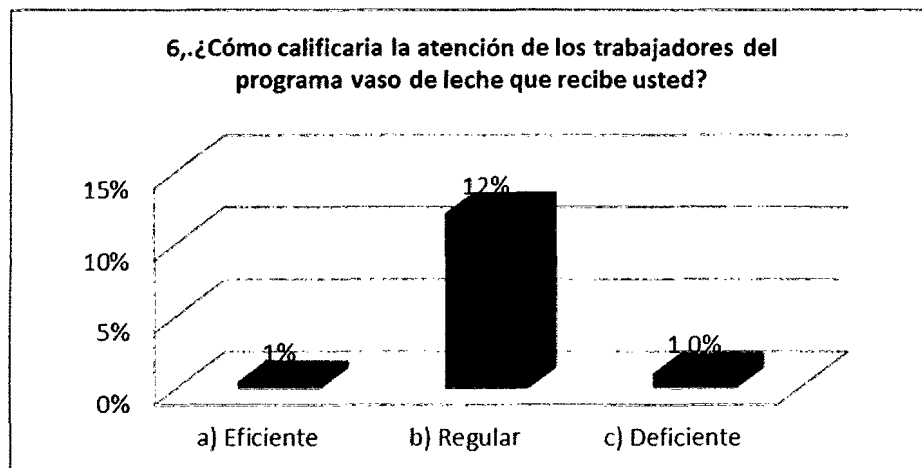
6.-¿CÓMO CALIFICARÍA LA ATENCIÓN DE LOS TRABAJADORES DDEL PROGRAMA VASO DE LECHE QUE RECIBE USTED?

CUADRO N°38: Atención recibida de los trabajadores del Programa, Aymaraes, 2012

Alternativa	Desarrollo de actividades	Desarrollo de actividades en %
a) Eficiente	3	1%
b) Regular	71	12%
c) Deficiente	6	1.0%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°38: Atención recibida de los trabajadores del Programa,
Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas

De acuerdo a los resultados observados en el cuadro 38, el 12 % de los encuestados indican que la atención recibida es regular, mientras el 1.01% indica que es deficiente y el 1% mencionan que la atención es eficiente.

Sobre este aspecto, en la encuesta realizada a los trabajadores se mostraba, en el cuadro y figura N°19, que el 80% señalaban el cumplimiento del cronograma de atención a los beneficiarios y que era poco eficiente, mientras que el 20% indicaba que la atención a los beneficiarios se cumplía de forma muy eficientemente.

Estos objetivos del Programa Vaso de Leche no se comunican a la población, es decir, es de manejo muy particular o de gente que está incurso en estos asuntos, pero la población debe conocer a profundidad, es por eso que los propios responsables del Programa Vaso de Leche no están familiarizados con estos propósitos sobre todo en lo concerniente a la administración del Programa Vaso de Leche.

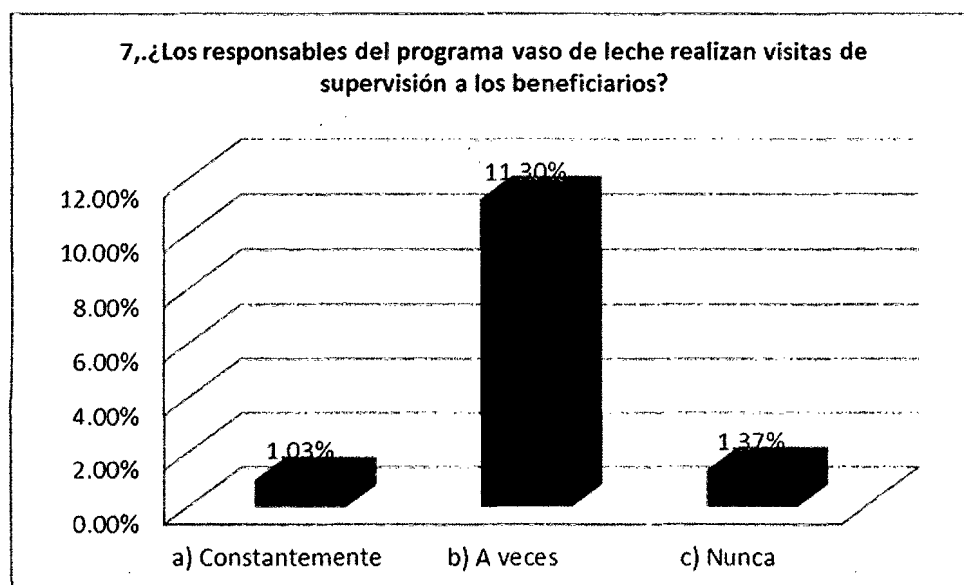
7.¿REALIZAN VISITAS DE SUPERVISIÓN A LOS BENEFICIARIOS, LOS RESPONSABLES DEL PROGRAMA VASO DE LECHE?

CUADRO N°39: Visitas de los responsables del programa, Aymaraes, 2012

Alternativa	Desarrollo de actividades	Desarrollo de actividades en %
a) Constantemente	6	1.03%
b) A veces	66	11.30%
c) Nunca	8	1.37%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°39: Visitas de los responsables del programa, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas

Se observa en el cuadro 39, que el 11.30% indican que los responsables de este Programa realizan visitas ocasionalmente, a veces y el 1.37% nunca realizan visitas, por último, solo el 1% si realizan constantes visitas.

Mientras que los trabajadores encuestados del Programa Vaso de Leche respondieron en un 100% que la supervisión sobre el consumo directo de los beneficiarios lo realiza ellos.

Esto significa que los trabajadores del Programa Vaso de Leche son directos responsables de realizar la supervisión correspondiente sobre el consumo de los beneficiarios

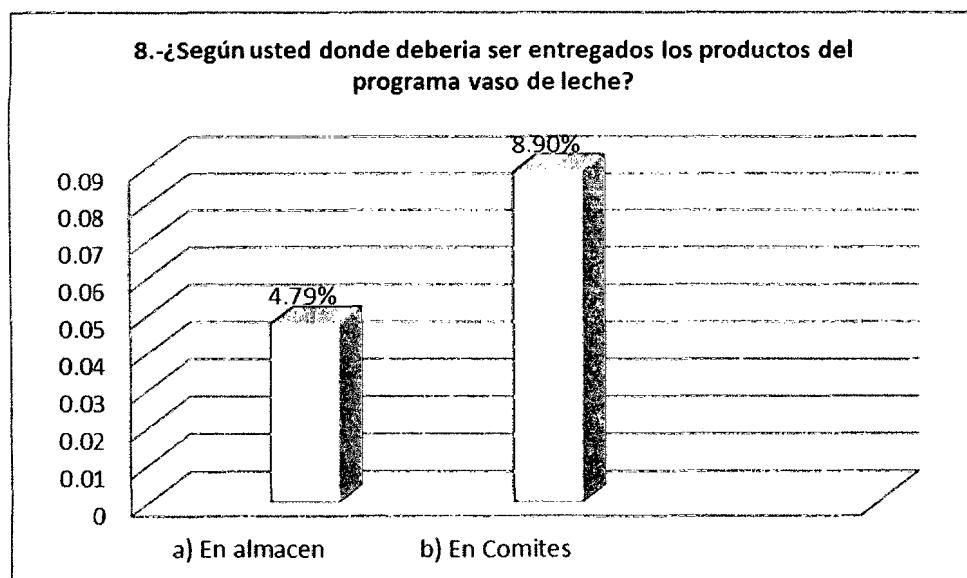
8.-¿DONDE DEBERÍAN SER ENTREGADOS LOS PRODUCTOS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE?

CUADRO N°40: Lugar de entrega de los productos del Programa, Aymaraes, 2012

Alternativa	Desarrollo de actividades	Desarrollo de actividades en %
a) En almacén	28	4.79%
b) En Comités	52	8.90%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°40: Lugar de entrega de los productos del Programa, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas

Se observa en el cuadro 40, que el 8.90% indican que la entrega de productos debería ser en los Comités para evitar el costo de traslado y el 4.79% mencionan, debería ser en el almacén por la seguridad de los productos

Sobre este aspecto el 100% de los trabajadores encuestados señalaron, en el cuadro anterior, que la distribución del Programa Vaso de Leche es el adecuado cuando se hace la entrega en el almacén. Esto significa que efectivamente que las decisiones que toman los responsables del Programa Vaso de Leche, es más adecuado para evitar pérdidas, y que permite la transparencia en la distribución a las Presidentas de cada comité

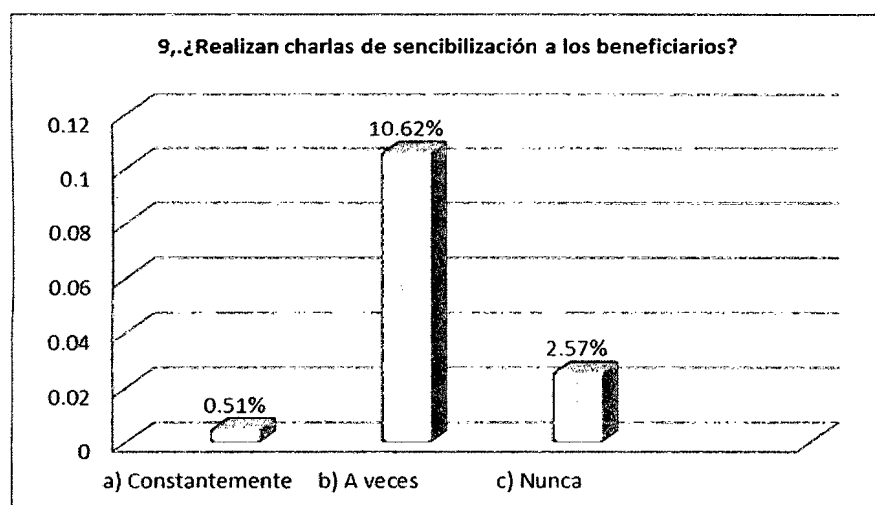
9, ¿REALIZAN CHARLAS DE SENSIBILIZACIÓN A LOS BENEFICIARIOS?

CUADRO N° 41: Charlas de sensibilización a beneficiarios, Aymaraes, 2012

Alternativa	Desarrollo de actividades	Desarrollo de actividades en %
a) Constantemente	3	0.51%
b) A veces	62	10.62%
c) Nunca	15	2.57%

FUENTE: Elaboración en base a encuestas

FIGURA N°41: Charlas de sensibilización a beneficiarios, Aymaraes, 2012



FUENTE: Elaboración en base a encuestas

Se observa en el cuadro 31 que el 10.62% de los trabajadores encuestados aseguran que a veces se realizan charlas de sensibilización mientras que el 2.57% indican que nunca se realizó ningún tipo de charla y el 0.51% dicen que, constantemente, se realizan charlas sobre el Programa

Sobre este punto, los trabajadores del Programa Vaso de Leche encuestados, indicaron que las charlas de sensibilización a los beneficiarios se realizan ocasionalmente, en un 80% y el 20% afirmó que se realizaban siempre.

Esto quiere decir que no está realizando labores de sensibilización social al interior de las organizaciones populares como vaso de leche, es decir en la sociedad sin embargo el Programa Vaso de Leche pese a sus limitaciones presupuestarias viene promoviendo y organizando eventos sociales sobre tópicos inherentes a la lucha contra la pobreza y desnutrición



CONCLUSIONES

- PRIMERA: La capacidad de los trabajadores con estudios superiores no repercute directamente en la gestión del Programa Vaso de Leche. Las capacidades de una organización son lo que ésta puede hacer como resultado del trabajo en equipo de los recursos. Las capacidades están relacionadas con la rutina organizativa.
- SEGUNDA: La capacidad que tiene el trabajador de obtener optima gestión, conforme a las teorías el desempeño laboral depende del conocimiento y motivación que tenga los trabajadores al respecto podemos relacionar que los trabajadores que desempeñan esta actividad del Programa Vaso de Leche es por conocimiento empírico y rutina de sus funciones laborales, se puede denominar (habilidades).
- TERCERA. El Programa de Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, depende del nivel de conocimiento, habilidades, actitudes de los trabajadores para una adecuado planeamiento y cumplimiento de los objetivos y metas para los que fue creado el programa forman parte de esto los hábitos y creencias de la colectividad llegar a ser un componente de la sociedad civil dependiendo como se ha organizado el comité y realmente cumplir objetivo principal bajar la desnutrición del binomio madre – hijo y complementaria mente los ancianos.
- CUARTA: Las características del conocimiento de los trabajadores es asistemático, porque las apariencias y conocimientos se organizan de manera no sistemática, sin obedecer a un orden lógico, tal como señala Fuente Badarracco (1992)

RECOMENDACIONES

- 1° Se recomienda a la Municipalidad y a los trabajadores del Programa Vaso de Leche, determinar qué tipo de trabajadores son eficaces y no simbólicas, deben implementarse frente a actos de corrupción comprobados. Lo cual se tiene que realizar una convocatoria pública para garantizar el buen manejo del programa.
- 2° Se recomienda a la Municipalidad y a los trabajadores del Programa Vaso de Leche, establecer y fortalecer las capacitaciones constantes para un buen manejo de programas y control de calidad que garantiza a los beneficiarios.
- 3° Se recomienda a la Municipalidad y a los trabajadores del Programa Vaso de Leche, que los responsables tienen que conocer sus funciones y labores de trabajo, para no cometer encargos a terceras personas como presidentas de los comités.
- 4° Para llegar a un mejor fin el programa, debe tomarse en cuenta el **factor humano y social**, tal como lo aconseja la sociología inadecuadas
- 5° Se recomienda a la Municipalidad y a los trabajadores del Programa Vaso de Leche, establecer y fortalecer las capacitaciones constantes para un buen manejo de programas y control de calidad que garantiza a los beneficiarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amartya S. (1998) “*Capacidad Humana*” Edit. Barcelona
- Abraham H. Maslow (2000) *motivación* 6ta ED Barcelona
- Arturo. B. (2003) Presupuesto y ejecución del gasto Sobre el Vaso de Leche y la Participación en los Programas.
- Bueno E. (1998) *Capacidad humana el capital intangible como clave estratégica en la competencia actual*. Edit. Masson, Barcelona.
- Badarraco. (1992). “*Desarrollo y libertad*” Edit. Masson, Barcelona.
- Bohlander Snell (1994) *Administración de Recursos Humanos*, Schartz, P. (1994) *Formas de motivar*
- Characca. F. (2009) *Metodología de Investigación*) Edit impresiones Sagitario Puno.
- Gian M. L. (2002). “*Sobre el Vaso de Leche y la Participación en los Programas Sociales*” Perú
- Gian. R. (2003) *Manual de Programa vaso de leche* Perú
- Giselle y Inurritegui (2003), *Economía y Sociedad El Impacto Social del Vaso de Leche sobre el Nivel de Nutrición Infantil*. Editorial CIES Barcelona
- Hernández S. (2006) *Metodología de Investigación* “4ta Edición.
- Idalberto C (1986) *Gestión del Talento Humano y desarrollo de las personas en las organizaciones*” 4ta Edición edit. MC Graw Hill Bogotá
- Jaramillo Guillén J. (2002) *Manual de Programa de Vaso de Leche, Programas Sociales* Lima-Perú:
- Stoner, E y Freeman (1996) *Administración - motivación* 6ta ED.
- Ruiloba y otros (1999) *Introducción a la psicopatología y la psiquiatría* Edit Masson, Barcelona, 4ta edición



Referencias electrónicas

Juan Larios (2000) trabajos monográficos de tesis

<http://www.monografias.com/>

Trabajos monogaficos, Marcono

http://alumno.ucol.mx/~juan_larios9/conoci.htm



ANEXOS



ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.

TÍTULO: Capacidad laboral y su incidencia en la gestión del Programa de Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de Aymaraes 2012.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO, TIPO Y DISEÑO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>PG. ¿En qué medida la capacidad laboral incide en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, 2012?</p> <p>PE1. ¿De qué manera, el nivel de conocimiento de los trabajadores incide en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, 2012?</p> <p>PE2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, 2012?</p> <p>PE3. ¿Cómo es la Gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, 2012?</p>	<p>OG. Analizar la capacidad laboral de los trabajadores y su incidencia en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, 2012.</p> <p>OE1: Determinar el nivel de conocimiento de los trabajadores, en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, 2012.</p> <p>..</p> <p>OE2: Conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores, en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, 2012</p> <p>OE3 Analizar la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, 2012.</p>	<p>HG. El bajo nivel de capacidad laboral de los trabajadores, incide de manera deficiente y directa en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, 2012.</p> <p>HE1: EL pésimo nivel de conocimiento de los trabajadores, repercute negativamente en la gestión del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad de Aymaraes, 2012.</p> <p>HE2. El bajo desempeño laboral de los trabajadores, incide en la gestión del Programa de Vaso de Leche en la Municipalidad de Aymaraes, 2012.</p> <p>HE3. Si, en la gestión del Programa Vaso de Leche, las fases operativas es implementado adecuadamente, entonces los objetivos y metas de la Municipalidad Aymaraes, se cumplirá eficientemente.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Capacidad Laboral</p>	<p>Conocimiento</p>	<p>- Nivel de conocimiento</p> <p>- Capacitación</p>	<p>MÉTODO</p> <p>- Analítico</p> <p>TIPO</p> <p>- Investigación básica aplicada</p> <p>NIVEL</p> <p>- Investigación correlacional explicativo</p> <p>DISEÑO</p> <p>- No experimental Transversal</p>	<p>TÉCNICAS</p> <p>- Encuestas.</p> <p>- Observación</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>- Ficha de encuesta.</p> <p>- Guía de observación</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>113 Trabajadores y beneficiarios de la Provincial de Aymaraes</p> <p>MUESTRA</p> <p>10 trabajadores del Programa de Vasode Leche y 80 beneficiarios</p> <p>PRESUPUESTO</p> <p>S/. 4.790.00</p>
			<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Gestión</p>	<p>Fases Operativas</p>	<p>- Eficiencia</p> <p>- Sistemas de Información</p>			



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC

ENCUESTA APLICADA A LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYMARAES

INSTRUCCIONES: Sra: le suplicamos responder a las siguientes preguntas que formulo con el propósito de conocer sus apreciaciones sobre la capacidad laboral y su incidencia en la gestión del programa vaso de leche de la Municipalidad Provincial de Aymaraes

Muchas Gracia

1.- ¿EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA VASO DE LECHE, OBSERVÓ ALGUNA IRREGULARIDAD?

- a) Siempre ()
- b) A veces ()
- c) Nunca ()

2.-¿CÓMO CALIFICA, USTED LA GESTIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA VASO DE LECHE?

- a) Eficiente ()
- b) Regular ()
- c) Deficiente ()

3.- ¿EL CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE PRODUCTOS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE SON?

- a) Oportuno ()
- b) Inoportuno ()

4.-¿LA SELECCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS QUE REALIZAN EL PROGRAMA VASO DE LECHE ES.?

- a) Adecuado ()
- b) Inadecuado ()

5.- ¿USTED CÓMO CONSIDERA LOS PRODUCTOS RECIBIDOS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE?

- a) Bien ()
- b) Regular ()
- c) Pésimo ()



6.- ¿CÓMO CALIFICARÍA LA ATENCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA VASO DE LECHE QUE RECIBE USTED?

- a) Eficiente ()
- b) Regular ()
- c) Deficiente ()

7.- ¿LOS RESPONSABLES DEL PROGRAMA VASO DE ECHE REALIZAN VISITAS DE SUPERVISIÓN A LOS BENEFICIARIOS?

- a) Constantemente ()
- b) A veces ()
- c) Nunca ()

8.- ¿SEGÚN USTED DONDE DEBERÍA SER ENTREGADOS LOS PRODUCTOS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE?

- a). En almacén ()
- b). En comités ()

9.- ¿REALIZAN CHARLAS DE SENSIBILIZACIÓN A LOS BENEFICIARIOS?

- a) Constantemente ()
- b) A veces ()
- c) Nunca ()





UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC

ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA VASO DE LECHE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYMARAES

INSTRUCCIONES: Sr. (a): le suplicamos responder a las siguientes preguntas que formulo con el propósito de conocer sus apreciaciones sobre la capacidad laboral y su incidencia en la gestión del programa vaso de leche de la Municipalidad Provincial de Aymaraes

Muchas Gracias

1.1 ESTUDIO

1.- ¿CUÁL ES EL GRADO DE INSTRUCCIÓN QUE TIENE USTED?

- a) Sin Instrucción ()
- b) Primaria ()
- c) Secundaria ()
- d) Superior. ()

2.- ¿QUE NIVEL DE FORMACION PROFESIONAL TIENE A LA FECHA?

- a) Estudios Superiores ()
- b) Estudios Superiores concluidos ()
- c) Título Profesional. ()

3. ¿QUE TIPO DE TITULO PROFESIONAL TIENE USTED?

- a) Universitario ()
- b) No Universitario ()
- c) Otros ()

1.2 EXPERIENCIA

4. ¿CUANTO TIEMPO VIENE LABORANDO EN LA MUNICIPALIDAD DE CHALHUANCA?

- a) 0 a dos Años ()
- b) 2 a 4 Años ()
- c) 4 a 6 Años ()
- d) 6 a más Años. ()

5 ¿EN QUE OTRA INSTITUCION LABORO ANTES?

- a) Gobierno Regional ()
- b) Gobierno Local ()
- c) ONGS ()
- d) Otros..... ()



1.3 VALORES ETICOS

6. **¿QUÉ HARIA USTED, SI UNA BENEFICIARIA QUE NO ESTA EN EL PADRON Y LE PIDE QUE SE LE ENTREGUE SU RACION?**

- a) Se le entrega ()
- b) No se le entrega ()
- c) Le informo ()
- d) Se le considera en el padrón. ()

7.- **¿SI EL RESPONSABLE LE SOLICITA DISTRIBUIR EL PRODUCTO DEL PROGRAMA VASO DE LECHE PARA OTRAS ACTIVIDADES DE LA MUNICIPALIDAD QUE HARIA USTED?**

- a) Se le distribuye ()
- b) No se le distribuye ()
- c) Le informo al comité de administración. ()

1.4 EXPERIMENTAL

8.- **¿CONOCE USTED QUE SI LOS PRODUCTOS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE PASAN EL CONTROL DE CALIDAD?**

- a). Mucho ()
- b). Poco ()
- c). Nada ()
- d). Ninguno . ()

2.1 ACTIVIDADES

9- **¿QUIEN LO REALZA EL PADRON DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA VASO DE LECHE?**

- a) El responsable del programa Vaso de Leche ()
- b) Presidentas de cada comité ()
- c) Comité de adquisición. ()

10.- **¿REALIZAN CHARLAS DE SENSIBILIZACION A LOS BENEFICIARIOS?**

- a) Siempre ()
- b) A veces ()
- c) Nunca . ()

2.2 RECONOCIMIENTO



11.- ¿POR LA LABOR SOCIAL QUE REALIZA, QUE TIPO ESTÍMULO RECIBE USTED DE PARTE DEL ALCALDE?

- a) Felicitación Verbal ()
- b) Felicitación Escrita ()
- c) Incentivo Económico ()
- d) Ascenso de Nivel. ()

12.¿PARA MEJORAR SUS FUNCIONES, LA MUNICIPALIDAD BRINDA CAPACITACIONES?

- a). Siempre ()
- b) A veces ()
- c) Nunca . ()

2.3 TIEMPO

13- ¿CÓMO ESTA ESTABLECIDO EL HORARIO DE ATENCIÓN A LOS BENEFICIARIOS?

- a) Mañanas ()
- b) Tardes ()
- c) Noches ()
- d) Mañana y Tardes . ()

14.- ¿QUÉ ASPECTOS DEL BENEFICIARIO CONSIDERAN PARA EL HORARIO DE ATENCION?

- a) Situación laboral ()
- b) Distancia al lugar ()
- c) Situación vial . ()

2.4.-IDENTIDAD

15.- ¿USTED APOYA A LA MUNICIPALIDAD EN EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS EN CUANTO AL PROGRAMA VASO DE LECHE?

- a) Siempre ()
- b) Muchas veces ()
- c) Pocas veces ()
- d) Nunca. ()

16. ¿EN QUÉ ACTIVIDAD DE LA MUNICIPALIDAD SE IDENTIFICA USTED?

- a) Actividades Sociales ()
- b) Actividades Culturales ()
- b) Ninguno ()
- c) Otros..... ()



3.1.-BENEFICIARIOS

17.- ¿QUIÉNES PARTICIPAN EN LA SELECCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS?

- a) Comité de Adquisición ()
- b) Trabajadores del Programa ()
- c) Ninguno. ()

18.- ¿ESTA CONFORME CON EL TIPO DE SELECCION?

- a) Si ()
- b) No . ()

3.2.- PROGRAMACIÓN

19.- ¿ENQUÉ MEDIDA SE CUMPLE EL CRONOGRAMA DE ATENCIÓN A LOS BENEFICIARIOS?

- a) Muy eficiente ()
- b) Eficiente ()
- c) Poco eficiente ()
- d) Deficiente . ()

20.-¿SEGÚN USTED EN QUE CONSISTE LA PROGRAMACION DEL PROGRAMA VASO DE LECHE?

- a) Realizar el padrón de beneficiario ()
- b) Realizar las compras de alimentos ()
- c) Programar periodicidad de la distribución ()
- d) Todas las anteriores . ()

3.3.-EJECUCION

21.-¿CUÁL ES LA MODALIDAD DE ADQUISICIÓN DEL PROGRAMA VASO DE LECHE?

- a) Menor cuantía ()
- b) Adquisición Directa Selectiva ()
- c) Licitación Pública. ()

22.-¿QUIÉNES CONFORMAN EL COMITÉ DE ADQUISICION ?

- a) Alcalde ()
- b) Abastecimiento y Administración ()
- c) Trabajador del Programa ()
- d) Todas las Anteriores. ()



3.4.- ALMACENAMIENTO

23.- ¿USTED CONOCE EL MANEJO DEL ALMACENAMIENTO DEL PRODUCTO

DEL VASO DE LECHE?

- a) Si ()
- b) No . ()

24.-¿LA MUNICIPALIDAD CUENTA CON INFRAESTRUCTURA Y SEGURIDAD ADECUADA PARA EL ALMACENAMIENTO DEL PRODUCTO DEL PROGRAMA VASO DE LECHE ?

- a).Totalmente adecuado ()
- b) Adecuado ()
- c) Inadecuado ()
- d) No cuenta . ()

3.5.-DISTRIBUCION

25.-¿CUÁL DE LAS MODALIDADES DE DISTRIBUCIÓN DEL PROGRAMA VASO DE LECHE ES EL ADECUADO ?

- a).Recojo en almacén ()
- b) Entrega en sitio al usuario ()
- c) Entrega a terceros. ()

26.- ¿ A RAZON DE QUE, USTEDES PRIORIZAN LA DISTRIBUCIÓN DEL PRODUCTO EN EL ALMACEN?

- a) Para no gastar en el transporte ()
- b) Seguridad en la entrega ()
- c) Pérdida de Productos ()
- d) Otros ()

3.6.-CONTROL Y SUPERVISION

27.-¿QUIÉN REALIZA LA SUPERVISION SOBRE EL CONSUMO DIRECTO DE LOS BENEFICIARIOS ?

- a).Los trabajadores del programa ()
- b) Comisión de adquisición ()
- c) Otras..... ()

28 ¿QUIENES INTERVIENEN EN EL CONTROL DE CALIDAD DE LOS PRODUCTOS ADQUIRIDOS POR EL PROGRAMA VASO DE LECHE?

- a). Representante de Salud ()
- b) Representante de Agro Rural ()
- c) Responsable del Programa Vaso de Leche ()
- d) Todas las anteriores. ()



GUIA DE OBSERVACIÓN

En la presente guía de observación, en la Oficina del Programa Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de Aymaraes se observó lo siguiente:

PRIMERO:

De acuerdo a los documentos revisados del currículum Vitae de los responsables del programa Vaso de Leche cuentan:

Grado de instrucción superior no Universitario, Institutos Superiores Pedagógicos, técnicos en construcción Civil.

Participación en talleres, certificados de capacitación en diferentes temas, organizados por otras instituciones, ONGS.

Experiencia laboral en Bibliotecas, docentes, construcción Civil y otras instituciones.

SEGUNDO:

Los informes financieros y de distribución se envían de acuerdo a la fecha establecida trimestralmente.

Informes devueltos con observaciones

Los documentos de entrega (PECOSAS), faltan regularizar firmas de las presidentas

El formato de padrón de los beneficiarios incompletos

El cuadro de distribución es elaborado de acuerdo al número de Beneficiarios