



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**DESEMPEÑO LABORAL EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PRIVADAS: CASO I.E.P EVANGÉLICA
APÓSTOL PABLO, DISTRITO ANDRES AVELINO
CACERES DORREGARAY AYACUCHO, 2020**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

AUTOR

**LLANTOY JANAMPA, ALEXANDER ABEL
ORCID: 0000-0001-9288-7689**

ASESORA

**PALACIOS DE BRICEÑO, MERCEDES RENEE
ORCID: 0000-0001-8823-2655**

AYACUCHO – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Llantoy Janampa, Alexander Abel
ORCID: 0000-0001-9288-7689
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, estudiante de
Pregrado, Ayacucho, Perú

ASESORA

Palacios de Briceño, Mercedes René
ORCID 0000-0001-8823-2655

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de
Ciencias Contables, Financiera y Administrativas, Escuela Profesional
de Administración, Piura, Perú

JURADO

Vilela Vargas, Víctor Hugo
ORCID: 0000-0003-2027-6920

Azabache Arquinio, Carmen Rosa
ORCID: 0000-0001-8071-8327

Espinosa Otoyá, Víctor Hugo
ORCID: 0000-0003-1132-2243

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Vilela Vargas, Víctor Hugo

ORCID: 0000-0003-2027-6920

PRESIDENTE

Azabache Arquinio, Carmen Rosa

ORCID: 0000-0001-8071-8327

MIEMBRO

Espinosa Otoyá, Víctor Hugo

ORCID: 0000-0003-1132-2243

MIEMBRO

Dra. Mercedes Reneé Palacios de Briceño

ORCID: 0000-0001-8823-2655

Asesora

AGRADECIMIENTO

A su apoyo incondicional a la institución educativa por la información y el tiempo brindado para la elaboración de esta investigación.

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida y todo lo que tengo, por poner en mi camino a tantas personas maravillosas, quienes han contribuido de forma significativa en mi vida y en mis proyectos de estudio. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorar cada día más lo que tengo.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se denomina “Desempeño Laboral en las Micro y Pequeñas Empresas rubro instituciones Educativas Privadas: caso I.E.P Evangélica Apóstol Pablo, Distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019”, se estableció con el objetivo general: Identificar las conductas del desempeño laboral MYPE rubro instituciones educativas privadas: caso I.E.P Apóstol Pablo, Distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019. La metodología de la investigación es de tipo descriptivo, nivel cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal, con una población muestral de 15 trabajadores; para el recojo de la información se hizo mediante la técnica encuesta y el instrumento de recolección fue el cuestionario. Hoy en día en el distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray se pudo observar que en la empresa el desempeño laboral no es tan adecuada, lo cual se planteó el siguiente problema: ¿Cuáles son las conductas del desempeño laboral en la micro y pequeñas empresas rubro instituciones educativas privadas: caso I.E.P Apóstol Pablo, Distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019? que tiene un propósito de poder describir las características del desempeño laboral. Se ha obtenido en los resultados señala que El 46.66% mencionan que Siempre los trabajadores aportan un buen desempeño, el 53.34% mencionan que Casi Siempre hay trabajadores que aportan el desempeño laboral Concluyendo: el desempeño laboral es muy importante porque así hay un mejor desenvolvimiento en sus puestos de trabajo, más de la mitad, si están motivados a través de los bonos ya que por ello se puede lograr muchos cambios en la organización manteniendo un buen desempeño.

PALABRA CLAVE: Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The present research work is called "Labor Performance in Micro and Small Companies under the heading Private Educational Institutions: case I.E.P Evangelical Apostle Paul, District Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019", it was established with the general objective: To identify the behaviors of labor performance in micro and small companies under the heading Private Educational Institutions: case I.E.P Apostle Paul, District Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019. The research methodology is descriptive, quantitative level, non-experimental design and cross-sectional, with a sample population of 15 workers; for the collection of information was done through the survey technique and the collection instrument was the questionnaire. Today in the district of Andrés Avelino Cáceres Dorregaray it could be observed that in the company the work performance is not so adequate, which posed the following problem: What are the behaviors of work performance in micro and small companies heading private educational institutions: case I.E.P Apostle Paul, District Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019? which has a purpose to be able to describe the characteristics of work performance. It has been obtained in the results points out that 46.66% mention that Always all workers contribute good performance, 53.34% mention that Almost Always there are workers who contribute work performance. Concluding: the importance of work performance is very important because this way there is a better performance in their jobs, more than half, if they are motivated through the bonuses as this can achieve many changes in the organization while maintaining a good performance.

KEY WORD: Job Performance.

CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	iii
AGRADECICIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
CONTENIDO	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISION DE LITERARTURA	6
<i>2.1 Antecedentes.....</i>	<i>6</i>
<i>2.2 Bases teóricas.....</i>	<i>11</i>
III.- HIPÓTESIS	20
IV.- METODOLOGÍA	21
<i>4.1. Diseño de investigación</i>	<i>21</i>
<i>4.2. Población y muestra.....</i>	<i>21</i>
<i>4.3. Definición y operacionalizad de variables.....</i>	<i>22</i>
<i>4.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	<i>23</i>
<i>4.5. Plan de análisis</i>	<i>23</i>
<i>4.6. Matriz de consistencia.....</i>	<i>24</i>

4.7. Principio éticos	25
V. RESULTADOS	27
5.1 Resultados	27
5.2 Análisis de resultados	39
VI.- CONCLUSIONES	43
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	45
Anexos.....	51
Anexo 03: la solicitud.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 En la organización todos los trabajadores aportan un buen desempeño laboral.	27
Tabla 2 En la institución los docentes hacen aportes sobre el plan de aprendizaje académico.	28
Tabla 3 En la institución educativa hay un buen rendimiento de los colaboradores.	29
Tabla 4 Crees que todos los trabajadores cumplen con sus horas establecidas.	30
Tabla 5 En la organización cumplen con todas las normas de convivencia de acuerdo a las pautas indicadas por la institución.	31
Tabla 6 Todos los colaboradores cumplen con todos los valores que se encuentran en la I.E.P.	32
Tabla 7 Cree usted que los derechos hacen un rol muy importante dentro de la institución.	33
Tabla 8 En la institución educativa tratan con equidad a todos los docentes.	34
Tabla 9 Alguna vez imagino en la institución educativa algún robo de los materiales educativos entre los docentes.	35
Tabla 10 Usted cree que hay docentes que practican el ausentismo dentro de la institución.	36
Tabla 11 El incremento de sueldo para todos sería beneficioso especialmente, para los docentes que entregan más su tiempo y dedicación.	37
Tabla 12 Los docentes brindan su tiempo para poder orientar a sus estudiantes.	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Grafico 1 En la organización todos los trabajadores aportan un buen desempeño laboral.	27
Grafico 2 En la institución los docentes hacen aportes sobre el plan de aprendizaje académico.	28
Grafico 3 En la institución educativa hay un buen rendimiento de los colaboradores.	29
Grafico 4 Crees que todos los trabajadores cumplen con sus horas establecidas.	30
Grafico 5 En la organización cumplen con todas las normas de convivencia de acuerdo a las pautas indicadas por la institución.	31
Grafico 6 Todos los colaboradores cumplen con todos los valores que se encuentran en la I.E.P.	32
Grafico 7 Cree usted que los derechos hacen un rol muy importante dentro de la institución.	33
Grafico 8 En la institución educativa tratan con equidad a todos los docentes.	34
Grafico 9 Alguna vez imagino en la institución educativa algún robo de los materiales educativos entre los docentes.	35
Grafico 10 Usted cree que hay docentes que practican el ausentismo dentro de la institución.	36
Grafico 11 El incremento de sueldo para todos sería beneficioso especialmente, para los docentes que entregan más su tiempo y dedicación.	37
Grafico 12 Los docentes brindan su tiempo para poder orientar a sus estudiantes. ...	38

I. INTRODUCCIÓN

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) son actores importantes en el desarrollo productivo de los países de América Latina por su contribución a la generación de empleo, su participación en el número total de empresas y, en menor medida, por su peso en el producto bruto interno. Su producción está mayormente vinculada con el mercado interno, por lo que una parte significativa de la población y de la economía de la región dependen de su actividad. Al mismo tiempo, a diferencia de lo que ocurre en los países más desarrollados, la participación de las PYME en las exportaciones es bastante reducida como resultado de un escaso desempeño en términos de competitividad, que también se expresa en la marcada brecha de productividad respecto de las grandes empresas. (Vásquez 2019)

En la actualidad las Micro y Pequeñas empresas (MYPES) en el Perú son de vital importancia para la economía de nuestro país. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tienen una gran significación por que aportan con un 40% al PBI, y con un 80% de la oferta laboral, sin contar con el autoempleo que genera; sin embargo, el desarrollo de dichas empresas se encuentra estancado, principalmente por la falta de un sistema tributario estable y simplificado que permita superar problemas de formalidad de estas empresas y que motiven el crecimiento sostenido de las mismas, es por ello que a continuación revisaremos la problemática de estas empresas desde una perspectiva crítica y analítica, finalizando con una propuesta tributaria específicamente para este sector, enmarcada en nuestra realidad nacional.

A nivel mundial las micro y pequeñas son los que toman la delantera por lo que contribuyen con el desarrollo de los países, ya que, al mejorar las fuentes de empleo

se beneficia a muchas familias, sin embargo, cabe mencionar que en su mayoría no sobrevive, debido a que sus procesos, no incluyen la técnica de la capacitación de laboral, por tal motivo los clientes quedan poco satisfecho, dando lugar a que recurran a la competencia y la pérdida del cliente, este problema se origina en todas los países del mundo (Chau, 2018).

Según, Castellanos (2016). “El desempeño de los miembros de la empresa constituyen uno de los pilares angular para lograr la efectividad y lograr alcanzar el éxito de las empresas, razón por la que hay un constante interés de las entidades por lograr mejorar los sistemas de gestión en que se sustenta el mismo, identificando el mejor rendimiento, examinando el rendimiento actual y su variación en función a los niveles deseados”.

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido. (Hose, 2013)

Para un buen desempeño laboral es muy importante que los trabajadores entiendan cuáles son sus funciones o tareas específicas, los procedimientos que se deben seguir, las políticas que se deben respetar, los objetivos que deben cumplir. (meter, 2012)

En el Perú, el 99.5% de empresas son PYME (entre formales e informales) y en las microempresas son el 97.7%, por lo que el 73.9% es informal (Arbulú & Otoyá,

2006). Según el informe de la Encuesta Nacional de Hogares del año 2016, el 50.1% de las pequeñas y micro empresas se ubican dentro del sector servicios: 33.8 % comercio y 16.1% actividades de extracción y producción, siendo estas últimas las que generan mayores ganancias netas (Perú Retail, 2017). De acuerdo con la CCL (Cámara de Comercio de Lima), las PYMES cumplen un rol fundamental dentro de la economía del país, ya que genera oportunidades laborales para el 75% de la PEA (Población Económicamente Activa) (Andina, 2019)

En la región de Ayacucho el desempeño laboral representa un aspecto muy importante dentro de una organización empresarial porque tal y como lo mencionan que el uso más importante de la evaluación del desempeño es mejorar y así poder proporcionar capacitación sobre las actividades que se necesitan reforzar. La presente investigación es realizada debido a que la institución educativa evangélica apóstol pablo, todavía no tienen estrategias que reafirmen las intenciones del desempeño laboral en esta empresa; por lo que se pudo observar dentro de la institución educativa que no hay ni la productividad ni la satisfacción laboral, por lo que se desea beneficiar a esta empresa brindando información relacionada con el desempeño laboral que tendría que tomar en cuenta.

De acuerdo a la situación antes caracterizada, se puede enunciar el problema como: ¿Cuáles son las conductas del desempeño laboral en la micro y pequeñas empresas rubro instituciones educativas privadas: caso I.E.P Apóstol Pablo, Distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2020?

Para poder dar la solución a este problema se planteó el objetivo principal: Identificar las conductas del desempeño laboral en la en la micro y pequeñas empresas

rubro instituciones educativas privadas: caso I.E.P Apóstol Pablo, Distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2020. Mientras que los objetivos específicos son: (a) Caracterizar el desempeño de las tareas (b) Conocer el civismo (c) Identificar la falta de productividad en las micro y pequeñas empresas instituciones educativas privadas: caso I.E.P evangélica Apóstol Pablo, Distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2020.

Por todo lo expuesto, la presente investigación se justifica conocer de manera puntual como se da el impacto aplicando la motivación en los procesos de enseñanza con el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativas privada Apóstol Pablo, las recomendaciones y conclusiones que se darán serán de gran ayuda para que tengan conciencia de la importancia dentro de la empresa y se pueda plantear estrategias de acuerdo a ello. El 46.66% mencionan que Casi Siempre todos los trabajadores aportan un buen desempeño, el 53.33 % mencionan que Siempre todos los trabajadores aportan un buen desempeño laboral, el 6.67% mencionan que A veces los trabajadores cumplen con todas las normas de convivencia de acuerdo a las pautas indicadas por la institución, el 53.33% mencionan que los trabajadores Casi Siempre cumplen con todas las normas de convivencia de acuerdo a las pautas indicadas por la institución, el 40% mencionan que Siempre los trabajadores cumplen con todas las normas de convivencia de acuerdo a las pautas indicadas por la institución, el 66.66% mencionan que Nunca hubo algún robo de los materiales educativos entre los docentes, el 33.34 % mencionan que Casi Nunca hubo robo de los materiales educativos entre los docentes.

En cuanto a la metodología, esta investigación es de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, corte transversal. En el cual se recurrirá a la

técnica recojo de datos mediante una encuesta. Temática de la variable: Desempeño Laboral- psicografica: micro empresas rubro: Instituciones Educativas Privadas- geografía: Distrito Andrés Avelino Cáceres –Ayacucho- Temporal: año 2020.

Desempeño laboral se define como la calidad de servicio que el colaborador realiza dentro de una empresa. Dentro de ello están las competencias interpersonales y las habilidades del trabajador, esto influye de forma directa en los resultados de la empresa. (Rodríguez, 2016)

De la misma manera se define al desempeño laboral como el desarrollo de cada colaborador que efectúa su jornada de compromiso dentro de una empresa, el cual se debe relacionar con los requerimientos de la organización, de tal forma que sea eficaz, eficiente y práctico en el desempeño de las labores que se le asignen para el logro de los objetivos planteados, firme al éxito de la empresa. (Pastor, 2018)

Se define al desempeño laboral como el rendimiento del colaborador y la acción de desarrollar sus funciones dentro de la empresa de forma efectiva, contribuyendo al desarrollo de la empresa, demostrando su idoneidad. (Alarcón, 2019)

Como conclusión general, se puede decir que se pudo comprobar que influye positivamente el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa privada Apóstol Pablo, se vio reflejado en las tablas y figuras del presente informe que se dio de la investigación, el desempeño laboral la MYPE se caracterizan por utilizar estrategias la cuales permitan que el trabajador se sienta motivado y generar una mayor ganancia a la empresa, además de que se dan objetivos realizables de lograr para el trabajador. que la evaluación del trabajador es necesaria por ello se pueden utilizar algunos tipos de evaluación.

II. REVISION DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

Mazariegos (2015) en su indagación titulada *"motivación y desempeño laboral al personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango"*, en su objetivo general, Estableció la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango donde se realizó los objetivos específicos fueron determinas por el nivel de motivación de los empleados ya que establece el grado del desempeño laboral que posee la organización de administrativos de la empresa de la zona 1 de Quetzaltenango para manufacturar propuesta sobre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores que se utilizó la metodología, tipo descriptivo llegando a las conclusiones, Según los resultados que se obtuvo en la investigación determinando que el desempeño laboral influye en el personal administrativo de la zona 1 de Quetzaltenango, ya que tuvieron diferentes puntuaciones en su mayoría altas las cuales se tomaron dos aspectos a calificar y fueron incentivo y satisfacción.

Zans Castellón (2017), En su tesis titulado *"Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa"*, para optar al título de master en gerencia empresarial ; con el objetivo de Analizar El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa; se trabajó con el método cuali -cuantitativo, diseño no experimental, como universo a 34 personas y 25 como muestra, con el instrumento de entrevistas elaborado con 30 preguntas y encuestas con 51 preguntas cerradas. En correspondencia a la información resultante

de los instrumentos aplicados, un 82% expresaron que en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa se practica un liderazgo positivo, los cargos de dirección, director departamento docente, secretaria facultativa, vicedecanato, y decanatura, así como las secretarías de gremios, son cargos de elección, lo cual obliga a realizar un liderazgo permanente, y se requiere contar con el apoyo de la mayoría para poder ocupar dichos cargos. Por lo cual se concluye El Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo, que favorece a un buen desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad; estas conclusiones están relacionadas directamente con el problema de investigación, con los objetivos planteados y con las preguntas directrices”.

Massaro (2015) su investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio, empresas de tecnología en Colombia. Fue una investigación descriptiva correlacional, utilizando como instrumento de recolección de datos el cuestionario aplicado a una muestra de 20 trabajadores, llegando a la conclusión que la empresa no contaba con medidas exactas del aporte del desempeño individual a la rentabilidad del negocio ni tenían planes concretos para retener talentos, sino que ello dependía de la gestión que cada líder quisiera implementar en su área de trabajo.

Tenazoa (2016) Realizo su tesis titula *“La inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa N°64007 Santa Rosa - Pucallpa”* en el cual la metodología que utilizo fue el tipo cuantitativo, el nivel fue descriptivo

simple porque busca especificar las propiedades, las características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que analice describiendo tendencias de un grupo o población. La población estuvo conformada por 30 docentes de la Institución Educativa 64007- Santa Rosa – Pucallpa, asimismo la muestra fue seleccionada por el tipo de muestreo no probabilístico intencional de 10 profesores de una población de 30 docentes por consiguiente los resultados que se obtuvo indican que la inteligencia emocional en el desarrollo del desempeño docente, los maestros se encuentran en un nivel promedio según la tabla N°01 en donde se puede observar que el desempeño docente muestra que un 50% se encuentran en un nivel promedio, en tanto el 30% se encuentra en un nivel alto, así mismo el 20% se ubican en un nivel bajo, el cual concluye que los docentes tienen que desarrollarla inteligencia emocional en el proceso de enseñanza-aprendizaje (p.56).

Peña (2016) realizó una investigación en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Piura), denominada “*Caracterización de la capacitación y competitividad en la MYPE, rubro restaurantes vegetarianos del centro de Piura*”. El trabajo de investigación tuvo como objetivo general, determinar las características que tienen la capacitación y la competitividad en la MYPE siendo las variables seleccionadas capacitación y competitividad. Así mismo el diseño de la investigación es de tipo descriptivo, nivel cuantitativo y la técnica que se aplicó es el cuestionario con diez preguntas cerradas de escala ordinal, tanto para los colaboradores como para los clientes, dirigidas a una muestra representativa, con el fin de conocer los estados de opinión, características o hechos específicos; Así mismo como una guía de entrevista prediseñada para ser aplicado a los dueños o empresarios, para lo cual se concertó una cita y se realizó la grabación respectiva, que se utilizó para el análisis de la

investigación. El autor en conclusión con el primer objetivo, respecto a los criterios de evaluación para medir el nivel de la capacitación que utilizan las MYPE de estudio, resultaron que los más representativos son: la preparación y autoevaluación, así como las competencias y habilidades de los colaboradores .

Castillejo (2018) Un estudio nacional realizado con el objetivo de identificar cómo se expresa la *motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales de la zona centro norte de Lima Metropolitana*. Se realizó una investigación con enfoque cualitativo, con diseño fenomenológico. La muestra estuvo conformada por 21 docentes con contrato de nombrado y a plazo fijo, con edades comprendidas entre 31 a 64 años de edad. Se recolectó los datos para realizar las entrevistas a profundidad de tipo semi estructurado. Como resultado se obtuvo diferentes categorizaciones en satisfacción y motivación. Se concluyó que la motivación en docentes se encuentra relacionada con el logro de los estudiantes, asimismo, el docente se encontrará satisfecho en base a la percepción que se tenga sobre su labor y si esto repercute en generar mejores personas a los alumnos.

Zagastizabal (2018), en su tesis *“gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores del hospital II EsSalud huamanga, 2017”* Ayacucho-perú, para optar el grado académico de Maestra en gestión de los servicios de salud, cuyas conclusiones fueron:

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital II EsSalud huamanga, 2017, en razón de que el valor de $\tau_B=0,653$, lo que significa que la relación entre las variables es directa fuerte, mientras que al ser $p_valor=0,00$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$,

se asume la hipótesis de investigación, con un nivel de significancia del 5 % y un intervalo de confianza del 95%.”

Existe relación entre la selección d personal y el desempeño laboral de trabajadores del hospital II EsSalud huamanga, 2017, en razón de que el valor de $\tau_B=0,690$, lo que significa que la relación entre las variables es directa fuerte mientras que al ser el $p_valor=0,00$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, se asume la hipótesis de investigación, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

MARÍA (2016) En su tesis: *“Ética, innovación y responsabilidad en la función gubernamental del contador público y sus efectos en el desempeño laboral en la gestión del Gobierno Regional de Ayacucho, 2015”*, para optar el título profesional de Contador Público, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Ayacucho – Perú. Establece las siguientes conclusiones:

De acuerdo con el cuadro y gráfico 1, el 90% de los encuestados considera que la aplicación correcta del código de ética del Contador Público incide en la gestión del Gobierno Regional de Ayacucho. El cual nos indica que un gran porcentaje de los encuestados considera que la aplicación correcta del código de ética del Contador Público si incide en la gestión del Gobierno Regional de Ayacucho.” (Objetivo Específico 1)

De acuerdo al cuadro y gráfico 2, el 92% de los encuestados manifiesta que los valores éticos si inciden en el desempeño de la profesión del Contador Público. El cual nos indica que un gran porcentaje considera que los valores éticos si inciden en el desempeño de la profesión del Contador Público.

De acuerdo al cuadro y gráfico 3, el 93% de los encuestados indica que la innovación en el Contador Público es un factor importante frente al fenómeno de la globalización. El cual nos indica que en gran porcentaje de los encuestados respondieron que la innovación en el Contador Público es un factor importante frente al fenómeno de la globalización.

De acuerdo al cuadro y gráfico 5, el 80% de los encuestados manifestaron que el Contador Público por la falta de aplicación del código de ética si asume responsabilidades en el Gobierno Regional de Ayacucho. El cual nos indica que un gran porcentaje manifiestan que el Contador Público por la falta de aplicación del código de ética si asume responsabilidades en el Gobierno Regional de Ayacucho.

De acuerdo al cuadro y gráfico 6, el 81% de los encuestados considera que la entidad debe brindar capacitación permanente a sus servidores con respecto al código de ética. El cual nos indica que un gran porcentaje de los encuestados consideran que la entidad debe brindar capacitación permanente a sus servidores con respecto al código de ética, para así asumir un rol innovador participando en el desarrollo de una gestión eficiente, en el Gobierno Regional de Ayacucho.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable: Desempeño Laboral

El desempeño laboral como el rendimiento del colaborador y la acción de desarrollar sus funciones dentro de la empresa de forma efectiva, contribuyendo al desarrollo de la empresa, demostrando su idoneidad. Alarcón (2019)

Desempeño laboral se define como la calidad de servicio que el colaborador realiza dentro de una empresa. Dentro de ello están las competencias

interpersonales y las habilidades del trabajador, esto influye de forma directa en los resultados de la empresa. Rodriguez (2016)

Define como un desempeño constante y sobre todo sostenible a través del tiempo es crítico para el éxito de la empresa. Sin embargo, las empresas deben proporcionar las condiciones para que esto se vea beneficiado, se realizó un estudio de los ejecutivos de un buen estado mental, físico y emocional teniendo como resultado un desempeño superior, toman mejores decisiones y saben transmitir ideas a sus equipos de trabajo (WADE, 2014).

Sus funciones dentro de la empresa de forma efectiva, contribuyendo al desarrollo de la empresa, demostrando su idoneidad.

Coexphal (2012) afirma que la evaluación del desempeño como un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas. Su principal objetivo es determinar si los empleados están haciendo correctamente su labor. Además, puede aportar información sobre la necesidad de mejorar del colaborador a escala de conocimientos y habilidades.

Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual” (Stephen , Robbins , & Mary Coulter, 2013).

2.2.2 Características del Desempeño Laboral

La empresa busca que sus colaboradores tengan un nivel de desempeño óptimo, el cual logre obtener los objetivos planteados por la empresa, las principales características de un colaborador de alto desempeño es la escucha, el positivismo, la responsabilidad, el manejo de tiempo, objetivos propios, desafíos y por último el compromiso. Cristancho (2016)

Según Camarena (2013) las características del desempeño laboral corresponden al conocimiento, habilidades, capacidades y cualidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo, considera que las características destacadas del desempeño laboral son: Adaptabilidad, Comunicación, Iniciativa, Conocimientos, Trabajo en equipo, Desarrollo de talentos.

2.2.3 Factores del desempeño laboral

Purizaca (2015) en su investigación considera que la evaluación de desempeño debe generar un ambiente en el que el empleado experimente ayuda para mejorar su desempeño al ejecutar un proceso y obtener un mejor resultado. No debe convertirse en una herramienta para calificarlo si el resultado es malo. Factores que generalmente se evalúan: Conocimiento del trabajo, Calidad del trabajo, Relaciones con las personas, Estabilidad emotiva, Capacidad de síntesis, Capacidad analítica.

Lograr que la evaluación deje de ser un evento difícil y tedioso no es fácil pero tampoco imposible. La clave para lograrlo es planear adecuadamente e involucrar con la información y formación adecuada a todos los participantes.

2.2.4 Factores que influyen en el desempeño laboral

Matos (2013) considera que las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores los factores más importantes son los siguientes, como la satisfacción de los trabajadores que mantienen una buena autoestima que ayuda el trabajo en equipo, manteniendo una capacitación hacia los trabajadores.

2.2.5 Objetivos de la evaluación de desempeño

Matos (2013) Considera a la evaluación del desempeño como un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (lo que las personas son hacen y logran). Es útil para determinar la existencia de problemas en cuanto se refiere a la integración de un empleado/a en la organización. Identifica los tipos de insuficiencias y problemas del personal evaluado sus fortalezas, posibilidades, capacidades y los caracteriza; la valoración del desempeño es una herramienta al servicio de los sistemas de gestión de recursos humanos. Los resultados de la evaluación se pueden utilizar para desarrollar o mejorar otros programas.

Según Matos (2013) Factores que generalmente se evalúa el conocimiento de trabajo, Eficacia del trabajo, Relaciones con las personas y colaboradores, Seguridad emotiva, Capacidad de integración, Capacidad analítica.

¿Qué se evalúa?

Las cualidades del sujeto (personalidad y comportamiento).

Contribución del sujeto al objetivo o trabajo encomendado.

Potencial de desarrollo.

Matos (2013) La evaluación de desempeño debe generar un ambiente en el que el empleado experimente ayuda para mejorar su desempeño al ejecutar un proceso y obtener un mejor resultado. No debe convertirse en una herramienta para calificarlo si el resultado es malo. Es importante hacer uso de medidores (costo calidad y oportunidad) puesto que si no los hay no será fácil cuantificar el desempeño. Si no los tiene tendrá entonces que corregir y no prevenir obteniendo resultados ineficientes. Lograr que la evaluación deje de ser un evento difícil y tedioso no es fácil pero tampoco imposible. La clave para lograrlo es planear adecuadamente e involucrar con la información y formación adecuada a todos los participantes.

2.2.6 ¿Para qué evaluar el desempeño?

Un sistema de evaluación del desempeño tiene como propósito lograr un rendimiento superior en sus trabajadores que se vea reflejado en los resultados de su empresa y en la propia satisfacción profesional de cada colaborador. Permite visualizar el rendimiento progresivo y la relación de los objetivos de su empresa con los objetivos personales de sus colaboradores, determina las responsabilidades y prioridades de cada colaborador, mejora el rendimiento individual de sus trabajadores y la productividad de su empresa, proporciona una opinión constructiva sobre lo que se hace bien (reconocimiento) y lo que es

mejorable (para aprender), fomenta la comunicación cara a cara entre sus colaboradores y sus jefes directos Villacis (2016).

Explican que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral” Judge (2013)

- *Desempeño de las tareas:* Es el cumplimiento de sus responsabilidades y obligaciones que dan una buena producción o servicio para poder realizar tareas administrativas.
- *Civismo:* Son acciones contribuyentes al ambiente psicológico de una organización, que ayuda a brindar, aunque no lo solicite para resguardar objetivos de una organización, hacer una sugerencia constructiva, respetar a los compañeros de trabajo, y hablar cosas positivas del lugar de trabajo.
- *Falta de productividad:* Son acciones que no traen provecho a la organización dañan de manera activa, daños a la propiedad de la compañía, ausentarse con frecuencia, tales conductas incluyen el robo, tratar de manera agresiva a tus compañeros de trabajo.

2.3.1 Dimensión 1: Desempeño de las tareas

Según autor Acosta (2018) define que el desempeño laboral es la demostración aptitudinal del trabajador durante la ejecución de su tarea. Esta evaluación es individual basada en el esfuerzo personal. Cabe destacar que esto está

condicionado a los factores antes mencionados que influyen en su comportamiento.

Aportar: Pérez & Merino (2017) “Un aporte es algo que se entrega o se realiza con el objetivo de ayudar o de contribuir a una causa. El aporte puede ser material o abstracto.”

Rendimiento: Pérez & Merino (2012) “La idea rendimiento refiere a la proporción que surge entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue. El beneficio o el provecho que brinda algo o alguien también se conocen como rendimiento.”

Cumplimiento: Pérez & Gardey (2014) Cumplimiento es un término que tiene su origen en vocablo latino complementum y que hace mención a la acción y efecto de cumplir o cumplirse. El verbo cumplir, por su parte, refiere a ejecutar algo; remediar a alguien y proveerle de aquello que le falta; hacer algo que se debe; convenir; o ser el día en que termina un plazo o una obligación.

2.3.2 Dimensión 2: Civismo

Según Pérez & Merino (2016) “El civismo constituye el conjunto de cualidades que permiten a los ciudadanos vivir en la ciudad, es decir, vivir en comunidad respetando unas normas de convivencia pacífica, aceptando las reglas del juego de la democracia y los derechos fundamentales a los valores constitucionales”

Robbins & Judge (2013) “Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con

respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo”.

Normas de convivencia

Raffino (2018) “Las normas de convivencia son pautas de protocolo, respeto y organización que rigen el espacio, el tiempo, los bienes y el tránsito entre las personas que comparten un lugar y un momento determinados. Son reglas básicas de conducta que determinan cuál es el comportamiento adecuado en un lugar específico, para cohabitarlo pacíficamente con los demás.”

Valores

Porto & Gardey (2014) “Las reglas, por otra parte, son normativas o preceptos que deben respetarse. Lo habitual es que las reglas surjan por un acuerdo o convenio y que, una vez instauradas, sean de cumplimiento obligatorio”

Sugerencias constructivas

Raffino (2019) “El derecho es el conjunto de reglamentaciones, leyes y resoluciones, enmarcadas en un sistema de instituciones, principios y normas que regulan la conducta humana dentro de una sociedad, con el objetivo de alcanzar el bien común, la seguridad y la justicia.”

2.3.3 Dimensión 3: Falta de productividad

Robbins & Judge (2013) Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, salir antes de tiempo, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

Robo

Florencia (2012) “Se designa con el término de robo a aquel delito que se perpetra contra el patrimonio de un individuo, grupo, organismo, empresa, entre otros. Un robo, básicamente, consiste en apoderarse de aquellos bienes ajenos, con la única finalidad del lucro y utilizando la violencia, la intimidación y la amenaza como recursos para lograrlo.”

Ausentarse

Porto Pérez & Merino (2012) “Ausencia es la acción y efecto de ausentarse o de estar ausente. El verbo ausentar, por su parte, refiere a hacer que alguien se aleje de un lugar, a hacer desaparecer algo o a separarse de un sitio.”

Salir antes de tiempo

Raffino (2019) “El término tiempo proviene del latín tempos, y se define como la duración de las cosas que se encuentran sujetas al cambio. Sin embargo, su significado varía según la disciplina que lo aborda.”

III.- HIPÓTESIS

Según dicho por Fidias (2012) no todas las investigaciones tienen hipótesis, ya que en los estudios donde se van a describir ciertos conceptos o variables no se puede establecer hipótesis. Este estudio no se aplica hipótesis.

IV.- METODOLOGÍA

4.1.- Diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es cuantitativo.

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, según Hernández (2014) define este enfoque porque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

Nivel de la investigación

El nivel es descriptivo.

Hernandez (2014) “El presente estudio es una investigación de nivel cuantitativo, porque examinó los datos de manera científica, en forma numérica, generalmente con ayuda de la estadística simple, puesto que se van a utilizar técnicas de conteo y de medición”.

Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación es no experimental.

Según Hernández (2014) En el diseño no experimental no se hacen variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

Población y muestra

Población: La unidad de análisis de la presente investigación estuvo conformada por 15 trabajadores de la I.E.P Evangélica Apóstol Pablo, que pertenece al rubro instituciones educativas privadas.

Muestra: La muestra será censal, del mismo tamaño de la población que será los trabajadores de la institución educativa privada evangélica apóstol pablo.

4.3.- Definición y operacionalidad de variables

Variable	Definición de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño laboral	Se define al desempeño laboral como el rendimiento del colaborador y la acción de desarrollar sus funciones dentro de la empresa de forma efectiva, contribuyendo al desarrollo de la empresa, demostrando su idoneidad. Alarcón (2019).	Dimensión 1: Desempeño de las tareas	Aporte	1. ¿El aporte que realizas en el trabajo es valorado por la institución?
			Rendimiento	2. ¿Percibes que el rendimiento de tus compañeros la institución lo compara con el tuyo?
			Cumplimiento	3. ¿Crees que todos los trabajadores tienen un cumplimiento con sus horas establecidas? 4. ¿Logras cumplir tus actividades diarias, sin postergarlo para el día siguiente?
		Dimensión 2: civismo	Normas de convivencia	5. ¿la institución les informa periódicamente las normas establecidas en el trabajo?
			Valores	6. ¿los valores que te indican indicado en el trabajo lo practicas y los trasmites a tus compañeros?
			sugerencias constructivas	7. ¿crees que tus sugerencias son bien recibidas por tu inmediato superior? 8. ¿En la institución educativa tratan con equidad a todos los trabajadores docentes?
		Dimensión 3: falta de productividad	Robo	9. ¿Sientes que no eres honesto con las actividades encomendadas?
			Ausentarse con frecuencia	10. ¿Cree que ausentarse con frecuencias los docentes hacen un retraso a los estudiantes?
			Salir antes de tiempo	11. ¿es muy frecuente la inasistencia por parte de los trabajadores en la institución? 12. ¿los docentes brindan su tiempo para poder orientar a sus estudiantes?

4.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Las técnicas son recursos o procedimientos que se emplean para agrupar todo tipo de información; las más importantes son: la observación, cuestionarios, comentarios, entrevistas, encuestas; estas técnicas pueden ser usadas con diferentes tipos o clases de población para obtener los resultados deseados.

Técnicas más comunes:

- A. Encuesta
- B. Entrevista
- C. Observación

Instrumentos

Están compuestos por un conjunto de preguntas con respecto a las variables que están sujetas a medición y que son elaboradas teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.

- 1. Cuestionarios
- 2. Escala de Actitudes

4.5.- Plan de análisis

De acuerdo a la naturaleza y forma de esta investigación, el análisis de los presentes resultados se tabulará empleando el respectivo uso de la estadística descriptiva y usando como medio de soporte el programa presenta hojas de cálculo Microsoft Excel y para el llenado de datos de usará el programa de procesador de texto Microsoft Word.

4.6 Matriz de consistencia

Enunciados del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuáles son las conductas del desempeño laboral en la micro y pequeñas empresas rubro instituciones educativas privadas: caso I.E.P Apóstol Pablo, Distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Identificar las conductas del desempeño laboral en la en la micro y pequeñas empresas rubro instituciones educativas privadas: caso I.E.P Apóstol Pablo, Distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Caracterizar el desempeño de las tareas en las micro y pequeñas empresas instituciones educativas privadas: caso I.E.P evangélica Apóstol Pablo, Distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2020</p> <p>Conocer el civismo en las micro y pequeñas empresas instituciones educativas privadas: caso I.E.P evangélica Apóstol Pablo, Distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2020</p> <p>Identificar la falta de productividad en las micro y pequeñas empresas instituciones educativas privadas: caso I.E.P evangélica Apóstol Pablo, Distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2020</p>	<p>Para la presente investigación no se formulará una hipótesis general ni hipótesis específicas.</p> <p>Hernández, Fernández, & Baptista (2010) sostiene que “no todas las investigaciones cuantitativas plantean hipótesis. El hecho de que formulemos o no hipótesis depende de un factor esencial: el alcance inicial del estudio” (p.92).</p>	<p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensión 1: Desempeño de las tareas Aportar Rendimiento Cumplimiento</p> <p>Dimensión 2: Civismo</p> <p>Normas de convivencia Valores Sugerencias constructivas</p> <p>Dimensión 3: Falta de productividad</p> <p>Robo Ausentarse con frecuencia Salir antes de tiempo</p>	<p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental Transversal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Población: I.E.P Evangélica Apóstol Pablo</p> <p>Muestra: 15 trabajadores</p>

4.7.- Principio éticos

En la investigación se consideró la veracidad de resultados por sobre todas las cosas, en cualquier espacio, circunstancia, así se acudió al mayor número posible de fuentes, para un mejor conocimiento de los hechos. Se respetó la propiedad intelectual, la privacidad, protegiéndose la identidad de los individuos que participan en el estudio. (ULADECH, 2019)

Protección a las Personas: Se utilizó el principio ético de protección a las personas porque toda la información brindada por los participantes fue con su total consentimiento respetando su privacidad, brindando todos los participantes sus correos electrónicos su número telefónicos como también colocando sus nombres completos y su firma a treves del consentimiento informado.

Beneficencia y no maleficencia: Estos principios exigen al investigador en usar la información recolectada del área de estudio en la mejora del mismo, es decir en esta investigación sería buscar la mejora de la gestión de calidad y competitividad en este caso las bodegas.

Justicia: Se refiere al trato justo y debido a cada uno de los participantes de esta investigación, es decir no discriminar ni despreciar la participación de ninguno de los participantes, también se debe respetar la decisión de aquellos que no deseen participar en la investigación.

Integridad científica: El estudiante que está realizando la labor de investigador deberá asumir el cumplir todos los deberes que tiene al ser representante de una institución educativa de nivel superior, mostrando una actitud responsable,

respetuosa y amable para poder entablar una buena relación con los participantes de la investigación.

Libre participación y derecho a estar informado: Consiste en aplicar en cuestionario una vez antes leído el contenido del consentimiento informado. También de ser participe leyendo el documento dándole su aprobación, firmando y finalmente colocar sus datos.

Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad: Con el propósito de aportar al medio ambiente, en conservar la naturaleza se aplicó el cuestionario en papel reciclado donde cada uno de ellos ocupó 3 hojas, también se contribuyó con el ahorro de energía conectando el cargador de la lacto cuando solo era necesario.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

Tabla 1. En la organización todos los trabajadores aportan un buen desempeño laboral.

	Varones	Mujeres	Número de trabajadores	Porcentaje
Nunca	0	0	0	0%
Casi Nunca	0	0	0	0%
A veces	0	0	0	0%
Casi Siempre	0	7	7	46.66%
Siempre	8	0	8	53.34%
Total	8	7	15	100%

Fuente: Encuesta aplicado a los trabajadores

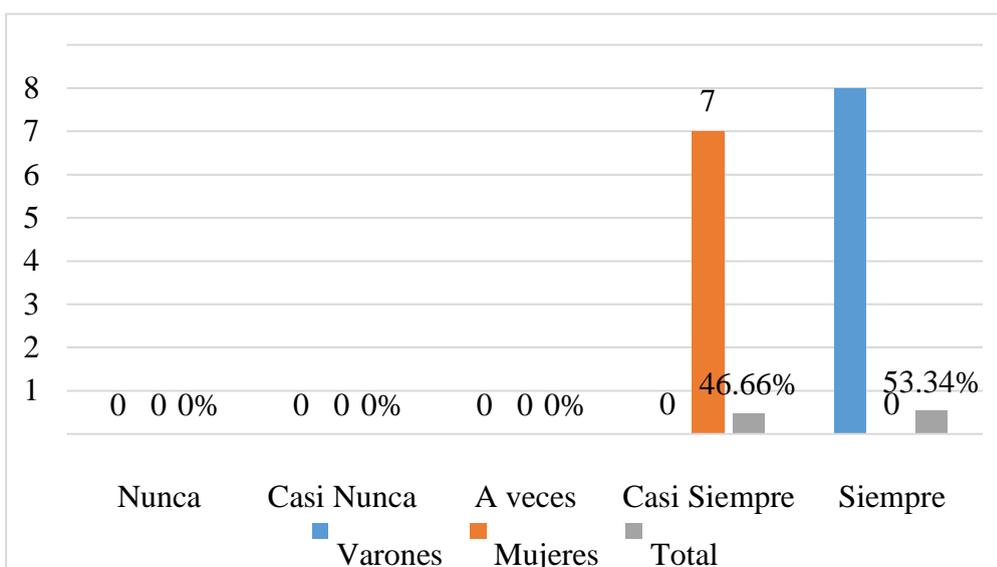


Figura 1. En la organización todos los trabajadores aportan un buen desempeño laboral

INTERPRETACION:

En la tabla 1 y figura 1, el 46.66% mencionan que Casi Siempre todos los trabajadores aportan un buen desempeño, el 53.33 % mencionan que Siempre todos los trabajadores aportan un buen desempeño laboral.

Tabla 2. En la institución los docentes hacen aportes sobre el plan de aprendizaje académico.

	Varones	Mujeres	Número de trabajadores	Porcentaje
Nunca	0	0	0	0%
Casi Nunca	0	0	0	0%
A veces	0	3	3	20%
Casi Siempre	8	0	8	53.33%
Siempre	0	4	4	26.67%
Total	8	7	15	100%

Fuente: Encuesta aplicado a los trabajadores

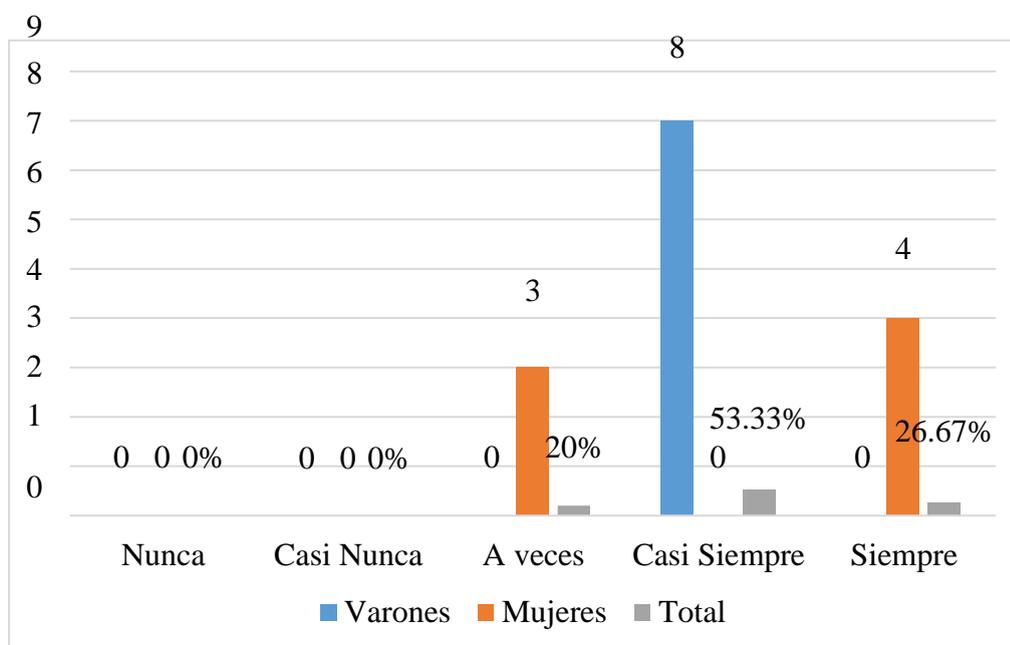


Figura 2. En la institución los docentes hacen aportes sobre el plan de aprendizaje académico.

INTERPRETACION:

En la tabla 2 y figura 2, el 20% mencionan que A veces todos los trabajadores aportan sobre el plan de aprendizaje académico, el 53.33% mencionan que Casi Siempre todos los trabajadores aportan sobre el plan de aprendizaje académico, el 26.67% mencionan que Siempre todos los trabajadores aportan sobre el plan de aprendizaje académico.

Tabla 3. En la institución educativa hay un buen rendimiento de los colaboradores.

	Varones	Mujeres	Número de trabajadores	Porcentaje
Nunca	0	0	0	0%
Casi Nunca	0	0	0	0%
A veces	0	0	0	0%
Casi Siempre	4	7	11	73.33%
Siempre	4	0	4	26.67%
Total	8	7	15	100%

Fuente: Encuesta aplicado a los trabajadores

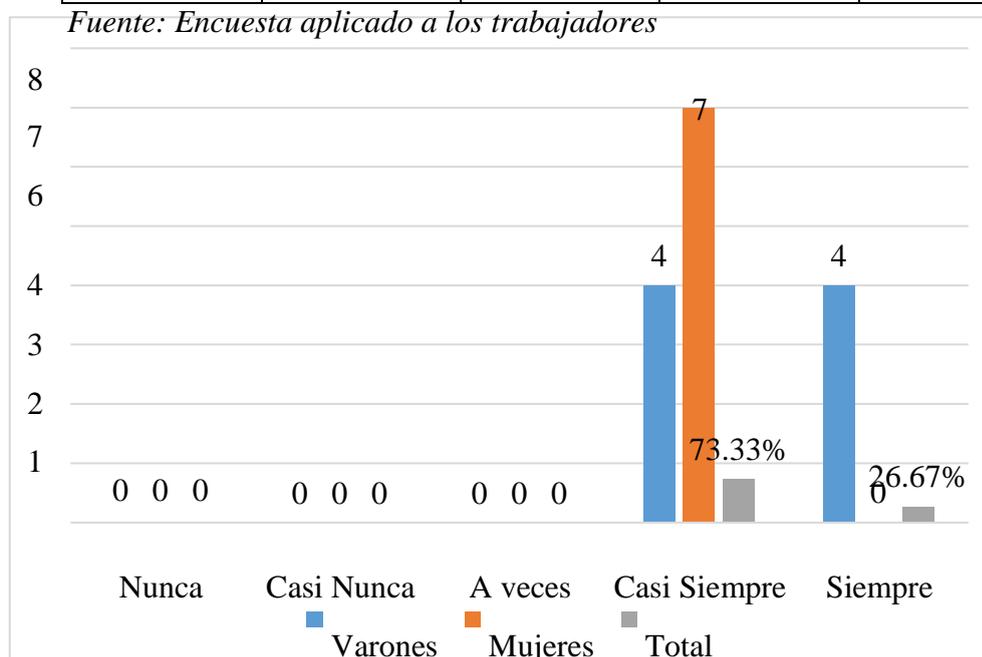


Figura 3. En la institución educativa hay un buen rendimiento de los colaboradores.

INTERPRETACION:

En la tabla 3 y figura 3, el 73.33% mencionan que Casi Siempre hay un buen rendimiento de los colaboradores, el 26.67% mencionan que Siempre hay un buen rendimiento de los colaboradores.

Tabla 4. Crees que todos los trabajadores cumplen con sus horas establecidas.

	Varones	Mujeres	Número de trabajadores	Porcentaje
Nunca	0	0	0	0%
Casi Nunca	0	0	0	0%
A veces	0	2	2	13.33%
Casi Siempre	3	5	8	53.33%
Siempre	5	0	5	33.34%
Total	8	7	15	100%

Fuente: Encuesta aplicado a los trabajadores

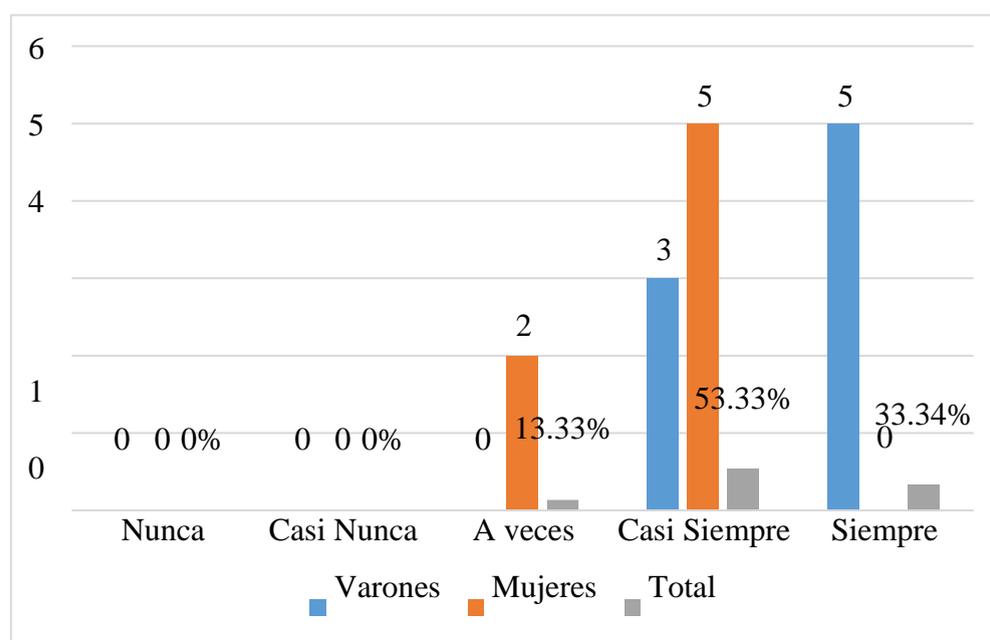


Figura 4. Crees que todos los trabajadores cumplen con sus horas establecidas.

INTERPRETACION:

En la tabla 4 y figura 4, el 13.33% mencionan que A veces los trabajadores cumplen con sus horas establecidas, el 53.33% mencionan que los trabajadores Casi Siempre cumplen con sus horas establecidas, el 33.34% mencionan que Siempre los trabajadores cumplen con sus horas establecidas.

Tabla 5. En la organización cumplen con todas las normas de convivencia de acuerdo a las pautas indicadas por la institución.

	Varones	Mujeres	Número de trabajadores	Porcentaje
Nunca	0	0	0	0%
Casi Nunca	0	0	0	0%
A veces	0	1	1	6.67%
Casi Siempre	4	4	8	53.33%
Siempre	4	2	6	40%
Total	8	7	15	100%

Fuente: Encuesta aplicado a los trabajadores

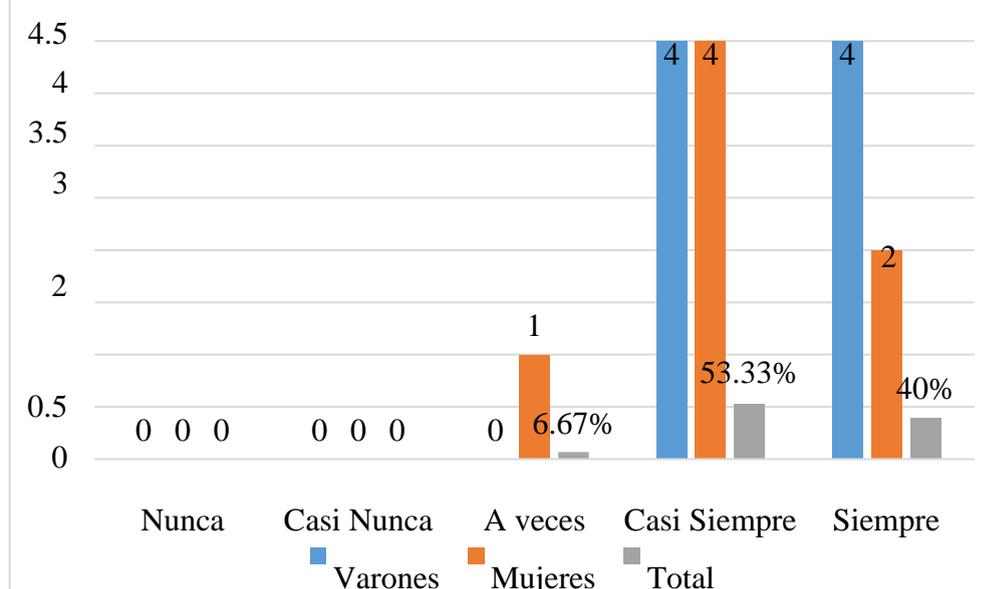


Figura 5. En la organización cumplen con todas las normas de convivencia de acuerdo a las pautas indicadas por la institución.

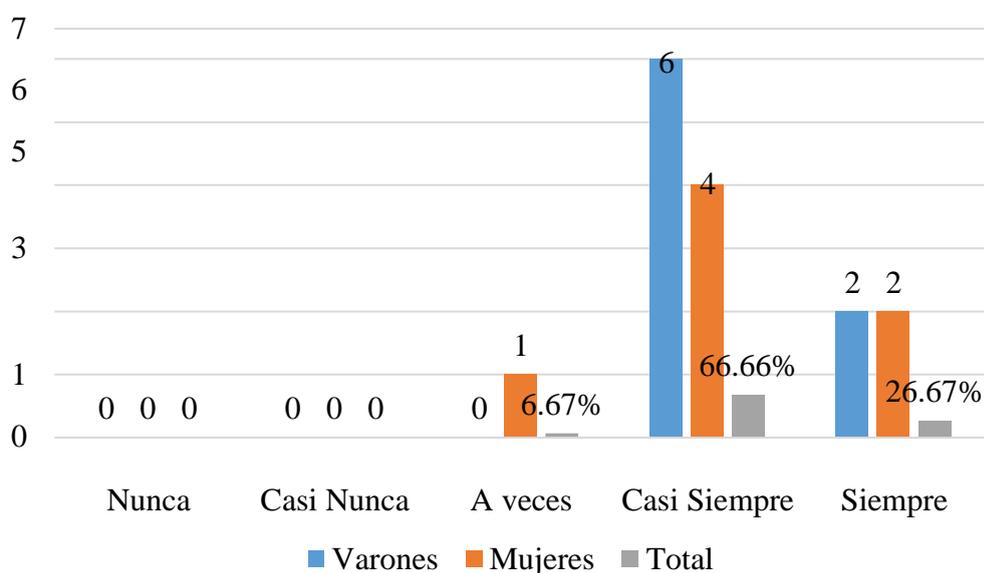
INTERPRETACION:

En la tabla 5 y figura 5, el 6.67% mencionan que A veces los trabajadores cumplen con todas las normas de convivencia de acuerdo a las pautas indicadas por la institución, el 53.33% mencionan que los trabajadores Casi Siempre cumplen con todas las normas de convivencia de acuerdo a las pautas indicadas por la institución, el 40% mencionan que Siempre los trabajadores cumplen con todas las normas de convivencia de acuerdo a las pautas indicadas por la institución.

Tabla 6. Todos los colaboradores cumplen con todos los valores que se encuentran en la I.E.P.

	Varones	Mujeres	Número de trabajadores	Porcentaje
Nunca	0	0	0	0%
Casi Nunca	0	0	0	0%
A veces	0	1	1	6.67%
Casi Siempre	6	4	10	66.66
Siempre	2	2	4	26.67
Total	8	7	15	100%

Fuente: Encuesta aplicado a los trabajadores



Figuras 6. Todos los colaboradores cumplen con todos los valores que se encuentran en la I.E.P.

INTERPRETACION:

En la tabla 6 y figura 6, el 6.67% mencionan que A veces los trabajadores cumplen con todos los valores que se encuentran en la I.E.P, el 66.66 % mencionan que los trabajadores Casi Siempre cumplen con todos los valores que se encuentran en la I.E.P, el 26.67% mencionan que Siempre los trabajadores cumplen con todos los valores que se encuentran en la I.E.P.

Tabla 7. Cree usted que los derechos hacen un rol muy importante dentro de la institución.

	Varones	Mujeres	Número de trabajadores	Porcentaje
Nunca	0	0	0	0%
Casi Nunca	0	0	0	0%
A veces	0	0	0	0%
Casi Siempre	3	4	7	46.66%
Siempre	5	3	8	53.34%
Total	8	7	15	100%

Fuente: Encuesta aplicado a los trabajadores

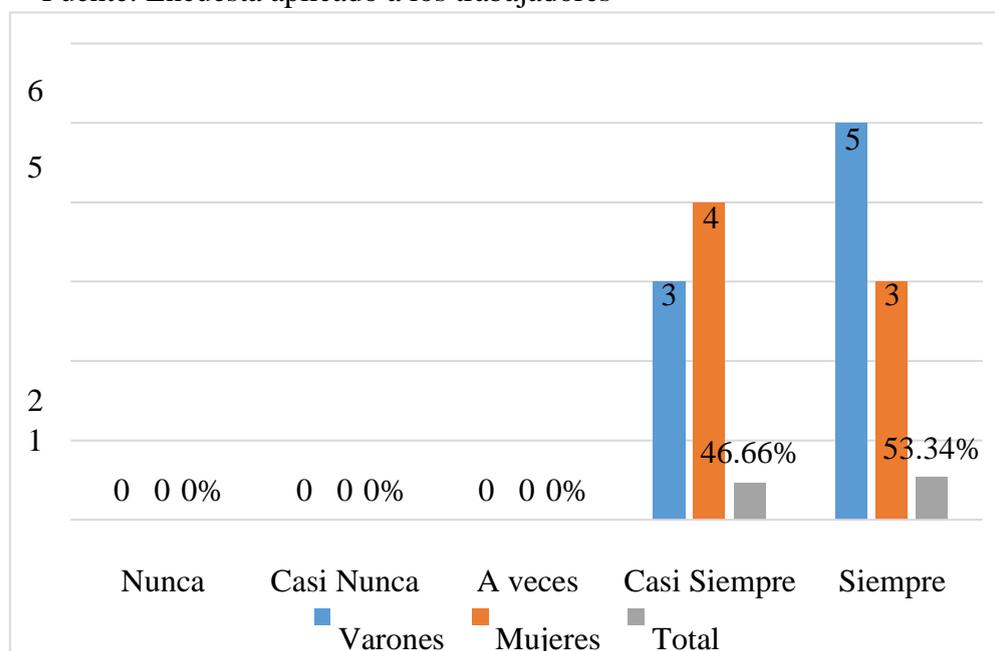


Figura 7. Cree usted que los derechos hacen un rol muy importante dentro de la institución.

INTERPRETACION:

En la tabla 07 y figura 07, el 46.66% mencionan que Casi Siempre los derechos hacen un rol muy importante dentro de la institución, el 53.34% mencionan que los derechos Siempre hacen un rol muy importante dentro de la institución.

Tabla 8. En la institución educativa tratan con equidad a todos los docentes.

	Varones	Mujeres	Número de trabajadores	Porcentaje
Nunca	0	0	0	0%
Casi Nunca	0	0	0	0%
A veces	0	1	1	6.67%
Casi Siempre	6	6	12	80%
Siempre	2	0	2	13.33%
Total	8	7	15	100%

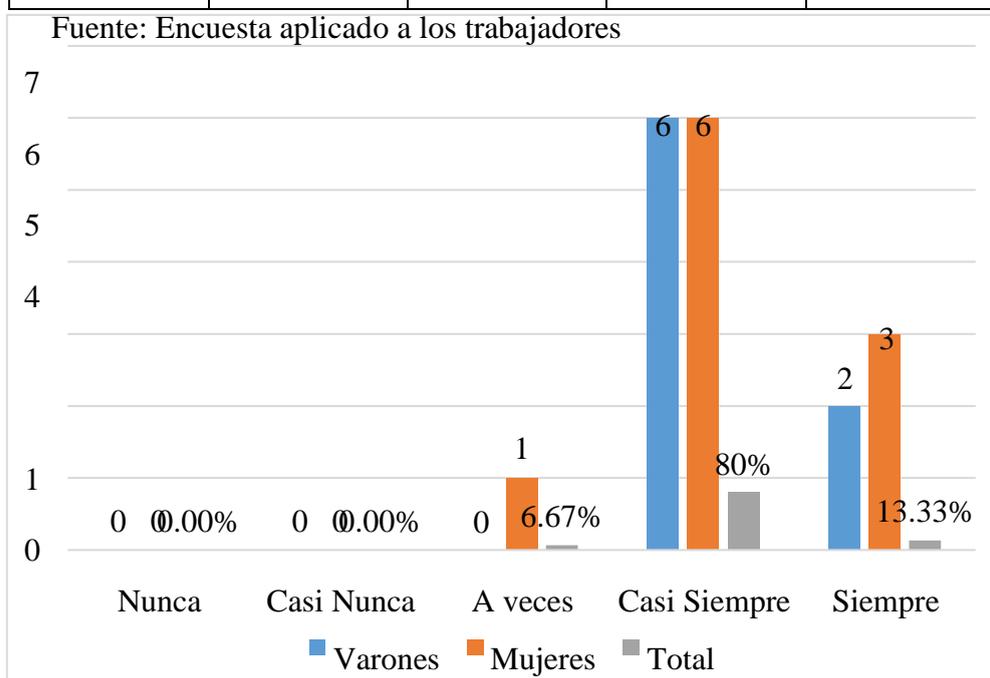


Figura 8. En la institución educativa tratan con equidad a todos los docentes.

INTERPRETACION:

En la tabla 8 y figura 8, el 6.67% mencionan que A veces los tratan con equidad a todos los docentes, el 80% mencionan que Casi Siempre tratan con equidad a todos los docentes, el 13.33% mencionan que Siempre tratan con equidad a todos los docentes.

Tabla 9. *Alguna vez imagino en la institución educativa algún robo de los materiales educativos entre los docentes.*

	Varones	Mujeres	Número de trabajadores	Porcentaje
Nunca	3	7	10	66.66%
Casi Nunca	5	0	5	33.34%
A veces	0	0	0	0%
Casi Siempre	0	0	0	0%
Siempre	0	0	0	0%
Total	8	7	15	100%

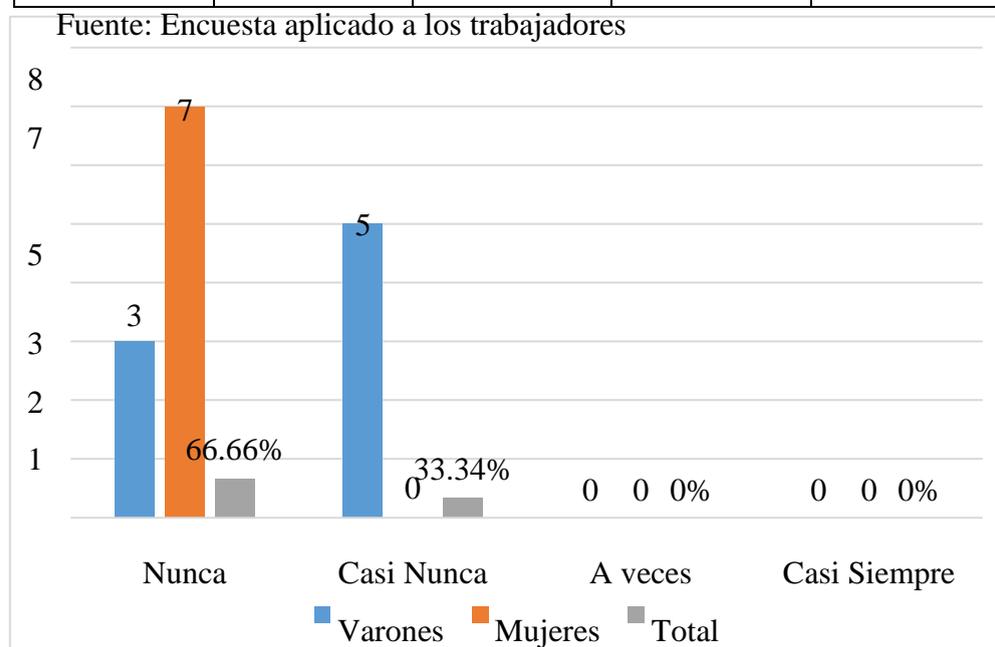


Figura 9. *Alguna vez imagino en la institución educativa algún robo de los materiales educativos entre los docentes.*

INTERPRETACION:

En la tabla 9 y figura 9, el 66.66% mencionan que Nunca hubo algún robo de los materiales educativos entre los docentes, el 33.34 % mencionan que Casi Nunca hubo robo de los materiales educativos entre los docentes.

Tabla 10. *Usted cree que hay docentes que practican el ausentismo dentro de la institución.*

	Varones	Mujeres	Número de trabajadores	Porcentaje
Nunca	0	0	0	0%
Casi Nunca	5	2	7	46.66%
A veces	3	5	8	53.34%
Casi Siempre	0	0	0	0%
Siempre	0	0	0	0%
Total	8	7	15	100%

Fuente: Encuesta aplicado a los trabajadores

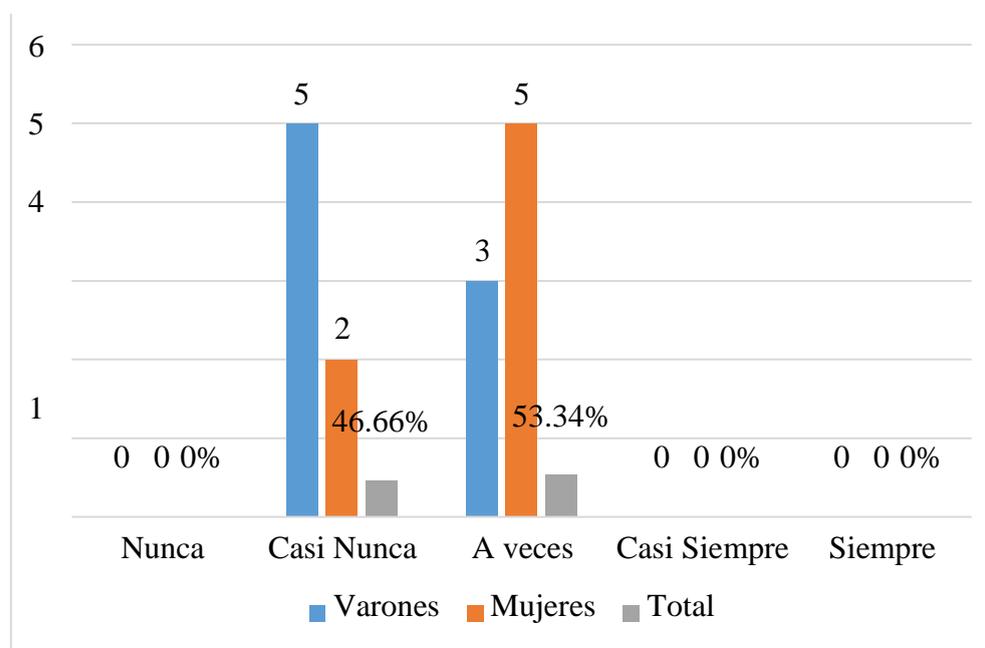


Figura 10. *Usted cree que hay docentes que practican el ausentismo dentro de la institución.*

INTERPRETACION:

En la tabla 10 y figura 10, el 46.66% mencionan que Casi Nunca hay docentes que practican el ausentismo dentro de la institución, el 53.34 % mencionan que A veces hay docentes que practican el ausentismo dentro de la institución.

Tabla 11. El incremento de sueldo para todos sería beneficioso especialmente, para los docentes que entregan más su tiempo y dedicación.

	Varones	Mujeres	Número de trabajadores	Porcentaje
Nunca	0	0	0	0%
Casi Nunca	0	0	0	0%
A veces	0	0	0	0%
Casi Siempre	0	2	2	13.33%
Siempre	8	5	13	86.67%
Total	8	7	15	100%

Fuente: Encuesta aplicado a los trabajadores

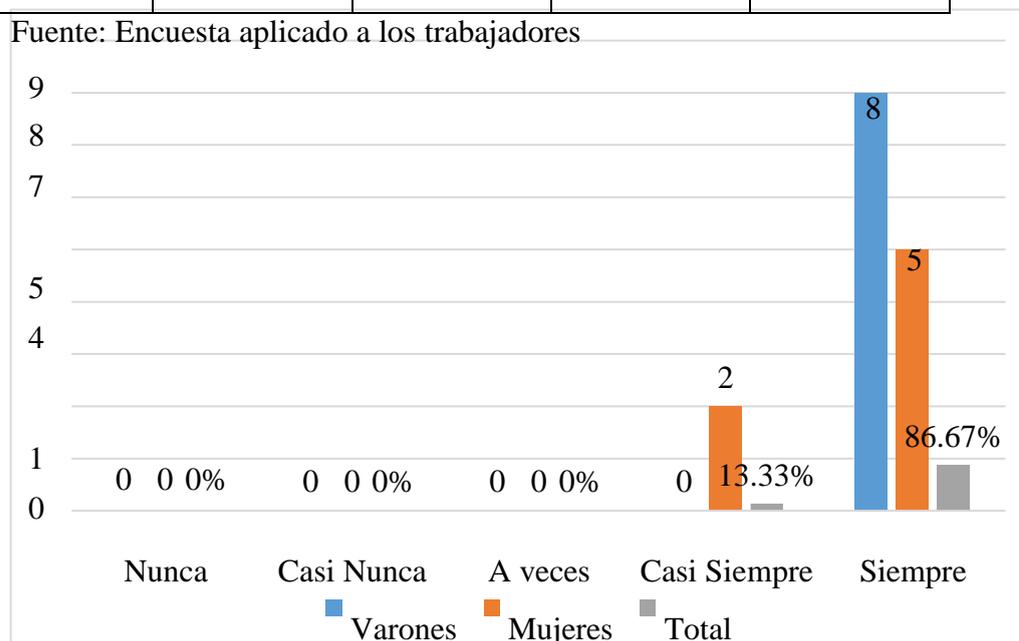


Figura 11. El incremento de sueldo para todos sería beneficioso especialmente, para los docentes que entregan más su tiempo y dedicación.

INTERPRETACION:

En la tabla 11 y figura 11, el 13.33% mencionan que Casi Siempre el incremento de sueldo para todos sería beneficioso especialmente, para los docentes que entregan más su tiempo y dedicación, el 86.67% mencionan que el incremento de sueldo para todos Siempre sería beneficioso especialmente, para los docentes que entregan más su tiempo y dedicación.

Tabla 12. Los docentes brindan su tiempo para poder orientar a sus estudiantes.

	Varones	Mujeres	Número de trabajadores	Porcentaje
Nunca	0	0	0	0%
Casi Nunca	0	0	0	0%
A veces	1	2	3	20%
Casi Siempre	6	5	11	73.33%
Siempre	1	0	1	6.67%
Total	8	7	15	100%

Fuente: Encuesta aplicado a los trabajadores

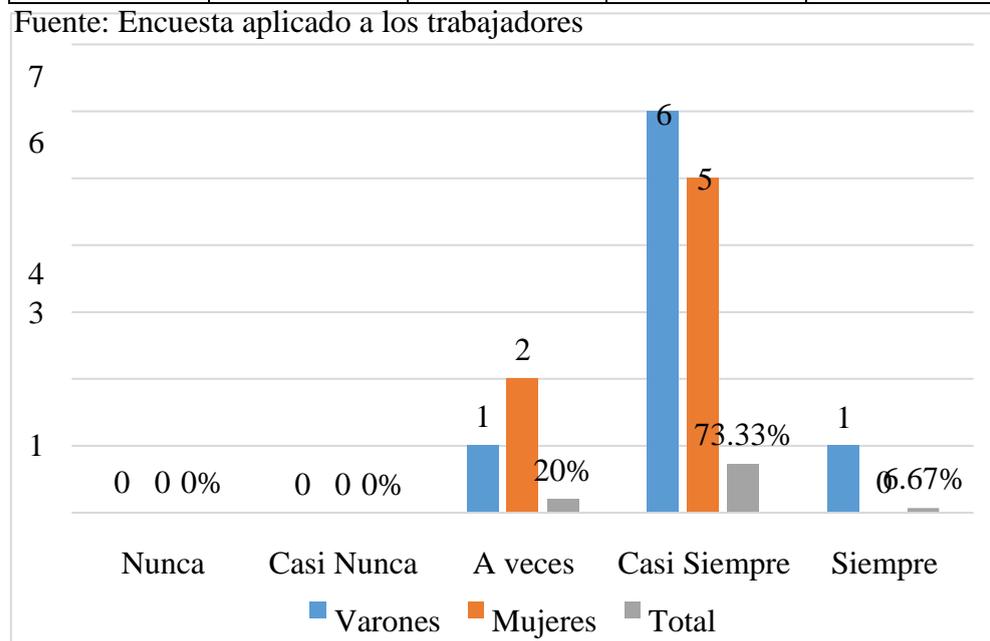


Figura 12. Los docentes brindan su tiempo para poder orientar a sus estudiantes.

INTERPRETACION:

En la tabla 12 y figura 12, el 20% A veces brindan su tiempo para poder orientar a sus estudiantes, el 73.33% mencionan que los docentes Casi Siempre brindan su tiempo para poder orientar a sus estudiantes, el 6.67% mencionan que los docentes Siempre brindan su tiempo para poder orientar a sus estudiantes.

5.2 Análisis de resultados

Dimensión 1° desempeño de las tareas

En la tabla 1 y figura 1, el 46.66% mencionan que Casi Siempre todos los trabajadores aportan un buen desempeño, el 53.33 % mencionan que Siempre todos los trabajadores aportan un buen desempeño el desempeño laboral.

El autor Zelada (2015) “en su investigación llego a la conclusión que los colaboradores si cumplen las tareas y trabajos asignados en la cual fueron contratados como resultado poseen una calificación alta en su desempeño administrativo”.

En la tabla 2 y figura 2, el 20% mencionan que A veces todos los trabajadores aportan sobre el plan de aprendizaje académico, el 53.33% mencionan que Casi Siempre todos los trabajadores aportan sobre el plan de aprendizaje académico, el 26.67% mencionan que Siempre todos los trabajadores aportan sobre el plan de aprendizaje académico.

Como dice Uría (2013) en su investigación, “es importante diseñar programas de capacitación desarrollados de manera eficiente en las diferentes actividades laborales. Contar con personal capacitado en los diferentes escenarios es fundamental siendo capaz de afrontar los retos en la vida laboral y su entorno social teniendo como objetivo poder elevar la productividad de los procesos de negocios”.

En la tabla 3 y figura 3, el 73.33% mencionan que Casi Siempre hay un buen rendimiento de los colaboradores, el 26.67% mencionan que Siempre hay un buen rendimiento de los colaboradores.

El autor Chiavenato (2016) “sostienen que los programas de capacitación, es un factor primordial, identificando las principales necesidades de capacitación de los

trabajadores de las MYPE. Permitirá que los trabajadores ofrezcan sus mejores aportes y conocimientos en su puesto de trabajo siendo un proceso continuo, que determina lograr la eficiencia y rentabilidad encaminado a los objetivos empresariales”.

En la tabla 4 y figura 4, el 13.33% mencionan que A veces los trabajadores cumplen con sus horas establecidas, el 53.33% mencionan que los trabajadores Casi Siempre cumplen con sus horas establecidas, el 33.34% mencionan que Siempre los trabajadores cumplen con sus horas establecidas.

Como dice Medina, Saravia, Torres (2015) en su investigación “sostiene que los trabajadores deben desarrollar sus habilidades, conocimientos y destrezas como resultados obtienen un buen desempeño en su área de trabajo que le permite ser más competitivo en sus labores a realizar”.

Dimensión 2° civismo:

En la tabla 5 y figura 5, el 6.67% mencionan que A veces los trabajadores cumplen con todas las normas de convivencia de acuerdo a las pautas indicadas por la institución, el 53.33% mencionan que los trabajadores Casi Siempre cumplen con todas las normas de convivencia de acuerdo a las pautas indicadas por la institución, el 40% mencionan que Siempre los trabajadores cumplen con todas las normas de convivencia de acuerdo a las pautas indicadas por la institución.

Como dice Sánchez (2014) en su investigación los trabajadores del restaurante Mar picante no se encuentran identificados con su área de trabajo en este caso el área de atención al cliente, lo mismo que eran calificados por un servicio deficiente ya que la

calidad de servicio no estaba bien visto por los clientes y tuvo que plantearse una medida para revertir la situación implementando un plan de capacitación”.

En la tabla 6 y figura 6, el 6.67% mencionan que A veces los trabajadores cumplen con todos los valores que se encuentran en la I.E.P, el 66.66 % mencionan que los trabajadores Casi Siempre cumplen con todos los valores que se encuentran en la I.E.P, el 26.67% mencionan que Siempre los trabajadores cumplen con todos los valores que se encuentran en la I.E.P.

Toro (2015) “determina que la capacitación establece espacios de creatividad e innovación, permite a la persona una participación dinámica, generadora de un ambiente laboral de escucha mutua”. De otro lado Purizaca (2014) “dice que la evaluación del desempeño debe generar un buen ambiente”.

En la tabla 07 y figura 07, el 46.66% mencionan que Casi Siempre los derechos hacen un rol muy importante dentro de la institución, el 53.34% mencionan que los derechos Siempre hacen un rol muy importante dentro de la institución.

En la tabla 8 y figura 8, el 6.67% mencionan que A veces los tratan con equidad a todos los docentes, el 80% mencionan que Casi Siempre tratan con equidad a todos los docentes, el 13.33% mencionan que Siempre tratan con equidad a todos los docentes.

Como dice Méndez (2013) “en los factores del desempeño laboral la estructura organizativa se identifica por un organigrama que poseen las empresas, muestra las unidades organizativas con su dependencia jerárquica acompañado de diferentes niveles organizativos empezando por el nivel jerárquico y termina con el nivel operativo”.

Dimensión 3° falta de productividad

En la tabla 9 y figura 9, el 66.66% mencionan que Nunca hubo algún robo de los materiales educativos entre los docentes, el 33.34 % mencionan que Casi Nunca hubo robo de los materiales educativos entre los docentes.

Como dice Jiménez (2012) “la Motivación es uno de los factores más importantes, las capacitaciones e inducciones, incentivos, bonos, ascensos llevan a un buen desempeño laboral”.

En la tabla 10 y figura 10, el 46.66% mencionan que Casi Nunca hay docentes que practican el ausentismo dentro de la institución, el 53.34 % mencionan que A veces hay docentes que practican el ausentismo dentro de la institución.

En la tabla 11 y figura 11, el 13.33% mencionan que Casi Siempre el incremento de sueldo para todos sería beneficioso especialmente, para los docentes que entregan más su tiempo y dedicación, el 86.67% mencionan que el incremento de sueldo para todos Siempre sería beneficioso especialmente, para los docentes que entregan más su tiempo y dedicación.

En la tabla 12 y figura 12, el 20% A veces brindan su tiempo para poder orientar a sus estudiantes, el 73.33% mencionan que los docentes Casi Siempre brindan su tiempo para poder orientar a sus estudiantes, el 6.67% mencionan que los docentes Siempre brindan su tiempo para poder orientar a sus estudiantes. Por otro lado, Méndez (2013) “Muchas veces se cree que el reconocimiento monetario es lo más importante en la motivación y se equivocan., existen otros aspectos que motivan a los trabajadores como los ascensos y capacitaciones llevando a un buen desempeño laboral”.

VI.- CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general que es identificar las conductas del desempeño laboral se identificó de acuerdo al factor interno y externo al exponerlo por indicadores se tienen: motivacionales recibiendo incentivos de bonos económicos; la cultura de la empresa es compartida por los trabajadores en la misión y visión de las instituciones educativas privadas; las estructuras organizacionales no asignan funciones distintas al cargo que vienen desempeñando los trabajadores.

- El desempeño de las tareas se debe dar al empleado al momento de laborar al ingresar, hacer un entrenamiento contaste de las actividades que se desarrollaran o una formación básica que se le pueda dar cada uno de los trabajadores. Las características definidas sobre el desempeño laboral son: la capacidad de los trabajadores para trabajar en equipo, la habilidad e iniciativa, la capacidad de comunicación en el lugar de trabajo y conocimiento alcanzado.
- El civismo en la institución educativa ya que es un factor muy importante en cualquier institución para poder dar un buen desempeño a sus trabajadores. Como es el respeto, que contribuya al correcto funcionamiento de la sociedad, al bienestar, respetar las leyes y reglas dadas en el lugar donde se labora.
- La falta de productividad se da cuando no hay interés de los trabajadores y no tienes bien claro su visión y metas propuestas por la institución educativa. Falta de tiempo, ausencia, trabajo monótono o repetitivo no se llega a cumplir los objetivos establecidos.

RECOMENDACIÓN

- Se recomienda implementar una estrategia para un buen desempeño de sus trabajadores.
- En cuanto a la remuneración se recomienda poder brindar un buen salario depende al desempeño y reconocimiento de la entrega a sus estudiantes.
- Recomendar a los jefes que hagan un compartir y una charla con sus trabajadores.
- Brindar todos los recursos adecuados y beneficios, de esa manera se logrará que los trabajadores tengan un buen desempeño en todo lo que hacen.
- Delegar funciones de acuerdo al rendimiento y actitudes de mejora de cada docente.
- Promover talleres o capacitaciones de liderazgo para poder influir positivamente en los alumnos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Munayco, A. (2014). *Desempeño docente en aula y rendimiento académico en estudiantes de la institución educativa integrada N° 20745 Apóstol Santiago de Vitis, Lima. Tesis para obtener el título de licenciado en educación.* Huancavelica.
- Tenazoa, R. (2016). *"La inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa N°64007 Santa Rosa–Pucallpa–Ucayali" Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología.* Pucallpa.
- Zelada, J. E. (2015). *"Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la oficina central de ejecución presupuestaria de la universidad nacional de Piura- 20 15.* Piura: unp.
- Acosta, N. (29 de Diciembre de 2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?* Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13165299/retroalimentacion-de-desempeno-y-establecimiento-de-metas>
- Adrián, Y. (7 de septiembre de 2019). *Definición de Valores.* Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/valores/>
- Alarcón. (2019). *desempeño laboral.* Obtenido de <https://docplayer.es/12000425-Edith-alarcon-matutti-cesar-gutierrez-villafuerte.html>
- Camarena, M. (2013). *. Liderazgo del Profesional de Enfermería y su influencia en el desempeño laboral en los servicios de emergencia de hospitales publicos de Lima.* Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.

- Castillejo, D. A. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona centro norte de Lima Metropolitana*. Lima: Repositorio.usil.edu.
- Coexphal . (24 de setiembre de 2012). Obtenido de Andalucía: Fondo Social Europeo: [http://www.coexphal.es/pdf/euroempleo/Anexo%20VI%](http://www.coexphal.es/pdf/euroempleo/Anexo%20VI%20)
- Conceptodefinicion.de. (17 de julio de 2019). *Definición de Trabajo*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/trabajo/>
- Cristancho, F. (5 de OCTUBRE de 2016). *7 Características de un colaborador de alto desempeño*. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/7-caracteristicas-colaborador-alto-desempeno/>
- Fidias, O. (2012). *"El proyecto de investigación"*. Caracas: episteme.
- Florencia, U. (17 de julio de 2012). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/robo.php>
- franco, z. p. (2019). *alta especializacion de gestion de recursos humanos de ESAN*. LIMA.
- Hernandez, R. (2014). *Metodologia de la investigacion* . Mexico: Mcgraw-hill.
- Judge, T. (2013). *comportamiento organizacional (15 ed.)*. mexico.
- Massaro, V. (2015). *"Cómo definen el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio, empresas de tecnología en Colombia"*. Para optar el grado de Magister. Buenos Aires – Argentina.: Universidad de Buenos Aires.

Matos, F. (11 de marzo de 2013). Obtenido de Blog del Programa Executive Master en Administracion y Dirección de Empresas.: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>

Moreno, M. R. (2010). *El trabajo en equipo: la colaboración en la educación*.

Parra, H. (2006). *Influencia de factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la alcaldía del municipio catatumbo, estado. Zulia*.

Peña, M. (2016). *Caracterización de la capacitación y competitividad en las mype, rubro restaurantes vegetarianos del centro de Piura, año 2016*. Piura: Uladech.

Pérez, J., & Gardey, A. (2009). *definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/cualidades/>

Pérez, j., & Gardey, A. (2014). *Definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/cumplimiento/>

Pérez, J., & Merino, M. (2012). *definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/rendimiento/>

Pérez, J., & Merino, M. (2016). *Definición de civismo*. Obtenido de <https://definicion.de/civismo/>

Pérez, j., & Merino, M. (2017). *definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/aporte/>

- Pillaca , & Velázquez. (2015). *Ética del Contador Público y su incidencia en la gestión pública. Trabajo presentado en la V convención Nacional de Contabilidad gubernamental y administración Pública, organizado por el Colegio de Contadores Públicos de Huancavelica. Ayacucho-Huancavelica.*
- Porto, j., & Merino, M. (2012). *definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/ausencia/>
- Porto, J. P. (2018). *definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/incremento/>
- Porto, J. P., & Gardey, A. (10 de enero de 2014). *definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/regla/>
- Purizaca, P. L. (2015). *Capacitación y desempeño laboral de las mype, rubro pesqueras de parachique, año 2014*. piura: Uladech.
- Raffino, E. (21 de noviembre de 2018). *concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/normas-de-convivencia/>
- Raffino, E. (10 de enero de 2019). *concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/comunidades-virtuales/>
- Raffino, E. (11 de octubre de 2019). *concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/tiempo/>
- Raffino, E. (11 de octubre de 2019). *concepto.de*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/valores/>
- Robbins , s., & judge, t. (2013). *Comportamiento Organizacional*. mexico: Pearson.

- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional (15 ed.)*. Mexico.
- Rodriguez, C. (2016). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#comment-1236>
- Saavedra, E., & Rivera, w. (2008). *el clima organizacional y su repercusion en el rendimiento de la productividaD*. Guatemala.
- Sánchez, M. (2014). *Capacitación en habilidades de atención al cliente para mejorar la calidad del servicio brindado en el Restaurant Mar Picante de la ciudad de Trujillo*. trujillo.
- Sánchez, M. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Editorial CEP, S.L. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/detail.action?docID=4184438&query=trabajo+en+equipo>
- Stephen, Robbins , & Mary. (2013). *Administración 8va Edicion*. mexico: Pearson.
- Sum mazariegos, M. I. (2015). *"motivación y desempeño laboral al personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango"*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar de Guatemala.
- Taibe, M. (2016). *Ética, innovación y responsabilidad en la función gubernamental del contador público y sus efectos en el desempeño laboral en la gestión del gobierno regional de Ayacucho, 2015*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Ayacucho.

- Tamayo , C., & Silva, I. (2009). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos*.
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Áncash.
- Uladech. (2019). *Código de ética para la investigación*. Chimbote.
- Velez, L. (2019). *Foro Licenciatura en Emprendimiento Innovador* . Dirección
General Académica de la Universidad Iberoamericana Puebla , Puebla.
- Villacis, J. (2016). *Coach Peronal Capacitacion Empresarial*. Obtenido de
<https://www.coachpepevillacis.com/>
- Wade, M. (3 de abril de 2014). *Are you a complete executive?* Obtenido de
<http://www.imd.org/research/challenges/TC030-14-are-you-a-complete-executive-michael-wade.cfm>
- Winter, R. (2000). *Manual de trabajo en equipo*. Ediciones Díaz de Santos. Obtenido
de
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/detail.action?docID=3175138&query=trabajo+en+equipo>
- Zans Castellón, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño
laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional
Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*.
Matagalpa.

ANEXOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS ENCUESTA PARA LOS TRABAJADORES

I. Datos generales:

Edad: Sexo: Estado Civil: Nivel educativo:

II. Presentación:

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para un trabajo de investigación, por lo que solicito su opinión sincera al respecto.

III. Instrucciones:

Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el que corresponda a su opinión.

Nunca(...) Casi Nunca(...) A Veces(...) Casi Siempre(...)
Siempre(...)

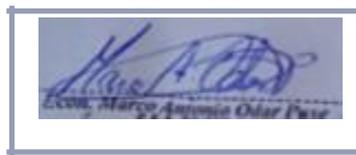
N	ITEMS	VALORES				
		1	2	3	4	5
	desempeño laboral?					
2	¿En la institución los docentes hacen aportes sobre el plan de aprendizaje académico?					
3	¿En la organización hay un buen rendimiento de los colaboradores de la institución educativa?					
4	¿Crees que todos los trabajadores cumplen con sus horas establecidas?					
5	¿En la organización cumplen con todas las normas de convivencia de acuerdo a las pautas indicadas por la institución?					
6	¿Todos los colaboradores cumplen con todos los valores que se encuentran en la I.E.P?					
7	¿Cree usted que los derechos hacen un rol muy importante dentro de la institución?					
8	¿En la institución educativa tratan con equidad a todos los docentes?					
9	¿Alguna vez imagino en la institución educativa algún robo de los materiales educativos entre los docentes?					
10	¿Usted cree que hay docentes que practican el ausentismo dentro de la institución?					
11	¿El incremento de sueldo para todos sería beneficioso, especialmente para los docentes que entregan más su tiempo y dedicación?					
12	¿Los docentes brindan su tiempo para poder orientar a sus estudiantes?					

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo ODAR PUSE Marco Antonio, identificado con DNI 10377596 con carnet de colegiatura CEA N° 262, con grado de Maestro en Gerencia Social.

Por medio de este presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de recolección de datos, la encuesta elaborada por la estudiante LLANTOY JANA ALEXANDER ABEL, para efecto de su aplicación a los sujetos de la población-muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: DESEMPEÑO LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS: CASO I.E. PEV _<U\GWCAAPOSTOL PABLO, DISTRITO ANDRES AVELINO CACERES OORREGARAY, AYACUCHO, 2020; que se encuentra realizando, luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

Ayacucho 15 de noviembre del 2020



Firma del evaluador

APELLIDO Y NOMBRE DEL INFORMANTE	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
Odar Puse, Marco Antonio	UDAFF	Cuestionario

Título de la investigación: "DESEMPEÑO LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS: CASO I.E.P EVANGÉLICA APOSTOL PABLO, DISTRITO ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY AYACUCHO, 2019"

1. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

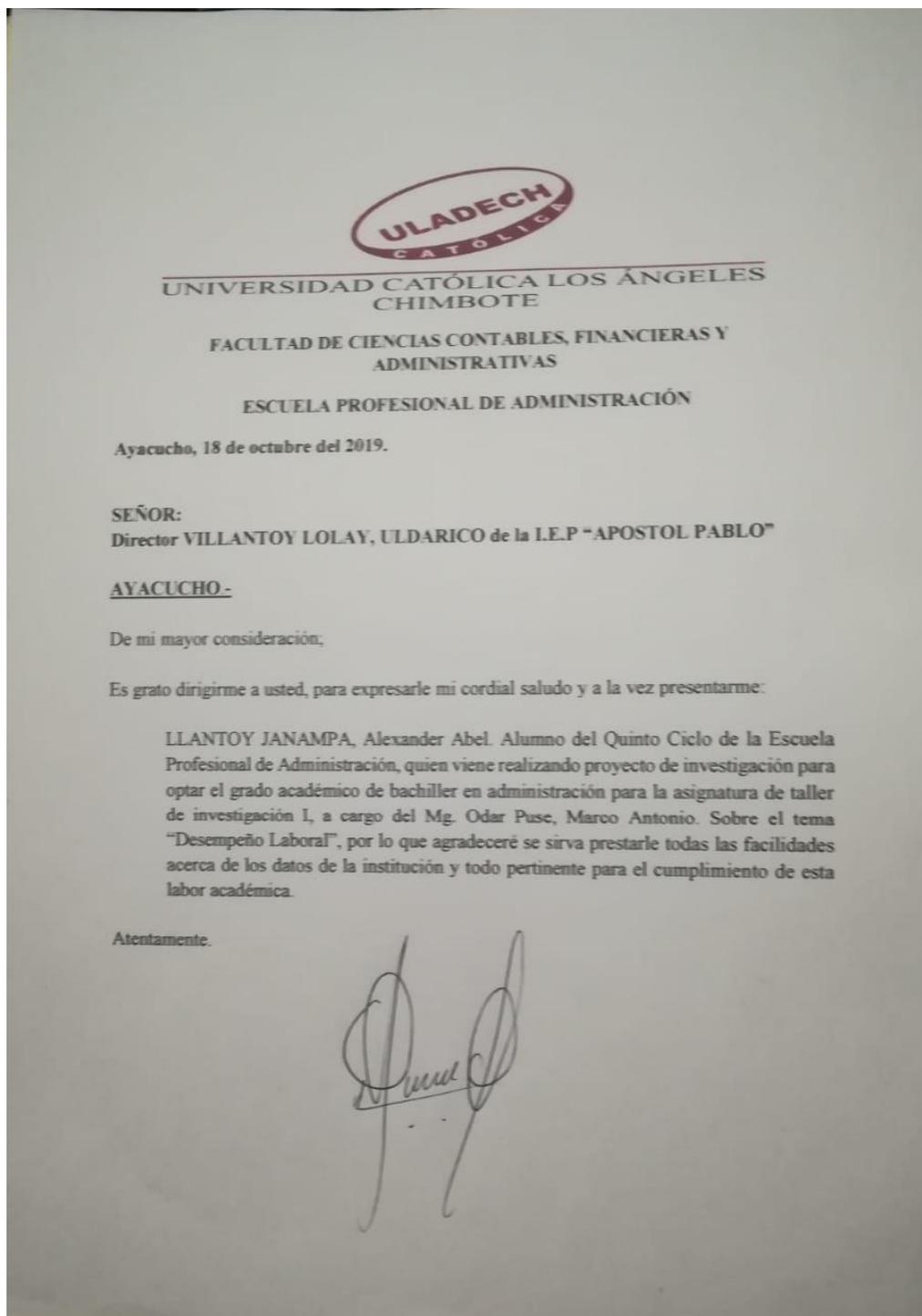
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ITEM EVALUAR	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formado con lenguaje apropiado									x												
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable									x												
3. Actualización	Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología									x												
4. Organización	Esta organizado en forma lógica										x											
5. Suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos											x										
6. Intencionalidad	Es de acuerdo para medir los aspectos de interés												x									
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos científicos													x								
8. Coherencia	Entre las variables dimensiones, indicadores e ítems													x								
9. Metodología	Las estrategias responden al propósito de la investigación														x							
10. Pertinencia	Las dimensiones consideradas permiten evaluar la variable en su conjunto.															x						

1. OPINIÓN DE APLICACIÓN: El desarrollo de los ítems es pertinente para el desarrollo de la recolección de la información, mejorar la redacción en el Ítem 4, 6 y 10; por tanto, es procedente realizar la recolección de datos.

2. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ayacucho, 25/11/2020	10377596		988446838
LUGAR Y FECHA	DNI N°	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

ANEXO 03: LA SOLICITUD



ANEXO N° 4: CONSTANCIA DE LA REMYPE

CRITERIOS DE BÚSQUEDA:

Número de RUC:
Ingresar el código que se muestra en la imagen: **DJ M**

Tipo y Número de Documento de Identidad
(Documento Nacional de Identidad)

Nombre ó Razón Social

Número de RUC:	20534413603 - PROMOTORA EDUCATIVA LAS ASAMBLEAS DE DIOS DEL PERÚ		
Tipo Contribuyente:	ASOCIACION		
Nombre Comercial:	CEPE APOSTOL PABLO	Fecha de Inicio de Actividades:	02/01/2012
Fecha de Inscripción:	10/11/2011		
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Dirección del Domicilio Fiscal:	JR. TARAPACA NRO. 123 URB. JARDIN II ETAPA (EN EL CEPE APOSTOL PABLO) AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO		
Sistema de Emisión de Comprobante:	MANUAL	Actividad de Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema de Contabilidad:	MANUAL		
Actividad(es) Económica(s):	B321 - ENSEÑANZA SECUNDARIA DE FORMACIÓN GENERAL		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	BOLETA DE VENTA		
Sistema de Emisión Electrónica:	-		
Emisor electrónico desde:	-		
Comprobantes Electrónicos:	-		
Afiliado al PLE desde:	-		
Padrones:	NIVELUO		

Version Imprimible

Copyright © SUNAT 1997 - 2019

ANEXO N° 5: RECIBO DIGITAL TURNITIN

