



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Bienes muebles y desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Piura –
2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Chunga Cherre Gladys

ASESOR:

Dr. Saavedra Olivos Juan José

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Control Administrativo

Piura - Perú

2019

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedico a mi familia y de manera especial a mi adorada hija Gloria del Pilar, por el constante apoyo en el transcurso de mi preparación profesional y en la realización de la presente investigación.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme sabiduría, fortaleza, coraje todos los días para salir adelante como madre y profesional, mantenerme con salud para alcanzar todas las metas y objetivos trazados como persona y profesional.

A la institución Dirección Regional de Educación de Piura a la cual pertenezco por brindarme la oportunidad de realizar esta investigación y gracias a su colaboración he logrado culminar este trabajo.

Y finalmente, a nuestro asesor académico el Dr. Saavedra Oliva Juan José, nuestro mayor agradecimiento por compartir su conocimiento y experiencia, así como la gran paciencia durante el proceso de desarrollo de esta investigación.

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:30AM del día 26 DE ENERO DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: BIENES MUEBLES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PIURA - 2017, presentada/o por el /la bachiller CHUNGA CHERRE GLADYS

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
Aprobar por unanimidad

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apta para recibir el grado de MAESTRO EN GESTION PUBLICA

Piura, 26 DE ENERO DE 2019

MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
PRESIDENTE

MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
SECRETARIO

DR. SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARACIÓN JURADA

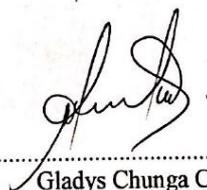
Gladys Chunga Cherre, identificada con DNI N°02662050, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: "Bienes muebles y desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Piura, 2017".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes de la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de mi acción de deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, febrero de 2018



.....
Gladys Chunga Cherre
DNI N°02662050

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis Titulada “Bienes muebles y desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Piura, 2017”, con la finalidad de determinar la influencia entre los bienes muebles y el desempeño laboral; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I.- INTRODUCCIÓN	11
1.1.- Realidad Problemática	11
1.2.- Trabajos previos	13
1.3.- Teorías relacionadas al tema	18
1.4.- Formulación del problema	31
1.5.- Justificación del estudio	31
1.6.- Hipótesis	32
1.7.-Objetivo general	33
II.- MÉTODO	34
2.1.- Variables	34
2.2.- Operacionalización de las variables	36
2.3.- Metodología	40

2.4.- Tipo de estudio	40
2.5.- Diseño de Estudio	41
2.6.- Población y muestra	42
2.7.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
2.8.- Métodos de análisis de datos	44
2.9.- Aspectos éticos	46
III.- RESULTADOS	47
3.1.- Descripción	47
3.2.- Contrastación de las hipótesis	55
IV.- DISCUSIÓN	61
V.- CONCLUSIONES	68
VI.-RECOMENDACIONES	70
VII.- REFERENCIAS	71
ANEXOS	74
Cuestionario de Bienes muebles	74
Cuestionario de desempeño laboral	77
Base de Datos	80
Matriz de Validación	85

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la influencia entre los bienes muebles y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Piura, 2017.

La presente investigación, analiza las RELACIONES ENTRE LOS BIENES MUEBLES Y EL DESEMPEÑO LABORAL, en la Dirección Regional de Educación de Piura; tiene como objetivo principal, determinar la influencia entre los bienes muebles y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Piura, 2017; su importancia radica en que es necesario conocer la realidad y las normas que se adhieren al uso de los bienes muebles, así como su alta, baja, reposición y supervisión, de esa manera se tomarán las medidas correspondientes para ejercer un adecuado desempeño laboral. Así también existe importancia académica en esta investigación ya que los trabajadores pueden a partir de los resultados proponer medidas, propuestas administrativas para un mejor desempeño laboral.

La metodología usada en el estudio, describe a una investigación de tipo correlacional causal, donde la variable de estudio independiente es, Bienes muebles y la dependiente es Desempeño Laboral. Los resultados principales a los que se arribó fueron que no existe una correlación de sobre las variables mencionadas, lo que se puede traducir como no existe influencia entre los bienes muebles y el desempeño laboral. Es decir que éstas permiten mantener la integración por lograr objetivos comunes que benefician a todos los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, sin dejar de lado el respeto por los intereses individuales. Las conclusiones de la investigación indican que realmente la correlación entre las variables de nuestro estudio es muy baja, por lo tanto, no existe tal influencia de las dimensiones de los bienes muebles y el desempeño laboral.

Palabras claves: Bienes muebles, Altas, bajas, registros, responsabilidad.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the influence between personal property and labor performance in the Regional Education Office of Piura, 2017.

The present investigation, analyzes the RELATIONS BETWEEN THE MOVABLE PROPERTY AND THE LABOR PERFORMANCE, in the Regional Direction of Education of Piura; Its main objective is to determine the influence between personal property and work performance in the Regional Education Office of Piura, 2017; Its importance lies in the fact that it is necessary to know the reality and the rules that adhere to the use of personal property, as well as its registration, cancellation, replacement and supervision, in this way the corresponding measures will be taken to exercise an adequate work performance. So there is also academic importance in this research because workers can from the results propose measures, administrative proposals for a better job performance.

The methodology used in the study describes a causal correlation research, where the variable of independent study is, Movable property and the dependent one is Labor Performance. The main results arrived at was that there is no correlation of the aforementioned variables, which can be translated as there is no influence between personal property and labor performance. That is to say that these allow to maintain the integration to achieve common objectives that benefit all the workers of the Regional Directorate of Education of Piura, without neglecting the respect for individual interests. The conclusions of the investigation indicate that really the correlation between the variables of our study is very low, therefore there is no such influence of the dimensions of the personal property and the labor performance.

Keywords: Personal property, high, low, records, responsibility.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En estos días es la Constitución Política del Perú quien norma los bienes muebles del Estado, así como también el Código Civil y su marco regular en la Ley N° 29151 de la Ley General del Sistema Nacional de Bienes del Estado, en adelante SBN, del 14 de diciembre del 2007 y su reglamento Decreto Supremo N°007-2008-VIVIENDA del 15 de marzo de 2008, antes de esta fecha todo se regulaba por medio de reglamentos y decretos supremos.

Es claro que la Ley N° 29151, Ley General del Sistema Nacional de Bienes del Estado, establece que la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales es el ente rector del SBN, emitiendo la Directiva N°001-2015/SBN, sobre la gestión del patrimonio mobiliario estatal aplicable para realizar todas las acciones sobre los procedimientos referente a los bienes muebles y la Directiva N° 003-2013/SBN permite gestionar los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE); es decir, si tenemos un equipo eléctrico malogrado, deteriorado o roto y no funciona, se da de baja; antes de esta norma los equipos que no funcionan se consideraban chatarra, que de alguna manera contaminaban el ambiente.

Por otro lado, mientras el Ministerio del Ambiente emite directivas regulando los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos, en adelante RAEE, la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales adquiere y domina los RAEE a través del estado.

La Resolución N°158-97/SBN, contiene el catálogo nacional de bienes muebles del estado el marco normativo de la SBN que regula los bienes, para el control de los bienes, se coloca un código patrimonial y son materia de inventario y los bienes que no se encuentran en este catálogo la SBN no los controla y los administra la Institución y controla a través de sus directivas internas. La ley Especial N°27995, dictamina los procedimientos para clasificar aquellos bienes que son consignados como baja por diferentes circunstancias por las entidades

estatales, a favor de los Centros Educativos de las regiones de excesiva pobreza y su reglamento el Decreto supremo N°013-2004-EF, aplicable para las instituciones del Estado que den de baja bienes muebles y que sean de gran provecho para el sector educación; priorizándose, sin lugar a dudas, las Instituciones Educativas de extrema pobreza y donar sus bienes que se puedan usar.

Así mismo se conoce que el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Dirección Regional de Educación, en adelante DREP aprobado con Ordenanza Regional N°305-2014, faculta al Órgano de Apoyo, como es la Dirección de Administración el tratamiento de los bienes muebles del estado, tal como se establece en el artículo 23, inciso c) Registrar, mantener y verificar los bienes y materiales adquiridos o donados, esta función comprende al patrimonio mobiliario de la DREP.

Cabe resaltar que, en la DREP, no existe la Oficina de Control Patrimonial, quien debería asumir esta función; sin embargo, la responsabilidad la asume la Comisión de Bienes Estatales, creada el año 2008 en el marco de la Ley N° 29151 Ley General del SBN, hasta que se implemente la Oficina de Control Patrimonial en la DREP, hecho que a la fecha no se ha implementado.

Para Comisión Técnica de Bienes Estatales, en la Dirección Regional, se tiene como función, desarrollar los procedimientos, para Alta, Baja, de la administración, gestión, adquisición, disposición, ingreso y supervisión de los bienes de propiedad estatal en la Unidad Ejecutora 300 que comprende la Sede de la DREP e Institutos de Educación Superior No Universitaria y 1356 Instituciones Educativas, comprendidas en el sector de las Unidades de Gestión Educativa Local de Piura, Sechura, La Unión y Tambogrande correspondiente a los Distritos de la Provincia de Piura y Sechura, los Distritos de Canchaque y San Miguel del Faique que corresponden a la Provincia de Huancabamba.

La problemática a nivel nacional de los bienes muebles administrados por el sector público es semejante porque existen inventarios sobredimensionados

puesto que no muestran la cantidad real de sus bienes en los inventarios físicos de los elementos de propiedad planta y equipo, el estado de conservación, debido a que cumplieron su vida útil, están obsoletos por el avance tecnológico y/o son bienes chatarra almacenados ocupando espacios que deberían darse otro uso, contaminando la atmosfera porque constituyen RAEE. Otra problemática de los bienes del estado, está relacionado con los bienes muebles que aparecen registrados en la relación de las Instituciones, pero que no se encuentran físicamente, es decir no se sabe cómo desaparecen, están perdidos, fueron sustraídos en forma sistemática o fueron objeto de hurto o robo, asimismo existen bienes muebles que no están registrados en el inventario de la entidad porque no se sabe cómo llegaron, pero brindan beneficios a la entidad porque los utilizan, para ello se requiere de un saneamiento administrativo – contable, que se encuentra en proceso.

Los servidores de la Administración pública no son ajenos a esta problemática; porque utilizan los bienes totalmente depreciados o desfasados por el avance tecnológico; sin embargo, en el presupuesto público no hay suficiente disponibilidad presupuestal para la adquisición y/o sustitución de nuevos bienes acorde a la tecnología actual.

Los bienes muebles con que cuenta la DREP, fueron adquiridos por los Programas Presupuestales por Resultados, los mismos que datan de los años 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, donaciones por ONGs, transferencias del Gobierno Regional Piura año 2015, 2016, Ministerio de Educación y adquisiciones en forma anual limitadas por el presupuesto institucional de la DREP.

1.2 Trabajos previos

Con referencia a los antecedentes de estudios sobre el tema se ha identificado en el **ámbito internacional** lo que nos propone Bravo (2013) en su tesis Control de bienes de administración y su incidencia en la gestión administrativa y financiera de la gestión municipal del cantón Camilo Ponce Enríquez período 2013, de la Universidad Técnica de Machala, Ecuador. El autor en su investigación trazó

como objetivo general analizar la existencia de una relación evidente entre el control de bienes de administración en la gestión administrativa y la financiera. El tipo de investigación que se asumió es la descriptiva o diagnóstica donde se determinó las situaciones por medio de las explicaciones de las acciones. La muestra que asumió la investigación fue de acuerdo a la Unidad de Administración del Talento Humano totalizando 10 empleados, razón por la cual se aplicarán los instrumentos investigativos al 100% de ellos debido a que es un universo pequeño. Los resultados demuestran, que no se aplican normas y procedimientos para un mejor control de los bienes de administración de parte de los empleados encargados de la cuidado y control de dichos bienes, los movimientos de los bienes de administración del Gobierno Autónomo no se registran oportunamente. Llegando a la conclusión que la información que se procesa en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Camilo Ponce Enríquez no es confiable, debido a que no se puede establecer con precisión el saldo real de los bienes de administración, en la institución no se cuenta con un reglamento interno para la inspección de los bienes de administración, lo cual tiene incidencia dentro de la gestión administrativa y financiera del Gobierno del estudio en mención.

Otros de los estudios es el que nos propone Enríquez (2014) en su Tesis sobre motivación y desempeño laboral propone entre sus objetivos gestar un instrumento de evaluación adaptado a la realidad del Instituto de la Visión en México y que pueda medir el nivel de desempeño laboral y motivación en sus empleados, para finalmente, ofrecer a los directivos material informativo de gran utilidad, en conexión al nivel de desempeño y motivación laboral de los empleados. Con esto Enríquez concluyó que, si existe una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores. Por otro lado, se constató que el tiempo de servicio y la motivación laboral no guardan relación significativa; es decir que la motivación es igual tanto por el que tiene poco tiempo como el que tiene muchos más años.

Otra investigación es la de Auquilla y Andrade (2012), con su tesis sobre la Propuesta de un Modelo de Gestión para la Administración y Manejo del Control de Bienes del Sector Público, los investigadores se plantearon como objetivo principal diseñar una alternativa para la gestión e inspección de bienes del sector público. La metodología que se utilizó fue la del modelo Business Modelan Method (BMM) al empleo de la administración y control de los bienes. Entre sus principales conclusiones se pudo mostrar a detalle la acción, procedimientos y dificultades que forman parte de la gestión e inspección de los bienes de las instituciones públicas.

Otro antecedente internacional es la tesis propuesta a la Universidad Católica Andrés Bello de Venezuela, por Velásquez (2011), en su investigación denominada: Propuesta Metodológica Para el Registro y Control de Bienes Nacionales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Velásquez en su investigación planteó como objetivo general evidenciar un procedimiento estratégico para la inscripción y verificación de bienes muebles de la universidad en mención. En lo referente al diseño y tipo de investigación tomó la documental y descriptiva. Entre sus principales conclusiones tenemos, el planteamiento de una estrategia para lograr la verificación y registro de los bienes muebles, así mismo hace referencia que la gestión de los bienes inmuebles se le asigna a funcionarios que cuentan con la capacidad para una buena administración. Finalmente nos dicen que la administración de los bienes muebles no debe estar en manos de personas sin competencias contables, pues los resultados influyen en los logros contables.

En lo respecta a los antecedentes de estudios sobre el tema se ha identificado en el **ámbito nacional** la tesis de Cori (2014), en su investigación sobre el Control Patrimonial de Bienes Muebles y su Influencia en el Nivel de Consistencia Financiera, Cori planteó como principal objetivo evaluar el nivel de influencia entre la administración de los bienes y la situación financiera de la Universidad en mención. El presente estudio fue de diseño no experimental, pues no manipula las variables de estudio, de tipo descriptivo. En lo concerniente a la población está compuesta por 20 trabajadores. Esta tesis concluye que existe un

60% de ineficacia respecto a las altas y un 70% de ineficiencia respecto a las bajas, lo cual indica que el porcentaje de consciencia de la condición financiera de la universidad, material de estudio, está influyendo de manera negativa.

El estudio nacional de Larico (2014) titulado “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de san Román – Juliaca”, tuvo como objetivo general establecer el nivel de influencia entre las dimensiones motivacionales y el desempeño laboral de la institución en mención. Entre las principales conclusiones logró establecer con $r=.786$ la influencia significativa entre las dimensiones motivacionales y el desempeño laboral. Por otro lado, se constató la influencia significativa ($r=.659$) de las remuneraciones mínimas con el cumplimiento de responsabilidades. Así mismo, se identificó una importante influencia entre los incentivos que se les otorga a los trabajadores con el desempeño laboral (40.7%).

Otra de las investigaciones es la propuesta por Casma (2015) denominada: “Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa ferro sistemas Surco-Lima”. Quien plantea como objetivo general encontrar o hallar la relación existente entre la gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa causal de estudio y describir los resultados. La investigación asumió un diseño descriptivo correlacional de tipo transversal, así mismo se trabajó con una muestra de 84 empleados. Entre los resultados podemos citar que se encontró una incidencia significativa entre la gestión del talento humano y el aumento en todo el proceso productivo del desempeño laboral.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Según el Gobierno Chileno (2004) los bienes muebles son los susceptibles de apropiación, es decir todos los que no pueden ser trasladados de un lugar a otro, sin que pierdan su individualidad. En esta misma línea nos dice Castañeda (2010) los bienes muebles de propiedad de estado, son los descritos en el Catálogo Nacional de Bienes Muebles del Estado, así como todos aquellos bienes que, sin estarlo, son aptos de ser incluidos al patrimonio estatal.

Por otro lado, la SBN (2008), define a los bienes muebles por su naturaleza, es decir que los bienes pueden ser movidos a diferentes lugares, ya sea que el movimiento se haga por sí mismos o por una fuerza externa, o también por obligación, es decir, disposición de la ley.

Una segunda clasificación son los bienes por anticipación, estos bienes vendrían hacer los inmuebles por naturaleza, quienes tienen como propósito establecer un derecho de posesión sobre ellas, a otra persona que el dueño, al cual están fijadas o al que están permanentes destinadas para su uso, cultivo o beneficio. Un claro ejemplo son las yerbas de un campo, la madera y frutos de un árbol etc.

Ahora bien, hay que considerar que las disposiciones sobre los bienes estatales recaen en las instituciones públicas que lógicamente forman parte del SBN, quienes ejecutarán los cargos de compra, gestión, inscripción y control de los bienes del estado, según lo establecido por la presente Ley y su reglamento.

1.3.1 El Alta de bienes muebles

Este tema se encuentra enmarcado en la Resolución N° 046-2015/SBN aprueba la Directiva N°001-2015/SBN, tiene como fin establecer los lineamientos para la alta, baja, compra, gestión, disposición, control y registro de los bienes muebles del estado, su gestión sobre los bienes que se encuentran contemplados en el catálogo nacional de bienes muebles del estado establecido en la Resolución N°158-97-SBN.

Según la Resolución 046-2015/SBN el Alta de bienes muebles, es el proceso que conlleva al ingreso de un bien al registro patrimonial de la entidad en el módulo de bienes muebles Sistema Nacional de Bienes Patrimoniales (SINABIP) diferentes a la compra, este ingreso refiere a su debido registro contable de acuerdo a lo establecido en el Sistema Nacional de Contabilidad. Las fechas límites para ejecutar un alta de bienes no debe sobrepasar los quince días hábiles seguidos a su compra.

El alta de bienes se realiza cuando se haya emitido la resolución de compra por los siguientes actos: Reposición de bienes, Permuta, Aceptación de donación, Saneamiento de bienes sobrantes, reparación de vehículos, reproducción de semovientes (animales domésticos) y creación de bienes .

Única y exclusivamente se extenderá una resolución de alta cuando la anexión de un bien al patrimonio se realice a consecuencia de la creación o fabricación de un bien, o procreación de semovientes.

Hay que tener en cuenta que el alta es automática, es decir sin requerir resolución de alta, si la incorporación se enmarca en una disposición legal o un mandato judicial o arbitral.

1.3.2 Baja de Bienes Muebles:

Según el Sistema Nacional de Contabilidad, en adelante SNC, vendría hacer la anulación del escrito en el registro patrimonial de la entidad pública, lo cual va vinculado a la eliminación contable de los mismos bienes.

Entre los diferentes orígenes de las bajas de bienes tenemos: cuando el bien mueble está excedente, en mal estado, necesita mantenimiento, por reemplazo, devolución, extravío, robo o eliminación accidental.

1.3.3 Adquisición de bienes muebles:

Aquí se enmarcan todas las acciones que orientan a que las entidades estatales que integran el SNB asumen la propiedad de bienes muebles a su favor, por decirlo en otras palabras, provenientes de otras instituciones públicas mediante la aceptan donaciones, reponen bienes o por fabricación en la misma entidad.

1.3.4 Administración de bienes muebles

Esto significa que es el estado por medio de la SBN ordena el uso y aprovechamiento de los bienes estatales.

También hay que considerar que los actos de administrar están alineados con la emisión provisional ya sea de un bien a título gratuito u oneroso, que favorece a diferentes instituciones públicas o privadas. Lo que implica tener en claro algunas realidades referidas al hecho de administrar como son la afectación, cesión en uso y el arrendamiento.

En lo que se refiere a la afectación en uso significa que una institución entrega a otra entidad un bien de manera gratuita, con el fin de ser utilizado por el servicio público. Ahora bien, el plazo que se establece es de 2 años, que puede renovarse por única vez por el mismo plazo.

Por otro lado, está la cesión en uso donde una institución entrega a gratuitamente la posesión de un bien a una empresa privada, lógicamente sin buscar lucrar con dicha entrega, pues se espera que la comunidad se beneficie con dicho bien. Hay que tener en claro que dicha entrega se hace de manera excepcional y bien justificada.

El tiempo establecido es de 365 días calendario, un año, que puede renovarse por un plazo parecido, sólo una vez.

En lo que respecta al arrendamiento una institución cede temporalmente el uso de un bien a otras entidades, entiéndase por ello empresas o personas naturales, por el cual recibe una renta, que no afecta los objetivos instituciones ni al interés del Estado. En referencia, el tiempo límite es de 365 días calendario, o un año, que puede renovarse por un plazo parecido, sólo una vez.

1.3.5 Actos de disposición:

Son los actos que comprenden el movimiento de propiedad de los bienes de una institución a otra pública, privada o persona natural de forma gratuita u onerosa. Se da antes de la baja de los bienes que se dispone.

En otras palabras vendría hacer el movimiento de bienes de una institución de manera gratuita en beneficio de otra entidad, empresa privada o persona natural. Este acto se ejecutará no sin antes confirmar la baja de los bienes a desplazar.

1.3.6 Registro

Consiste en la incorporación de un bien en el sistema de Información del SBN a mérito de los títulos que corresponden a la naturaleza de los actos que se generen.

Dicho de otra manera, son las acciones de carácter técnico que debe realizar la Oficina de Control Patrimonial en coordinación con el área de Contabilidad, con el fin de ingresar correctamente los bienes comprados por la institución.

1.3.7 Supervisión:

Es la acción que ejecuta el responsable sobre los bienes del estado y sobre los acciones que recaen sobre éstos; esto también está relacionado con adecuado cumplimiento de los procesos que acatan las instituciones públicas que integran el SBN (Ley 29151, 2007).

La SBN, como responsable del control de bienes muebles programará monitoreos a las diferentes instituciones públicas para controlar y administrar los bienes muebles que integran el catálogo de mobiliario, por otro lado, esto también permitirá tener acceso a los registros y documentación, referentes a los diferentes trámites de administrativos y con ello certificar si existe o no, infracciones en su haber.

1.3.8 Desempeño laboral

Según Ayala (2004) el desempeño es concebido como una estimación integrada donde se articulan disposición, productividad y conducta laboral de quien ejecuta el trabajo. Lo que significa que dicho desempeño puede ser mejorado mediante la intervención de un programa debidamente elaborado y ejecutado por parte del ente rector o supervisor.

Por otro lado, Chiavenato (2000), nos dice que el desempeño laboral, es el conjunto de acciones o comportamientos tangibles u observables que muestran los trabajadores y que son de nuclear importancia para alcanzar las metas de la organización. Así mismo nos dice que el desempeño es la fortaleza en el que se sustenta una organización. Lo que también se traduce como el desarrollo máximo de las capacidades y competencias del empleado para lograr tanto la eficacia como productiva en sumo grado.

En esta misma línea nos dice Bohórquez, (2004) que el desempeño laboral es la concreción del nivel de desarrollo alcanzado por el empleado en lo que respecta a las metas de la empresa en un tiempo establecido. Lo que significa que el desempeño laboral está constituido por indicadores que se pueden medir, observar o que se pueden inferir.

Profundizando la variable desempeño laboral Schermerhorn (2006) dice que es lo cuantitativo y cualitativo de los trabajos ejecutados por el empleado o el grupo de empleados. Así mismo remarca la importancia del desempeño con respecto a la productividad y el logro de los objetivos institucionales, no se trata de solo

ejecutara acciones para lograr cumplir un trabajo, sino que todas las acciones se direccionen al logro de las metas organizacionales.

Por otro lado, es muy interesante lo que nos dice González (2006) cuando remarca que el desempeño laboral está alineado a la forma que el trabajador ejecuta las acciones y cómo ante los otros trabajadores logran superar el rendimiento en la organización, en otras palabras, como aporta y cumple los requisitos que su puesto de trabajo le exige.

Lo dicho por González complementa lo que propone Bittel (2000), quien sustenta que el desempeño está relacionado de manera significativa con las obligaciones del trabajador en referencia al trabajo. Lo que implica que el desempeño guarda una relación directa con las habilidades y dominio de capacidades con que cuenta el trabajador para conseguir los objetivos de la empresa.

Para Wherther y Keith (2006) nos dicen que desempeño laboral es la oportunidad para que el empleado comunique sus competencias laborales que ha desarrollado como un proceso sistemático de saberes, destrezas, vivencias, afectos, disposición, estímulos, ética, etc; que asumen una dirección para alcanzar los resultados que se ha trazado la empresa, y lo que llevará consigo exigencias técnicas, productivas y de servicio.

1.3.8.1 Evaluación del desempeño

Según los autores Robbins y Judge (2013) nos refieren que las empresas, actualmente sólo analizan la manera como los trabajadores ejecutan sus tareas, lo que conlleva a una caracterización de los puestos de trabajo, dejando a un lado la real dimensión de lo que es el desempeño laboral.

En este sentido estos autores mencionan que la evaluación del desempeño presenta diversos propósitos como son:

1. Decisiones de recursos humanos: cuando evaluamos obtenemos una información importante para dictaminar acciones como promoción, rotaciones y despidos.
2. Determinar cuáles son las necesidades que requieran de capacitación y desarrollo: se trata de hacer un diagnóstico de las competencias que necesitan ser reforzadas en los empleados y para lo cual se deben desarrollar programas de fortalecimiento de capacidades.
3. Ofrecen retroalimentación a los trabajadores de manera que entiendan de qué manera ve la organización su desempeño.
4. Es un eje importante para brindar recompensas: lo que significa que la empresa tendrá una visión más clara sobre el desempeño de cada empleado lo que le posibilitará tomar decisiones como dar un incremento salarial u otro beneficio.

La evaluación del desempeño; según Alles (2007) significa iniciar una acción sistemática para delimitar, crear, controlar y analizar las tareas estimadas de cada uno de los empleados de la empresa, ya sea de manera individual o grupal, por consiguiente, nos permite tener una visión panorámica de la empresa.

Habría que decir también según Aguilar (2001) que evaluar el desempeño significa aplicar un sistema de revisión periódica de como el empleado vienen ejecutando su labor. Por lo tanto, evaluar no debe traducirse como el fin último, sino el medio para ir mejorando el nivel de desempeño laboral. Esto también implica que los empleadores deben tener en claro que existen unos factores del sistema que afectan al desempeño de los empleados, pero que escapan al control del trabajador. En esta línea Martínez Núñez (2006) nos dice que evaluar el desempeño debe traducirse en una valoración sistemática del desarrollo del empleado y lógicamente su efectividad de las competencias laborales.

Otro rasgo es el que nos propone Gonzáles Ariza (2006) quien hace hincapié que gracias a la evaluación la empresa puede identificar tanto las dificultades como fortalezas de los empleados, la calidad de los trabajadores, el nivel en que vienen cumpliendo las funciones administrativas, y la eficiencia y eficacia del

cumplimiento de las funciones. Cabe también mencionar que la evolución ayuda a proponer los parámetros de un plan de selección, la determinación de tareas y el fundamento para avalar un positivo o negativo desempeño laboral.

Finalmente, Hellriegel, Jackson y Slocum (2005) nos dejan claro que evaluar el desempeño nos posibilita contar con una información detallada de la capacidad productiva de los empleados, así mismo nos indican que áreas deben mejorar respecto al desempeño laboral. Pero sobre todo la evaluación nos permite la retroalimentación por medio de los planes de mejora, así como su seguimiento.

1.3.9 Dimensiones del desempeño laboral

1.3.9.1 La puntualidad.

Es una cualidad que la adquiere el ser humano a lo largo de la vida y en la medida que se practique se convierte en una virtud que consiste en cumplir con una obligación asignada en el marco de un tiempo previamente establecido.

En otras palabras, la puntualidad es la capacidad para realizar una tarea en un tiempo determinado por las partes involucradas.

1.3.9.2 Trabajo en equipo: La puntualidad.

Es Según Aguado, D., Lucia B. y Arranz V. (2008), nos dice que consiste en trabajar de manera eficaz con otros para el logro de una meta en común. Lo que implica asumir una actitud de respeto frente a los demás, así como ayudar, lo que se traduce en buscar el bienestar grupal por sobre el personal.

Por otro lado, Stigliano y Gentile (2006), nos dice que es un proceso de construcción, en el que se va configurando y mejorando ideas hasta llegar a una conclusión. En esta misma línea Gurevich (2003) refiere que los aprendizajes en grupo son el resultado de conceptualizaciones sucesivas que cada integrante del grupo que aporta para al final construir un conjunto de acuerdos y consensos.

Según Quintero (2008) nos indica que cuando los empleados se congregan y logran la satisfacción de un conjunto de necesidades dan lugar al trabajo en

equipo. Esto da lugar a la cohesión del equipo, consonancia de los integrantes, aparición del liderazgo, formas de comunicarse, etc.

Para Hoyle y Watts SPHR (2007) el trabajo en equipo, considera el trabajo colaborativo y cooperativo con los demás, se dice que se trabaja en grupo, cuando se trabaja juntos, evitando el individualismo o la competitividad. En este sentido equipo se define como el grupo de seres que trabajan juntos tareas u objetivos específicos.

1.3.9.3 La productividad

Según Quesnay (1766) nos dice que la productividad es la norma de conducta importante, que significa lograr la mayor satisfacción con el menor gasto. Así mismo tenemos a Heizer y Render (2007) quienes nos dicen que para lograr una buena productividad de bienes y servicios, se necesita tener en claro los factores que influyen directamente en la misma; recurso humano y capital.

Paz y Gonzales, 2013 nos informan que la productividad está relacionada positivamente en el proceso de producción, la misma que indica, un paralelo a favor entre la cantidad de recursos usados y la cantidad de bienes y servicios producidos.

1.3.9.4 Responsabilidad

Cuando se habla de la responsabilidad significa tocar la habilidad para encarar una situación, ya sea con una aceptación o un rechazo.

Esta habilidad genera un poder para dictaminar una acción lo que conlleva a la concentración en factores de una determinada realidad sobre los que se puede influir.

La responsabilidad es para Escamez (2001) la característica que empuja o dirige a las personas a actuar moralmente. Puesto que, es responsabilidad del ser humano el responder por sus actos. En otras palabras, la responsabilidad es algo que esta relacionado con la consciencia del ser humano sobre su actuar y la

libertad en la que lo hace lo cual no está ajeno al control y evaluación de sus actos como resultado de algo bueno o malo. Asimismo se resalta que no existe responsabilidad alguna cuando esta conducta se produce en circunstancias forzadas, sin consentimiento o con falta de conciencia.

El diccionario de la Real Academia Española, en adelante RAE define responsabilidad considerando una gran diversidad de concepciones, para empezar lo define como un compromiso o incluso como obligación de clase ética como resultado de una posible desacierto originado por una persona sobre un tema en particular. Por otro lado, la responsabilidad se define también como el acto obligatorio para enmendar una equivocación y así resarcir los daños producidos, sobre todo cuando las circunstancias los requieran.

1.3.9.5 Calidad de trabajo

De acuerdo a la definición de Munch (2010), la Calidad del Trabajo resalta el talento humano para desempeñarse con productividad, armonía y por ende el buen funcionamiento de la institución que debe existir en la organización.

Bhargava y Kelkar, (2000) sostienen que la creatividad y la orientación comercial a lo largo de los años ha llevado a una baja satisfacción laboral y este es como resultado del análisis de los trabajos relacionados con la dimensión desempeño con la cantidad y calidad del trabajo.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Los bienes muebles con que cuenta la DREP, fueron adquiridos por los Programas Presupuestales por Resultados: Programa Estratégico Logros de Aprendizaje 090, Programa DEVIDA, datan de los años 2010, 2011, 2012, 2013, Programa PREVAED durante el año 2014, donaciones por ONGs, transferencias del Gobierno Regional Piura, Ministerio de Educación años 2015 y 2016 y adquisiciones en forma anual limitadas por el presupuesto institucional de la DREP, bienes que en la actualidad se encuentran desfasados por el avance tecnológico, depreciado por el tiempo de vida útil y no siendo los adecuados

para un ejercicio laboral óptimo de los trabajadores de la DREP, debido a que ya no cumplen con los diseños o características para realizar las actividades diarias con mayor eficiencia generando un obstáculo e impedimento para un buen desempeño del trabajador que lo utiliza o maneja, por ello, desde nuestra perspectiva los bienes muebles de oficina influye en la producción laboral y en algunos casos en la salud. En ese sentido, planteamos el problema con siguiente pregunta:

¿Cómo influyen los bienes muebles en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017?

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

- La presente investigación se evidencia en consideración a los siguientes fundamentos:

- **Conveniencia:** Es conveniente realizar para determinar si los bienes muebles que se le asignan a los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Piura contribuyen con el desempeño laboral.
- **Relevancia social:** El presente trabajo de investigación tiene relevancia social porque a nivel de la DREP, se evaluaría el progreso de las actividades propuestas en el Plan Operativo Institucional utilizando los bienes muebles asignados a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura contribuyen con el desempeño laboral.
- **Implicancias prácticas:** Este trabajo de investigación se justifica porque permite conocer si los bienes muebles que se le asignan a los colaboradores de la DREP contribuyen con su desempeño laboral y al cumplimiento de las metas establecidas en el marco del presupuesto por resultados.
- **Utilidad metodológica:** El presente trabajo de investigación contribuye a nuevas investigaciones y/o trabajos relacionados al uso de los bienes muebles que permiten cumplir con los objetivos institucionales mediante el desempeño laboral

1.6 HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis general

Los bienes muebles influyen positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación de Piura - 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

H₁: El Alta de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017

H₂ La Baja de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017

H₃ Los Actos de Adquisición de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017

H₄ Los Actos de Administración de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017

H₅ Los Actos de Disposición de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017

H₆ Los Actos de Registro de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017

H₇ Los Actos de Supervisión de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017

1.7 OBJETIVOS

1.7.1 Objetivo General

Determinar si los bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

- OE₁: Determinar si el Alta de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017
- OE₂ Determinar si la Baja de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017
- OE₃ Determinar si los Actos de Adquisición de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017
- OE₄ Determinar si los Actos de Administración de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017
- OE₅ Determinar si los Actos de Disposición de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017
- OE₆ Determinar si los Actos de Registro de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017
- OE₇ Determinar si los Actos de Supervisión de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017.

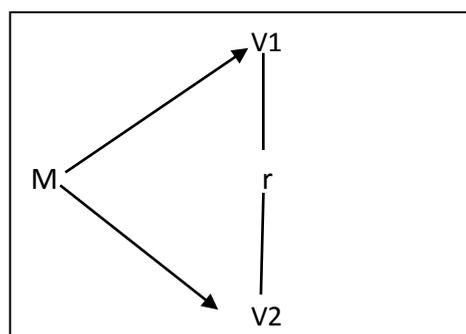
II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La presente investigación tiene es de tipo correlacional transversal, estos estudios se caracterizan por la observación del fenómeno en su ambiente habitual sin modificar las variables en su proceso de estudio para luego evaluarlo (Hernández, 2010)

Se ha establecido que el diseño será no experimental y transversal, en la investigación. El tipo de diseño utilizado es correlacional causal, porque nos permite encontrar la relación entre los Bienes Muebles y su influencia en el desempeño laboral en la DREP, del mismo modo que determinar si existe relación significativa entre las variables de estudio. Así lo cita Tapia (2000)

El esquema de diseño planteado es el siguiente:



Dónde:

M : Son las personas que conforma la muestra de estudio a realizar

V1: Son los bienes muebles que será evaluada con el Cuestionario sobre bienes muebles

V2: Representa el desempeño laboral que será evaluada con el cuestionario sobre desempeño laboral

r: Relación de ambas variables

Tipo de estudio

La investigación es de tipo descriptivo porque buscó, a través del método de la observación, conocer el entorno en el cual fluctúan las variables de estudio para posteriormente evaluarla. (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

Se determinó la relación causal entre los bienes muebles y el desempeño laboral de los colaboradores de la DREP en un determinado tiempo, así lo sostiene Hernández et al (2010)

Para el estudio de datos, el presente estudio utilizó un enfoque cuantitativo el análisis de datos se utilizó herramientas estadísticas como tablas y gráficos a través del programa SPSS.

2.2 Variables, operacionalización.

2.2.1 Bienes muebles

Según Morante (2014), son aquellos que pueden moverse con facilidad de un sitio a otro, pero que no solemos llevar encima cuando nos desplazamos, deben tener la característica de mantener su integridad completa y la del inmueble en el que se ubican.

2.2.3 Desempeño laboral

Chiavenato (2000), lo define como el accionar de los colaboradores direccionados al cumplimiento y logro de las metas organizacionales. En otras palabras, Chiavenato afirma que una de las grandes fortalezas que puede tener una organización es el buen desempeño en sus colaboradores.

Operacionalización de las Variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 BIENES MUEBLES	Los bienes muebles, son aquellos que pueden moverse con facilidad de un sitio a otro, pero que no solemos llevar encima cuando nos desplazamos, deben tener la característica de mantener su integridad completa y la del inmueble en el que se ubican Morante (2014)	Se evaluó con un cuestionario de 35 ítems Escala nominal (Si) 02 puntos, (A veces) 01 punto, (No) 0 punto.	Alta de bienes muebles	Adquisición de bienes muebles Frecuencia de adquisición de bienes muebles Reemplazo de bienes muebles Tramite de Alta de bienes muebles Stock de bienes muebles	N O M I N A L
			Baja de bienes muebles	Procedimiento de baja de bienes muebles Baja de bienes muebles Bienes muebles en desuso, deteriorado y/o que cumplieron su vida útil Estado de bienes muebles Reemplazo de bienes muebles asignados	
			Actos de adquisición	Adquisición de bienes muebles para entidades administrativas Presupuesto para adquisición de bienes muebles. Requerimiento de adquisición de bienes muebles para oficinas Adquisición de bienes muebles para su dependencia Adquisición de bienes muebles de oficina	
			Actos de administración	Administración de los bienes muebles de oficina Organización y distribución correcta de los bienes muebles de oficina Administración de bienes muebles de oficina en la dependencia Operatividad de los bienes muebles de oficina Administración y control de los bienes muebles	

			Actos de disposición	Reemplazo de bienes muebles Desplazamiento de bienes muebles Bienes muebles usados Bienes muebles inoperativos Adquisición de bienes muebles
			Actos de registro	Registro de bienes muebles de oficina Cuenta con un registro de bienes muebles Registro de bienes muebles asignados Registro de operatividad de bienes muebles Actualización de registro de bienes muebles
			Actos de supervisión	Se realizan actos de supervisión Procedimientos de bienes muebles Inspecciones técnicas Inventario físico Ha sido supervisado
V2 DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral, Chiavenato (2000), lo define como el accionar de los colaboradores direccionados al cumplimiento y logro de las metas organizacionales. En otras palabras, Chiavenato afirma que una de las grandes fortalezas que puede tener una organización es el buen desempeño en sus colaboradores.	Se evaluó con un cuestionario de 15 ítems Escala nominal (Si) 02 puntos, (A veces) 01 punto, (No) 0 punto	Asistencia Puntualidad	Ausencia de sus labores Horario de trabajo Asiste a Reuniones de trabajo
			Trabajo en Equipo	Relaciones laborales Experiencia y conocimientos Identificación y cooperación
			Productividad	Cumplimiento de actividades iniciativa y supervisión logro de objetivos trazados
			Responsabilidad	Normas generales y de seguridad Respeto y buen trato Responsabilidad con las funciones
			Calidad de trabajo	Cumple con sus expectativas Realiza mejoras continuas Conocimientos adquiridos

2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1 Población

En su artículo publicado por López (2004) Una población vendría hacer un grupo de cosas, animales o personas de las cuales deseas estudiar algo para una investigación. En otras palabras, se podría decir que una población es el universo de todos los componentes que estamos estudiando, y de los cuales necesitamos o estamos interesados en sacar conclusiones (Levin y Rubin, 1996).

La Población en el presente trabajo de investigación está conformada por 100 trabajadores administrativos de la DREP, como se detalla:

TABLA N° 02

Trabajadores de Dirección Regional de Educación de Piura	Cantidad
Nombrados	70
Contrato CAS	30
TOTAL:	100

2.3.2 Muestra

La muestra es un fragmento o parte del universo del cual llevaremos a cabo nuestro estudio (López, 2004. Dicho de otro modo, la muestra vendría hacer una porción significativa de nuestro universo o población.

El autor Levin y Rubin (1996) nos definen a la muestra como una serie de algunos integrantes de la población, pero definitivamente, no en su totalidad.

La Muestra no probabilística, en el presente trabajo de investigación está establecida por 50 colaboradores administrativos de la DREP, como se detalla:

TABLA N° 03

Trabajadores de Dirección Regional de Educación de Piura	Cantidad
Nombrados	35
Contrato CAS	15
TOTAL:	50

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

2.4.1 Técnica

La técnica empleada en este estudio será la Encuesta, la cual tiene como finalidad averiguar cuál es la opinión que tiene la población sobre el problema objeto de estudio, los bienes muebles y su influencia en el desempeño laboral en la DREP.

De acuerdo a Rodríguez, Ochoa y Pineda (2012) existen muchas técnicas para la recolección de datos dependiendo a la naturaleza de la investigación. Resaltando entre sus diversas definiciones cómo las técnicas realizadas por el autor para recopilar toda la información necesaria para resolver el problema de estudio.

2.4.2 Instrumentos

Para el presente estudio se ha empleado como instrumento el Cuestionario. El cuestionario es un instrumento elaborado para medir las variables de estudio a través de un grupo de preguntas que responden a las dimensiones de cada variable a estudiar (Hernández Sampieri, 2003). Además, sirve para recoger información relevante de las persona participantes para el estudio, del mismo modo poder determinar una línea de tiempo que permita identificar el inicio de la investigación con relación a las variables de estudio.

El cuestionario será elaborado con preguntas cerradas, con la finalidad de agilizar la recolección de datos e iniciar la investigación, estará dirigido a los trabajadores

de la DREP, se empleará con el objetivo de determinar los indicadores que incidan en los bienes muebles y el desempeño laboral.

2.4.3 Validez del contenido.

Para la validez el instrumento estructurado convenientemente estará supeditado a un procedimiento de a través del juicio de tres profesionales conocedores de la materia en administración de bienes muebles y materia laboral quienes realizarán un proceso de validez de su contenido, evaluando cada pregunta por ítems verificando que cuenten con criterios, tendencia de coherencia y claridad.

2.4.5 Métodos de análisis de datos

Para el presente estudio se empleó el método hipotético deductivo para determinar si existe conexión entre las variables de estudio. Para Bunge (2004) “la hipótesis está sujeta a una comparación experimental. En otras palabras, que la conjetura establecida en la hipótesis debe ser validada, es decir, comparada con la realidad para así hallar una contestación a la pregunta del objeto de estudio.

2.6 ASPECTOS ÉTICOS

Para el progreso de la presente investigación se solicitó el correspondiente permiso a la DREP, para la ejecución de los instrumentos a los colaboradores de dicha entidad, habiendo realizado las coordinaciones personales con el representante legal de la DREP y se solicitó información al área de abastecimiento de la Institución para acceder a la información que se necesite para el diseño del presente estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

OBJETIVO GENERAL

Determinar si los bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017.

TABLA N°04

Nivel de bienes muebles y el desempeño de los trabajadores de la dirección regional de educación de Piura 2017

Bienes	Desempeño							
	Deficiente		Adecuado		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desapercibida	5	10,00	1	2,00	28	56,00	34	68,00
Adecuada	2	4,00	1	2,00	7	14,00	10	20,00
Buena	0	,00	0	,00	6	12,00	6	12,00
Total	7	14,00	2	4,00	41	82,00	50	100,00

Fuente: "Cuestionario Bienes Muebles" y "Cuestionario Desempeño laboral"

INTERPRETACIÓN

Se ha logrado observar que del total de los trabajadores el 68% de evidencian un nivel desapercibido respecto a los bienes muebles que se encuentran en la Dirección Regional de Educación de Piura, mientras que un 56% de estos trabajadores tienen un desempeño laboral eficiente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar qué medida el Alta de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017.

TABLA N°05

Nivel de la dimensión de alta de bienes muebles y el desempeño de los trabajadores de la dirección regional de educación de Piura 2017

	Desempeño							
	Deficiente		Adecuada		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alta								
Desapercibida	2	4,00	0	,00	26	52,00	28	56,00
Adecuada	3	6,00	2	4,00	5	10,00	10	20,00
Buena	2	4,00	0	,00	10	20,00	12	24,00
Total	7	14,00	2	4,00	41	82,00	50	100,00

Fuente: "Cuestionario Bienes Muebles" y "Cuestionario Desempeño laboral"

INTERPRETACIÓN

Se puede constatar en el tabla N° 05 que el 56% de trabajadores evidencian un nivel desapercibido respecto a la dimensión de alta de bien mueble que se ejecuta en la Dirección Regional de Educación de Piura, y un 52% de trabajadores muestran un desempeño eficiente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar qué la Baja de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017

TABLA N°06

Nivel de la dimensión de baja de bienes muebles y el desempeño de los trabajadores de la dirección regional de educación de Piura 2017

Baja	Desempeño							
	Deficiente		Adecuado		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desapercibida	4	8,00	2	4,00	22	44,00	28	56,00
Adecuada	3	6,00	0	,00	10	20,00	13	26,00
Buena	0	,00	0	,00	9	18,00	9	18,00
Total	7	14,00	2	4,00	41	82,00	50	100,00

Fuente: "Cuestionario Bienes Muebles" y "Cuestionario Desempeño laboral"

INTERPRETACIÓN

Del 100% de los trabajadores un 56% tienen un nivel desapercibido en la baja de bienes muebles que da en la Dirección Regional de Educación Piura, y un 44% de ellos muestra un desempeño laboral eficiente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar en qué los Actos de Adquisición de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017

TABLA N°07

Nivel de la dimensión de adquisición de bienes muebles y el desempeño de los trabajadores de la dirección regional de educación de Piura 2017

Adquisición	Desempeño							
	Deficiente		Adecuado		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desapercibida	5	10,00	2	4,00	28	56,00	35	70,00
Adecuada	1	2,00	0	,00	3	6,00	4	8,00
Buena	1	2,00	0	,00	10	20,00	11	22,00
Total	7	14,00	2	4,00	41	82,00	50	100,00

Fuente: "Cuestionario Bienes Muebles" y "Cuestionario Desempeño laboral"

INTERPRETACIÓN

Del total de los trabajadores encuestados el 70% manifestó un nivel desapercibido en adquisición de bien mueble que se realiza en la Dirección Regional de Educación de Piura, sin embargo, el 56% de ellos tienen un desempeño eficiente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar en qué los Actos de Administración de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017

TABLA N°08

Nivel de la dimensión de administración de bienes muebles y el desempeño de los trabajadores de la dirección regional de educación de Piura 2017

Administración	Desempeño							
	Deficiente		Adecuado		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desapercibida	5	10,00	2	4,00	28	56,00	35	70,00
Adecuada	2	4,00	0	,00	6	12,00	8	16,00
Buena	0	,00	0	,00	7	14,00	7	14,00
Total	7	14,00	2	4,00	41	82,00	50	100,00

Fuente: "Cuestionario Bienes Muebles" y "Cuestionario Desempeño laboral"

INTERPRETACIÓN

Del total de los investigados un 70% de trabajadores muestran un nivel de administración desapercibida que se da en la Educación Regional de Educación de Piura, de los cuales el 56% de ellos muestran un desempeño eficiente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5

Determinar en qué los Actos de Disposición de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017.

TABLA N°09

Nivel de la dimensión de disposición de bienes muebles y el desempeño de los trabajadores de la dirección regional de educación de Piura 2017

Disposición	Desempeño							
	Deficiente		Adecuado		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desapercibida	7	14,00	1	2,00	35	70,00	43	86,00
Adecuada	0	,00	1	2,00	2	4,00	3	6,00
Buena	0	,00	0	,00	4	8,00	4	8,00
Total	7	14,00	2	4,00	41	82,00	50	100,00

Fuente: "Cuestionario Bienes Muebles" y "Cuestionario Desempeño laboral"

INTERPRETACIÓN

Se ha podido determinar que del total de los trabajadores un 86% de estos tienen su nivel desapercibido en la disposición de bienes muebles con que cuenta la Dirección Regional de Educación de Piura, de los cuales el 70% de estos tienen un desempeño eficiente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 6

Determinar en qué los Actos de Registro de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017.

TABLA N°10

Nivel de la dimensión de registro de bienes muebles y el desempeño de los trabajadores de la dirección regional de educación de Piura 2017

Registro	Desempeño							
	Deficiente		Adecuado		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desapercibida	6	12,00	2	4,00	31	62,00	39	78,00
Adecuada	1	2,00	0	,00	1	2,00	2	4,00
Buena	0	,00	0	,00	9	18,00	9	18,00
Total	7	14,00	2	4,00	41	82,00	50	100,00

Fuente: "Cuestionario Bienes Muebles" y "Cuestionario Desempeño laboral"

INTERPRETACIÓN

Como se puede observar en la tabla N° 10 del total de trabajadores un 78% de estos muestra un nivel desapercibido de registro de bienes muebles que se encuentran en la Dirección Regional de Educación de Piura, así mismo un 62% de estos trabajadores su desempeño es eficiente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7

Determinar en qué los Actos de Supervisión de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017

TABLA N°11

Nivel de la dimensión supervisión de bienes muebles y el desempeño de los trabajadores de la dirección regional de educación de Piura 2017

Supervisión	Desempeño							
	Deficiente		Adecuada		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desapercibida	3	6,00	1	2,00	26	52,00	30	60,00
Adecuada	2	4,00	0	,00	10	20,00	12	24,00
Buena	2	4,00	1	2,00	5	10,00	8	16,00
Total	7	14,00	2	4,00	41	82,00	50	100,00

Fuente: "Cuestionario Bienes Muebles" y "Cuestionario Desempeño laboral"

INTERPRETACIÓN

Del total de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura un 60% de estos muestra un nivel de desapercibido respecto a la supervisión de bienes muebles, por otro lado, el 52% de los mismos sustentan un desempeño eficiente.

3.2.- Contratación de las hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Los bienes muebles influyen positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación de Piura – 2017

TABLA N°12

Correlaciones				
			Bienes Muebles	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Bienes Muebles	Coefficiente de correlación	1.000	0.075
		Sig. (bilateral)		0.606
		N	51	50
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.075	1.000
		Sig. (bilateral)	0.606	
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los datos sometidos a la correlación de spearman, permiten alcanzar una correlación de 0.075 entre los bienes muebles y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación de Piura – 2017, lo cual es muy débil o casi nula, lo que permite deducir que cada variable mantiene su independencia en relación a la otra, por lo que se rechaza la hipótesis general de la investigación, se acepta la hipótesis nula.

H₁: El Alta de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017.

TABLA N°13

Correlaciones					
			Altas de Bienes	Desempeño Laboral	Los
Rho de Spearman	Altas de Bienes	Coefficiente de correlación	1.000	-0,344*	
		Sig. (bilateral)		0.015	
		N	50	50	
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	-0,344*	1.000	
		Sig. (bilateral)	0.015		
		N	50	50	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

datos sometidos a Rho de Spearman del Alta de bienes muebles y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017 permiten alcanzar una Correlación de -0.344 entre el alta de bienes muebles y desempeño laboral, es baja e inversa, pero significativa al 0.015, asimismo se puede comprobar que la variable independiente si influye en la dependiente por lo cual se acepta la hipótesis de Investigación.

H₂ La Baja de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017.

TABLA N°14

Correlaciones				
			Bajas de bienes	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Bajas de bienes	Coeficiente de correlación	1.000	,296*
		Sig. (bilateral)		0.037
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,296*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.037	
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo a spearman entre la dimensión Baja de bienes muebles y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017, existe una correlación de 0.296 la cual es positiva aunque no fuerte pero estadísticamente significativa en el nivel 0.05 pero su nivel de correlación es bajo, por lo tanto se decide aceptar la hipótesis de investigación.

H₃ Los Actos de Adquisición de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017

TABLA N°15

Correlaciones				
			Actos de Adquisición	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Actos de Adquisición	Coeficiente de correlación	1.000	0.017
		Sig. (bilateral)		0.909
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.017	1.000
		Sig. (bilateral)	0.909	
		N	50	50

En la correlación de spearman de los Actos de Adquisición de bienes muebles y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017 es 0.017 muy bajo o casi nulo por lo cual no se puede afirmar que la variable independiente influya en la dependiente, manteniendo su independencia cada una de las variables por lo tanto se rechaza la hipótesis investigada y se acepta la Hipótesis NULA.

H₄ Los Actos de Administración de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017

TABLA N°16

Correlaciones				
			Actos de Administración	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Actos de Administración	Coeficiente de correlación	1.000	0.210
		Sig. (bilateral)		0.144
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.210	1.000
		Sig. (bilateral)	0.144	
		N	50	50

En la Tabla N°16 nos deja ver que la correlación de spearman de los Actos de Administración de bienes muebles y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017, es de 0.210 el cual es muy bajo, por lo cual no es posible la influencia de la variable independiente sobre la dependiente, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación Se acepta la hipótesis NULA.

H₅ Los Actos de Disposición de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017

TABLA N°17

Correlaciones				
			Actos de Disposición	Desempeño Laboral
S e g ú	Actos de Disposición	Coeficiente de correlación	1.000	0.015
		Sig. (bilateral)		0.920
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.015	1.000
		Sig. (bilateral)	0.920	
		N	50	50

n spearman entre los Actos de Disposición de bienes muebles y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017, existe una correlación de 0.015, la cual es casi nula, por lo cual ambas variables conservan su independencia, lo que se puede decir que no hay influencia de la variable independiente sobre la dependiente, por lo que se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis NULA.

H₆ Los Actos de Registro de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017

TABLA N°18

Correlaciones				
			Actos de Registro	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Actos de Registro	Coeficiente de correlación	1.000	0.176
		Sig. (bilateral)		0.221
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.176	1.000
		Sig. (bilateral)	0.221	
		N	50	50

En los datos sometidos al análisis de correlación de Spearman de los actos de registro de bienes muebles en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017, se encontró una correlación de 0.176, la cual es muy baja para poder afirmar que exista influencia de la variable independiente sobre la dependiente, pues ambas variables conservan su independencia, por lo tanto se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis NULA.

H₇ Los Actos de Supervisión de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017

TABLA N°19

Correlaciones				
			Actos de Supervisión	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Actos de Supervisión	Coefficiente de correlación	1.000	-0.030
		Sig. (bilateral)		0.836
		N	51	50
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	-0.030	1.000
		Sig. (bilateral)	0.836	
		N	50	50

En esta tabla vemos que spearman nos da una correlación -0.030 el cual es muy bajo o casi nula, por lo que no es posible afirmar la existencia de una influencia en los Actos de Supervisión de bienes muebles sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017, por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis NULA.

IV. DISCUSIÓN

OBJETIVO GENERAL

Determinar si los bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017.

En la tabla N° 12 y 04 se observa una correlación de 0.075 entre los bienes muebles y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017, lo cual es muy débil o casi nula, lo que permite deducir que cada variable mantiene su independencia en relación a la otra, lo que significa que los trabajadores de la DREP, sólo se preocupan de cumplir su desempeño laboral dejando a un lado lo que suceda con los bienes muebles de dicha institución, como se evidencia en un 68% los trabajadores de que se ubica en el nivel de desapercibido y en un 56% de dichos trabajadores que manifiestan un desempeño laboral eficiente. Estos resultados guardan mucha relación con lo obtenido por Carrillo (2015) en su estudio sobre el procedimiento y control de activos fijos, este investigador nos dice, que el ingreso, gestión e inspección de los bienes muebles se ha ejecutado de manera ineficiente, pues para nada se aplican lo normado y planteando a todo el personal que labora en la empresa la importancia del cumplimiento de los procedimientos normativos. Del mismo modo, y de acuerdo a lo planteado por Carrillo tenemos a Bravo (2013) quien concuerda con los resultados obtenidos en su tesis cuya conclusión más resaltante que se obtuvo es que no se aplican normas y procedimientos para un mejor control de los bienes de administración de parte de los funcionarios encargados de la custodia y control de dichos bienes, los movimientos de los bienes de administración del Gobierno en mención.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar qué medida el Alta de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017.

En los datos sometidos a Rho de Spearman del Alta de bienes muebles y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017 permiten alcanzar una Correlación de -0.344 entre el alta de bienes muebles y desempeño laboral, es baja e inversa, pero significativa al 0.015, asimismo se puede comprobar que la variable

independiente si influye en la dependiente por lo cual se acepta la hipótesis de Investigación. Hay que mencionar que el correcto procedimiento para el ingreso de un bien mueble en el registro patrimonial, es el Alta del mismo, en el módulo de bienes muebles SINABIP diferentes a la compra, lo cual implica su incorporación al registro contable tal como manda la normatividad del SNC, esto según la según la Resolución 046-2015/SBN, lo que significa que de alguna manera los trabajadores, conocen el alta de los bienes muebles que se da en la Dirección Regional de Educación de Piura. Y esto guarda relación con el 56% de trabajadores que evidencian un nivel desapercibido respecto a la dimensión de alta de bien mueble que se ejecuta en la Dirección Regional de Educación de Piura, y un 52% de trabajadores muestran un desempeño eficiente. Estos resultados están alineados a lo que encontró Cori (2014) en su investigación donde concluye que no se aplica en forma eficiente los procedimientos de extracción e incorporación de bienes muebles, obteniendo un 60% de ineficacia en las altas y un 70% de ineficacia en las bajas, influyendo negativamente en el nivel de consistencia de los estados financieros de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann -Tacna, año 2012.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar qué la Baja de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017.

En la tabla N° 6 se puede constatar que un 56% de trabajadores manifiestan un nivel desapercibido en la baja de bienes muebles que se da en la Dirección Regional de Educación Piura, y un 44% de ellos muestra un desempeño laboral eficiente. En lo que respecta a la relación la dimensión Baja de bienes muebles y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017, existe una correlación de 0.296 la cual es positiva aunque no fuerte, pero estadísticamente significativa en el nivel 0.05 pero su nivel de correlación es bajo, por lo tanto se decide aceptar la hipótesis de investigación.

Este resultado se relaciona con lo que nos dice Velásquez (2011), en su investigación “Propuesta Metodológica Para el Registro y Control de Bienes Nacionales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador”. Donde nos propone el planteamiento de un método para lograr el control e inventario de los bienes muebles, así mismo hace referencia que a administración de los bienes inmuebles se le asigna a funcionarios que con cuentan con la

capacidad para una buena administración, esto le vendría bien a los colaboradores de la DREP, que evidencia un porcentaje alto en el nivel desapercibido en la baja de bienes muebles que se dan en su institución.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar en qué los Actos de Adquisición de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017.

Observando la correlación respecto a los Actos de Adquisición de bienes muebles y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017 es 0.017 lo que significa que es muy bajo o casi nulo por lo cual no se puede afirmar que la variable independiente influya en la dependiente, manteniendo su independencia cada una de las variables, lo que significa que nada o poco le importa a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura que lo que sucede con los actos de adquisición de los bienes muebles, pues solo se centra en hacer bien su trabajo como se evidencia en la Tabla N° 07, donde el 70% manifestó un nivel desapercibido en adquisición de bienes muebles, sin embargo el 56% de ellos tienen un desempeño eficiente. Sin lugar a dudas que puede afirmar que los trabajadores de la DREP Piura no se involucran o informan en los procesos y adquisición de los bienes muebles de su institución. En otras palabras, los trabajadores no toman en cuenta las acciones respecto a la compra, reposición o donación de los bienes (muebles) que realiza la DREP.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar en qué los Actos de Administración de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017

En la Tabla N°08 nos deja ver que la correlación de los Actos de Administración de bienes muebles y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017, es de 0.210 el cual es muy bajo, por lo cual no es posible la influencia de la variable independiente sobre la dependiente, lo que significa que no hay relación entre los actos de administración de bienes muebles con el desempeño laboral. Esta realidad se constata en los porcentajes respectivos, pues el 70% de trabajadores muestran un nivel de administración desapercibida, de los cuales el 56% de ellos muestran un desempeño eficiente. Esta situación nos informa que si bien es cierto que la SBN; los gobiernos regionales y las instituciones públicas, entre ellas la DREP, que por mandato han logrado competencias pueden ordenar el empleo y beneficio de los bienes del estado. Sin embargo, dicha institución no ha cumplido con el protocolo respectivo en lo referente a la administración de los bienes muebles, pues sus trabajadores manifiestan un nivel desapercibido muy alto respecto a la administración de bienes, sin embargo, de manera contraria si menciona contar con un desempeño laboral eficiente (56%).

OBJETIVO ESPECÍFICO 5

Determinar en qué los Actos de Disposición de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017.

Cuando se analiza a detalle la relación entre los Actos de Disposición de bienes muebles y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017, existe una correlación de 0.015, la cual es casi nula, por lo cual ambas variables conservan su independencia, lo que se puede decir que no hay influencia de la variable independiente sobre la dependiente.

Lo que significa que los trabajadores no están al tanto de los bienes muebles que su institución puede desplazar de manera gratuita a otra entidad, institución privada o persona natural, es decir los trabajadores no cuentan con la información de que bienes muebles se pueden donar, comprar por subasta o como chatarra, destruir o transferir en retribución a un

servicio. Realmente llama mucho la atención porque el ente rector no se ha preocupado de protocolizar esta dimensión en lo que respecta los bienes muebles de una institución.

OBJETIVO ESPECÍFICO 6

Determinar en qué los Actos de Registro de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017.

Al analizar los datos sometidos al análisis de correlación de los actos de registro de bienes muebles en el desempeño laboral de los trabajadores de la DREP – 2017, se encontró una correlación de 0.176, la cual es muy baja para poder afirmar que exista influencia de la variable independiente sobre la dependiente, pues ambas variables conservan su independencia, ahora bien esto implica que el trabajador que es parte de nuestro universo de la investigación no tenga un nivel desapercibido respecto a la dimensión de los actos de registro de bienes muebles, es decir que desconoce las acciones de carácter técnico que debe realizar la Oficina de Control Patrimonial en coordinación con la Oficina de Contabilidad, con el fin de registrar adecuada y oportunamente los bienes adquiridos por la entidad. Por otro lado nos deja entrever que los trabajadores, si bien cuentan en su institución con bienes muebles que los utilizan en su desempeño laboral, sin embargo, nos comunican que no conocen el marco administrativo.

Estos resultados guardan relación con lo que nos propone Carrillo (2015) en su investigación donde concluyó que la gestión, ingreso e inspección de la institución se han ejecutado de manera no eficaz, planteando que la entidad encargada de la gestión de los bienes muebles capacite y oriente a los colaboradores a cumplir con los procedimientos normativos vigentes con el fin de reducir el margen de error en estas situaciones. Lo que se implica que los colaboradores de la DREP no solo deben preocuparse de manifestar un desempeño laboral eficiente, sino también que debe preocuparse del uso e inspección de los bienes muebles con que cuenta su institución.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7

Determinar en qué los Actos de Supervisión de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017

Al mirar la tabla de correlación uno puede observar que es una correlación -0.030 el cual es muy bajo o casi nula, por lo que no es posible afirmar la existencia de una influencia en la Supervisión de bienes muebles sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la DREP – 2017, lo que significa que el trabajador sólo asume el compromiso de desarrollar de manera eficiente su trabajo, así podemos comprobar que del total de los colaboradores de la DREP un 60% de estos muestra un nivel de desapercibido respecto a la supervisión de bienes muebles, por otro lado el 52% de estos mismos sustentan un desempeño eficiente. Este resultado encontrado guarda cierta relación con los resultados obtenidos por Polanco (2016) donde en su investigación pudo constatar que la relación de la dimensión de actos de supervisión, el 48% de los trabajadores lo consideraban como poco eficiente en la gestión de los bienes muebles; el 30% consideraban como nada eficiente y el 22% consideraban como eficiente.

En otras palabras la supervisión que es la acción que ejecuta el ente responsable sobre los bienes estatales y sobre los actos que recaen sobre éstos; también tiene que ver con el cumplimiento del debido procedimiento que ejecuten las entidades públicas que conforman del SBN.

Si lugar a dudas que estos resultados están relacionados a la investigación propuesta por Velásquez (2011), en su tesis denominada: “Propuesta Metodológica Para el Registro y Control de Bienes Nacionales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador”. En lo referente al diseño y tipo de investigación tomó la documental y descriptiva. Entre sus conclusiones tenemos, la formulación de un procedimiento para lograr el ingreso e inspección de los bienes muebles, así mismo hace referencia que a administración de los bienes inmuebles se le asigna a funcionarios que cuentan con la capacidad para una buena administración.

V. CONCLUSIONES

1. En lo que respecta a si los bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017, podemos decir que los datos sometidos a la correlación permiten alcanzar un 0.075 entre los bienes muebles y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación de Piura – 2017, lo cual es muy débil o casi nula, lo que permite deducir que cada variable mantiene su independencia en relación a la otra.
2. En lo que se refiere a la relación entre el Alta de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, se puede decir que manifiesta una correlación de -0.344 entre el alta de bienes muebles y desempeño laboral, es baja e inversa, pero significativa al 0.015, asimismo se puede comprobar que la variable independiente si influye en la dependiente por lo cual se acepta la hipótesis de Investigación.
3. En lo que respecta la influencia entre la baja de bienes muebles y el desempeño laboral, podemos decir que la correlación es 0.296 la cual es positiva aunque no fuerte, pero estadísticamente significativa en el nivel 0.05 pero su nivel de correlación es bajo.
4. La correlación de los Actos de Adquisición de bienes muebles y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017 es 0.017 lo que significa que es muy bajo o casi nulo por lo cual no se puede afirmar que la variable independiente influya en la dependiente, manteniendo su independencia cada una de las variables por lo tanto no hay una influencia de los actos de adquisición de bienes muebles y el desempeño laboral.
5. Al indagar si existe una influencia entre los Actos de Administración de bienes muebles y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017, es de 0.210 el cual es muy bajo, por lo cual no es posible la influencia de la variable independiente sobre la dependiente.
6. Al querer determinar si los Actos de Disposición de bienes influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017,

podemos decir que no influye, pues manifiestan una correlación de 0.015, la cual es casi nula, por lo cual ambas variables conservan su independencia, lo que se puede decir que no hay influencia de la variable independiente sobre la dependiente.

7. En lo que respecta a determinar si existe una influencia de los actos de registro de bienes muebles en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017, se encontró una correlación de 0.176, la cual es muy baja para poder afirmar que exista influencia de la variable independiente sobre la dependiente, pues ambas variables conservan su independencia, por lo tanto no existe influencia.
8. En lo que se refiere a la comprobación si hay influencia entre Actos de Supervisión de bienes muebles sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017, podemos decir que no pues existe una correlación de - 0.030 el cual es muy bajo o casi nula, por lo que no es posible afirmar la existencia de una influencia en las dimensiones antes mencionadas.

VI. RECOMENDACIONES

1. El Área de Patrimonio debe generar una cultura del uso e inspección de los bienes (muebles) que tiene la Dirección Regional de Educación de Piura, así mismo debe proponer a sus trabajadores un proceso de sensibilizar e informar respecto al cuidado y uso de los bienes muebles.
2. A los directivos de la Dirección Regional de Educación Piura encargados de la toma de decisiones deben, constantemente, hacer una lectura de cómo sus trabajadores perciben todo lo relacionado a los bienes muebles con que cuenta su institución.
3. Que las oficinas correspondientes a la gestión de bienes (muebles) de la DREP Piura deben preparar todo un conjunto de talleres teórico – práctico para sus trabajadores con el fin de que cuiden y utilicen de manera eficaz los bienes muebles.

VII. REFERENCIAS

- Carrillo, C. C. (2015) *Procedimiento y Control de Activos Fijos de la Dirección Distrital N° 05D03-Pangua-Salud*, Provincia de Cotopaxi, tesis para optar el grado de Magister en Finanzas y Proyectos Corporativos en la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/7144>.
- Enríquez, P. C. del, (2014) *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*, Universidad de Montemorelos. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/99>.
- Bravo, B. A. (2013) *Control de bienes de administración y su incidencia en la gestión administrativa y financiera del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Camilo Ponce Enríquez período 2013*, de la Universidad Técnica de Machala, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/4486>.
- Auquilla, N. y Andrade, D. (2012), *Propuesta de un Modelo de Gestión para la Administración y Manejo del Control de Bienes del Sector Público Aplicado a la Dirección Provincial del IESS En el Azuay* presentada en la Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/UPS-CT002435>
- Velásquez, G (2011) *Propuesta Metodológica Para el Registro y Control de Bienes Nacionales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador* de la Universidad Católica Andrés Bello de Venezuela. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS2286.pdf>
- Cori, A. S. (2012) *El control patrimonial de altas y bajas de bienes muebles y su influencia en el nivel de consistencia del estado de situación financiera* (tesis de maestría) en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/990>
- Castañeda, V. (2010). *Manual para la Administración de Bienes Patrimoniales Estatales*. Lima: 4ta edición. Recuperado de repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/Bautista_RO
- Casma, C. A. (2015) *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa Ferro Sistemas*. (Maestría). Universidad Nacional de

- Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/963>.
- Ayala, S. (2004). Proceso de evaluación del recurso humano. Recuperado de http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/evaluaciondeldesempenopersonal/
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos quinta edición Santa Fé de Bogota: Editorial McGraw-Hill.
- Larico, R. I. (2014) *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román*. Juliaca, Perú. Recuperado de [repositorio.uancv.edu.pe › handle › UANCV](http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV)
- Bohórquez, B. (2004). Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios. (Tesis inéditas). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas
- Schermerhorn, J. R. (2006). Administración. México, Limusa S.A.
- González, M. (2006). Habilidades directivas. Málaga, España: Editorial Innovación y cualificación S.L
- Bittel, L. (2000). Administración de Personal (Traducción José Real Gutiérrez).
- Werther, W. y Keith, D.(2006) Administración de Recursos Humanos Sexta Edición. Recuperado [https://cucjonline.com › biblioteca › files › original](https://cucjonline.com/biblioteca/files/original)
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación
- Alles, M. A., (2007). *Desempeño por competencias - Business & Economics*
- Aguilar, A. (2001). Capacitación y desarrollo del personal. México: Limusa
- Martínez, T. (2006). Competencias laborales y evaluación del desempeño. Recuperado de http://www.wikilearning.com/articulo/competencias_laborales_y_evaluacion_del_desempeno-perspectivas/15940-4.
- González, A., (2006). Métodos de compensación basados en competencias. Barranquilla: Universidad del Norte
- Hellriegel, Jackson, S., & Slocum, J., (2005). Comportamiento Organizacional
- Aguado, D., Lucia B. y Arranz V. (2008). Análisis empírico de la relación entre competencias y rendimiento en mandos medios. *Una aproximación inicial Revista de Psicología Social Aplicada*,175-193. Recuperado de [https://psycnet.apa.org › record](https://psycnet.apa.org/record)
- Quesnay, F. (1766). Droit Naturel. Francia: Le journal de l'agriculture.

- Stigliano, D. y Gentil, D. (2006). Enseñar y Aprender en grupos cooperativos Argentina: Novedades Educativas.
- Gurevich, R. (2003) Aproximación al estudio de los territorios y los ambientes. Buenos Aires: Diploma Superior.
- Alfaro, F., & Alfaro, M. (2000). Diagnósticos de Productividad por Multimomentos. 3ra. Edición. España: Productiva.
- Münch, L. (2010). Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. México: Pearson Education.
- Escámez, J. y R. Gil (2001). La educación en la responsabilidad. Barcelona: Paidós Ibérica, Barcelona.
- Jonas, H. (1995). El principio de responsabilidad: Ensayo de una ética para la civilización tecnológica. Barcelona: Herder.
- Meber, M. La Ética de la Responsabilidad Apuntes de Metodología, Sociología Contemporánea. Recuperado de [www.angelfire.com › planet › danielmr › Max Weber](http://www.angelfire.com/planet/danielmr/MaxWeber)
- Bhargava, S. y Kelkar, A. (2000). *Prediction of job involvement, job satisfaction, and empowerment from organizational structure and corporate culture. Psychological Studies.*
- Chiavenato, I. (2004) *Introducción a la Teoría General de la Administración*» Séptima Edición.
- D'Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas*. 1 edición. México: Pearson.
- Fernández, S., y José Carlos (2013). *El derecho de superficie como modalidad de derecho de propiedad Cuaderno de trabajo N°5 Nueva.*
- Gamargo, R. y Rojas, J. (1998). *Docencia y Valores*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertados (UPEL). Caracas.
- Gaither, N., & Frazier, G. (2005). *Administración de productos y Operaciones*. 8° Edición. México: International Thomson.
- González Correa, J. (2015) *Plan contable gubernamental Versión Actualizada* (Resolución Directoral N° 010-2015-EF/51.01)
- Guerra Espinel, G., y Aguilar Valdés, A. (1994). *Manual Práctico para la Administración de Agronegocios*. Primera Ed. G. N. Editores, México D.F.

- Heizer, J., & Render, B. (2007). *Dirección de la producción y de operaciones. Decisiones estratégicas*. 8a. Edición. Madrid: Pearson educación, S.A.
- Hoyle y Watts SPHR (2007) México, México: *International Thomson Editores, S.A.* Ed. D.
- Koontz Harold y Weihrich Heinz (2004). Libro: *Administración Un Perspectiva Global*, 12a. Edición.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School.
- López, P. L. (2004) *Población muestra y muestreo*. Artículo Docente N° 08
- Machicado, J, (2013) *Bienes Muebles E Inmuebles*.
- Oliveira Da Silva, R. (2002) *Teorías de la Administración*, International Thomson Editores, S.A.
- Paz, C., & Gonzales, D. (2013). *Productividad y competitividad*. Alfa & Omega.
- Quintero (2008), N., Africano, N., y Faría, E. (2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal. Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*. NEGOTIUM / Ciencias Gerenciales.
- Robbins, S. y Coulter M. (2005). *Administración*», Octava Edición, Pearson Educación.
- Rodríguez, C. (1999). *El Nuevo Escenario. La Cultura de Calidad y Productividad en las Empresas* (1a. edición). México.
- Pérez, J. y Merino, M. Publicado y actualizado: 2009 *Definición de puntualidad* (<https://definiciones.de/puntualidad/>)

NORMAS

Constitución Política del Perú del 1993.

Ley N° 29151 de la Ley General del Sistema Nacional de Bienes del Estado del 14 de Diciembre del 2007

Decreto Supremo N°007-2008-VIVIENDA del 15 de Marzo de 2008 Reglamento de la Ley 29151 Ley General del Sistema Nacional de Bienes Estatales.

Directiva N°001-2015/SBN Procedimientos de. Gestión de los Bienes Muebles Estatales

Directiva N° 003-2013/SBN permite gestionar los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE)

Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Dirección Regional de Educación aprobado con Ordenanza Regional N°305-2014

Resolución N°158-97/SBN, contiene el catálogo nacional de bienes muebles del estado el marco normativo de la Superintendencia Nacional de Bienes del Estado

Manual de Procedimiento del Proceso Inventarial (2004) del Gobierno de Chile Recuperado de [centroderecursos.educarchile.cl › bitstream › handle ›](http://centroderecursos.educarchile.cl/bitstream/handle/)

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE BIENES MUEBLES

Instrucciones:

Estimado Encuestado, el presente cuestionario tiene como objetivo evaluar los Bienes muebles de la Dirección Regional de Educación de Piura, como parte de un estudio de investigación.

Marca con una X en la respuesta que consideres más apropiada a cada una de las 35 preguntas siguientes.

N°	ITEMS	SI	A VECES	NO
Alta de Bienes Muebles				
1	¿Sabe Ud., si la DREP adquiere bienes muebles para sus dependencias administrativas?			

2	¿Tiene conocimiento con qué frecuencia se adquiere los bienes muebles?				
3	¿A Ud., le han reemplazado algún bien mueble de oficina por otro recientemente adquirido?				
4	¿Sabe Ud., si la DREP realiza el trámite de alta de los bienes muebles que adquiere?				
5	¿Ud., conoce el stock de bienes muebles de la DREP dadas de Altas?				
Baja de Bienes Muebles					
6	¿Conoce Ud., el procedimiento de baja de los bienes muebles?				
7	¿En su entidad con qué frecuencia dan de baja los bienes muebles?				
8	¿Comunica Ud., sobre los bienes muebles en desuso, deteriorados o que han cumplido el tiempo de vida útil?				
9	¿Conoce Ud., el estado de los bienes muebles asignados a su cargo?				
10	¿Considera Ud., que los bienes muebles asignados a su persona deben ser reemplazados?				
Adquisición de Bienes Muebles					
11	¿Conoce Ud. si la DREP ha adquirido bienes muebles para sus entidades administrativas?				
12	¿Sabe Ud., si la DREP cuenta con suficiente presupuesto para la adquisición de bienes muebles?				
13	¿Tiene conocimiento si alguna dependencia de la DREP ha realizado requerimientos para la adquisición de bienes muebles?				
14	¿Ud., como trabajador necesita que la DREP adquiera nuevos bienes muebles para su dependencia?				
15	¿Ud., considera que su dependencia necesita la adquisición de nuevos bienes muebles de oficina?				
Administración de Bienes Muebles					
16	¿Sabe Ud., de qué manera la DREP administra los bienes muebles de oficina?				
17	¿Cree Ud., que la DREP organiza y distribuye correctamente los bienes muebles de oficina?				
18	¿Sabe Ud quien administra los bienes muebles de oficina en la dependencia donde labora?				
19	¿Informa Ud., sobre el estado de operatividad de los bienes muebles de oficina entregados para el desempeño de su labor?				
20	¿Sabe Ud., si el responsable de los bienes muebles de oficina realiza una correcta administración y control?				
Disposición de Bienes Muebles					
21	¿Sabe Ud., si mediante actos de disposición los bienes muebles de oficina inoperativos pueden ser reemplazados con otros de similar característica?				
22	¿Sabe Ud., si en su entidad se realizados actos de desplazamiento de bienes muebles de oficina hacia otra entidad?				
23	¿Ud., ha recibido bienes muebles de oficina usados o con desperfectos producto de donación de otras entidades?				
24	¿Considera Ud., que la DREP debe disponer o transferir los bienes muebles de oficina que se encuentran inoperativos o en estado de destrucción?				
25	¿Cree Ud., que es necesario que la DREP mediante actos de disposición adquiera nuevos bienes muebles de oficina?				
Registro de Bienes Muebles					
26	¿Sabe Ud., si en la DREP se realiza el registro de bienes muebles de oficina recientemente adquiridos?				
27	¿Sabe Ud., si las entidades cuentan con un registro de bienes muebles de				

	oficina conforme a sus características?				
28	¿Ud., como funcionario, servidor o trabajador cuenta con un registro de los bienes muebles de oficina asignados para cumplir su labor?				
29	¿Ud., informa al área de abastecimiento de la DREP sobre el estado de operatividad de los bienes muebles de oficina?				
30	¿Sabe Ud., con qué frecuencia actualizan en la DREP los registros de bienes muebles de oficina?				
Supervisión de Bienes Muebles					
31	¿Sabe Ud., si en la DREP se realizan actos de supervisión de los bienes muebles de oficina?				
32	¿Sabe Ud., cual es el procedimiento de supervisión que realiza la DREP sobre los registros de altas, bajas, disposición, administración y registro de bienes muebles de oficina?				
33	¿Sabe Ud., con qué frecuencia la DREP realiza inspecciones técnicas de los bienes muebles de oficina?				
34	¿Sabe Ud., de qué manera la DREP realiza el inventario físico de los bienes muebles de oficina de las diferentes entidades?				
35	Como trabajador y responsable de bienes muebles de oficina a su cargo, ¿Ud., cuantas veces ha sido supervisado?				

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS:

- | | | |
|-------------------------|---|---|
| 1. Denominación | : | Encuesta |
| 2. Tipo de Instrumento | : | Cuestionario |
| 3. Institución | : | Dirección Regional de Educación de Piura |
| 4. Fecha de Aplicación | : | |
| 5. Autor | : | Br. Chunga Cherre Gladys |
| 6. Medición | : | - Altas de bienes muebles
- Bajas de bienes muebles
- Adquisición de bienes muebles
- Administración de bienes muebles
- Disposición de bienes muebles
- Registro de bienes muebles
- Supervisión de bienes muebles |
| 7. Administración | : | Trabajadores de la DREP |
| 8. Tiempo de Aplicación | : | 30 min. |
| 9. Forma de Aplicación | : | Individual. |

II. OBJETIVO:

Recoger información sobre los bienes muebles de oficina de la Dirección Regional de Educación de Piura

III. CAPACIDADES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:

1. Altas de bienes muebles
2. Bajas de bienes muebles
3. Adquisición de bienes muebles
4. Administración de bienes muebles
5. Disposición de bienes muebles
6. Registro de bienes muebles
7. Supervisión de bienes muebles

IV. INSTRUCCIONES:

1. El Cuestionario de Bienes Muebles de la Dirección Regional de Educación de Piura, consta de 35 ítems, correspondiendo 5 ítems por cada dimensión: Altas de bienes muebles, Bajas de bienes muebles, Adquisición de bienes muebles, Administración de bienes muebles, Disposición de bienes muebles, Registro de bienes muebles, Supervisión de bienes muebles. (En ese orden).

2. Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Si, A veces y No. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, el puntaje mínimo que se podía obtener, es 0 puntos y el máximo es 10 puntos, para cada una de las dimensiones.
3. Cada ítem tiene una valoración de Si (02), A veces (01) y Nunca (0)
4. El resultado final es la suma de lo que se ha obtenido en cada una de las 7 dimensiones haciendo un total de 70 puntos.

V. MATERIALES:

Questionario, lápices, lapiceros y borrador.

VI. EVALUACIÓN:

1. Nivel para cada una de las dimensiones de Bienes muebles
2. Nivel de los bienes muebles

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

Estimado Encuestado, el presente cuestionario tiene como objetivo evaluar el Desempeño Laboral de la Dirección Regional de Educación de Piura, como parte de un estudio de investigación., tus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Es importante que tus respuestas sean con honestidad, Marca con una X en la respuesta que consideres más apropiada a cada una de las 15 preguntas siguientes.

N°	ÍTEMS	SI	NO SIEMPRE	NO
Asistencia Puntualidad				
1	¿Se ausenta Ud., de sus labores por causa justificada?			
2	¿Cumple Ud., con el horario de trabajo establecido por la entidad?			
3	¿Asiste Ud., a las reuniones de trabajo a la hora establecida por los jefes o autoridades de la entidad?			
Trabajo en Equipo				
4	¿Tiene buenas relaciones laborales con su equipo de trabajo?			
5	¿Participa apoyando con su experiencia y conocimientos al equipo de trabajo?			
6	¿Ud., se identifica y coopera con el trabajo o funciones que realiza en equipo?			
Productividad				
7	¿Ud., cumple con las actividades y/o tareas asignadas en el plazo establecido?			
8	¿Los trabajos o tareas lo realizan por iniciativa y sin supervisión?			
9	¿Los resultados de las actividades logran los objetivos trazados?			
Responsabilidad				
10	¿Sabe Ud., si en la DREP se cumple con las normas generales y de seguridad?			
11	¿Los trabajadores de la DREP demuestran respeto y buen trato entre compañeros y autoridades?			
12	¿Cómo trabajador considera Ud., que es responsables con las funciones asignadas a su cargo y con el material y equipo que le fue asignado?			
Calidad de trabajo				
13	¿El trabajo que realiza cumple con las expectativas de las autoridades de la DREP?			
14	¿Ud., ha realizado mejoras continuas para corregir errores de resultados desfavorables?			
15	¿Para el desarrollo de su trabajo pone en práctica los conocimientos adquiridos?			

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS:

1. Denominación : Encuesta
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
3. Institución : Dirección Regional de Educación de Piura
4. Fecha de Aplicación :
5. Autor : Br. Chunga Cherre Gladys
6. Medición : Asistencia Puntualidad
Trabajo en Equipo
Productividad
Responsabilidad
Calidad de trabajo
7. Administración : Trabajadores de la DREP
8. Tiempo de Aplicación : 30 min.
9. Forma de Aplicación : Individual.

II. OBJETIVO:

Recoger información sobre Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Educación de Piura.

III. CAPACIDADES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:

1. Eficiencia
2. Eficacia

IV. INSTRUCCIONES:

1. El Cuestionario de Desempeño Laboral, consta de 15 ítems, con las dimensiones: Asistencia Puntualidad, Trabajo en Equipo, Productividad, Responsabilidad y Calidad en el trabajo. (En ese orden).
2. Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Si, No siempre y No, consideramos el sistema de calificación de la encuesta, de acuerdo al total de preguntas por cada dimensión.
3. Cada ítem tiene una valoración de Si (02), No siempre (01), No (0)
4. El resultado final es la suma de lo que se ha obtenido en cada una de las 2 dimensiones.

V. MATERIALES:

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

FIABILIDAD DE VARIABLES: BIENES MUEBLES

N°	pgta1	pgta2	pgta3	pgta4	pgta5	pgta6	pgta7	pgta8	pgta9	pgta10	pgta11	pgta12	pgta13	pgta14	pgta15	pgta16	pgta17	pgta18	pgta19	pgta20	pgta21
1	0	0	0	2	0	0	0	2	1	2	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	2
2	0	0	0	0	0	2	0	1	2	2	0	0	0	2	2	0	1	2	2	0	2
3	2	0	1	2	0	2	1	2	2	2	0	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	1	2	2	0	0	0	1	2	2	2	1	0	2	2	0	1	2	0	0	0
5	1	2	0	2	0	0	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	0	0	0
6	2	0	2	0	0	2	1	2	2	1	2	0	2	2	2	0	1	0	2	2	2
7	2	2	2	2	0	2	1	1	2	2	0	2	0	2	2	2	1	2	1	1	2
8	1	0	0	2	0	2	0	2	2	2	0	0	2	2	2	1	1	2	2	0	2
9	1	0	0	2	0	0	1	2	2	2	0	0	2	2	2	2	1	2	2	2	0
10	1	0	1	0	0	2	2	2	2	0	1	1	0	0	0	1	2	2	2	2	0
11	1	0	2	0	0	2	0	2	2	2	0	0	0	2	2	2	0	2	2	0	2
12	2	0	0	2	0	0	0	2	2	2	2	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0
13	2	1	0	2	0	2	0	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2
15	2	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0	2	0	2	2
16	2	0	0	1	0	0	0	2	1	2	0	0	1	2	2	0	1	1	0	1	1
17	1	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0	2	2	2	0	1	2	2	1	0
18	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	0	0	1
19	1	0	0	1	0	2	1	2	2	2	0	0	2	2	2	1	0	2	2	1	1
20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	2	2	0	0	2	0	0	0
21	1	0	2	0	0	2	1	1	2	2	2	0	2	2	2	0	0	2	2	0	0
22	2	0	2	2	0	2	1	1	2	2	2	0	2	2	2	0	2	2	1	0	0
23																					

FIABILIDAD DE VARIABLES: BIENES MUEBLES

pgta22	pgta23	pgta24	pgta25	pgta26	pgta27	pgta28	pgta29	pgta30	pgta31	pgta32	pgta33	pgta34	pgta35
0	2	2	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0
0	2	0	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	1
2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	0	0	2	1
0	2	2	1	2	2	2	0	0	1	2	2	2	1
0	0	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	2	2	2	0	0	2	2	0	2	2	1
1	0	2	2	2	2	2	0	0	1	0	1	2	0
0	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	0	1
2	2	0	2	2	2	2	0	2	0	0	0	2	2
2	2	0	2	2	2	2	0	2	0	0	2	2	2
0	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	0	0	2	0	0	2	0
1	2	0	2	1	2	0	2	2	1	2	1	2	2
1	2	0	1	2	2	0	2	1	1	2	1	2	0
2	0	2	2	2	2	0	0	0	2	1	1	2	0
0	0	2	2	1	2	2	2	0	0	1	0	0	0
0	0	2	2	2	2	0	2	2	0	0	0	2	0
1	0	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1
0	2	2	2	2	2	1	2	1	0	0	1	1	0
0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	2	0	2	2	0	1	1	0	2	0	0	2	0
2	1	2	2	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1



FIABILIDAD DE VARIABLES: BIENES MUEBLES

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	22	95,7
	Excluido ^a	1	4,3
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,809	35

FIABILIDAD DE VARIABLES: DESEMPEÑO LABORAL

pgta 1	pgta2	pgta3	pgta4	pgta5	pgta6	pgta7	pgta8	pgta9	pgta10	pgta11	pgta12	pgta13	pgta14	pgta15
0	0	0	2	0	0	0	2	1	2	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	2	0	1	2	2	0	0	0	2	2
2	0	1	2	0	2	1	2	2	2	0	0	0	2	2
2	1	2	2	0	0	0	1	2	2	2	1	0	2	2
1	2	0	2	0	0	1	0	2	2	2	2	2	2	2
2	0	2	0	0	2	1	2	2	1	2	0	2	2	2
2	2	2	2	0	2	1	1	2	2	0	2	0	2	2
1	0	0	2	0	2	0	2	2	2	0	0	2	2	2
1	0	0	2	0	0	1	2	2	2	0	0	2	2	2
1	0	1	0	0	2	2	2	2	0	1	1	0	0	0
1	0	2	0	0	2	0	2	2	2	0	0	0	2	2
2	0	0	2	0	0	0	2	2	2	2	0	0	2	2
2	1	0	2	0	2	0	2	2	2	2	1	2	2	2
2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
2	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	0	2	2
2	0	0	1	0	0	0	2	1	2	0	0	1	2	2
1	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0	2	2	2
1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
1	0	0	1	0	2	1	2	2	2	0	0	2	2	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	2	2
1	0	2	0	0	2	1	1	2	2	2	0	2	2	2
2	0	2	2	0	2	1	1	2	2	2	0	2	2	2

```

GET DATA
  /TYPE=XLS
  /FILE='D:\TESIS GESTION PUBLICA\RESULTADO ALPHA CRONBACH CUEST REFORM 15 pgtas
GLADYS.xls'
  /SHEET=name 'Hoja2'
  /CELLRANGE=FULL
  /READNAMES=ON
  /DATATYPEMIN PERCENTAGE=95.0.
EXECUTE.
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=pgta1 pgta2 pgta3 pgta4 pgta5 pgta6 pgta7 pgta8 pgta9 pgta10 pgta11 pgta12 pgta13
  pgta14 pgta15
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	22	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,710	15

Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Bienes muebles y desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017.								
AUTOR: Br. Gladys Chunga Cherre.								
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN MUESTRA	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	PRUEBAS ESTADÍSTICAS
¿En qué medida los bienes muebles se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017?	Determinar si los bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017.	Los bienes muebles influyen positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación de Piura - 2017.	V1: Bienes muebles Dimensiones: -Alta de bienes -Baja de bienes -Actos de adquisición -Actos de administración. -Actos de disposición	Tipo de investigación Cuantitativa Descriptiva Correlacional causal	Población 100 trabajadores	V1 Encuesta, V2 Cuestionario	V1 Cuestionario Escala de medición: Ordinal Si (2) A veces (1) Nunca (0)	Confiabilidad: V1: bienes muebles Alfa de Crombach 0,809 V2: Desempeño
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS						
¿Cómo es que el alta de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los	Determinar si el Alta de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los	El Alta de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los						

<p>trabajadores de la DREP?</p> <p>¿Cómo es que la baja de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la DREP?</p> <p>¿En qué medida los actos de adquisición de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la DREP?</p>	<p>trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017</p> <p>Determinar si la Baja de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017</p> <p>Determinar si los Actos de Adquisición de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017</p> <p>Los Actos de</p>	<p>Dirección Regional de Educación de Piura – 2017</p> <p>La Baja de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017</p> <p>Los Actos de Adquisición de bienes muebles influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017</p> <p>Los Actos de</p>	<p>-Actos de registro</p> <p>-Actos de supervisión</p> <p>V2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>-Asistencia puntual</p> <p>-Trabajo en equipo</p> <p>-Productividad.</p> <p>- Responsabilidad</p> <p>-Calidad de trabajo</p>	<p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Transaccional</p> <p>Correlacional</p>	<p>Muestras</p> <p>50 trabajadores</p> <p>Muestreo</p> <p>No probabilístico</p> <p>Por conveniencia</p>		<p>V2</p> <p>Cuestionario</p> <p>Escala de medición:</p> <p>Ordinal</p> <p>Si (2)</p> <p>No siempre (1)</p> <p>No (0)</p>	<p>laboral</p> <p>Alfa deCrombach</p> <p>0,710</p> <p>Resultados</p> <p>Descriptivas</p> <p>-Correlación</p> <p>-Estadística de Spearman</p> <p>-SPSS versión 201</p> <p>Comprobación de hipótesis</p>
---	---	--	--	---	---	--	--	--

<p>¿De qué manera los actos de administración de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la DREP?</p>	<p>Determinar si los Actos de Administración de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017</p>	<p>Administración de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017</p>						
<p>¿En qué medida los actos de disposición de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores DREP?</p>	<p>Determinar si los Actos de Disposición de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017</p>	<p>Los Actos de Disposición de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017</p>						
<p>¿En qué medida los actos de registro de bienes muebles influyen</p>	<p>Determinar si los Actos de</p>	<p>Los Actos de Registro de bienes muebles influyen en el desempeño</p>						

<p>en el desempeño laboral de los trabajadores DREP?</p> <p>¿En qué medida los actos de supervisión de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la DREP?</p>	<p>Registro de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017</p> <p>Determinar si los Actos de Supervisión de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017</p>	<p>laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017</p> <p>Los Actos de Supervisión de bienes muebles influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017</p>						
--	---	---	--	--	--	--	--	--

MATRIZ DE VALIDACIÓN (ANEXO 4)

TESIS: BIENES MUEBLES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PIURA – 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				SI	A VECES	NO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Bienes Muebles. Los bienes muebles definido por Morante (2014) son aquellos que pueden trasladarse fácilmente de un lugar a otro, pero que no solemos llevar encima cuando nos desplazamos, deben tener la característica de mantener su integridad completa y la del inmueble en el que se ubican,	Alta de bienes muebles	Adquisición de bienes muebles	Sabe Ud., si la DREP adquiere bienes muebles para sus dependencias administrativas				X		X		X		X		
		Frecuencia de adquisición de bienes	Tiene conocimiento con qué frecuencia se adquiere los bienes muebles				X		X		X		X		
		Reemplazo de bienes muebles	A Ud., le han reemplazado algún bien mueble de oficina por otro recientemente adquirido				X		X		X		X		
		Tramite de Alta de bienes muebles	Sabe Ud., si la DREP realiza el trámite de alta de los bienes muebles que adquiere				X		X		X		X		
		Stock de bienes muebles	Ud., conoce el stock de bienes muebles de la DREP dadas de Alta				X		X		X		X		

	Baja de bienes muebles	Procedimiento de baja de bienes muebles	Conoce Ud., el procedimiento de baja de los bienes muebles				X		X		X		X		
		Baja de bienes muebles	En su entidad con qué frecuencia dan de baja los bienes muebles				X		X		X		X		
		Bienes muebles en desuso, deteriorado y/o que cumplieron su vida útil	Comunica Ud., sobre los bienes muebles en desuso, deteriorados o que han cumplido el tiempo de vida útil				X		X		X		X		
		Estado de bienes muebles	Conoce Ud., el estado de los bienes muebles asignados a su cargo				X		X		X		X		
		Reemplazo de bienes muebles	Considera Ud., que los bienes muebles asignados a su persona deben ser reemplazados				X		X		X		X		
	Actos de adquisición	Adquisición de bienes muebles para entidades administrativas	Conoce Ud. si la DREP ha adquirido bienes muebles para sus entidades administrativas.				X		X		X		X		
		Presupuesto para adquisición de bienes muebles.	Sabe Ud., si la DREP cuenta con suficiente presupuesto para la adquisición de bienes muebles				X		X		X		X		
		Requerimiento de adquisición de bienes muebles para oficinas	Tiene conocimiento si alguna dependencia de la DREP ha realizado requerimientos para la adquisición de bienes muebles.				X		X		X		X		
		Adquisición de bienes muebles para su dependencia	Ud., como trabajador necesita que la DREP adquiera nuevos bienes muebles para su dependencia				X		X		X		X		

		Adquisición de bienes muebles de oficina	Ud., considera que su dependencia necesita la adquisición de nuevos bienes muebles de oficina				X		X		X		X		
Actos de administración		Administración de los bienes muebles de oficina	Sabe Ud., de qué manera la DREP administra los bienes muebles de oficina.				X		X		X		X		
		Organización y distribución correcta de los bienes muebles de oficina	Cree Ud., que la DREP organiza y distribuye correctamente los bienes muebles de oficina				X		X		X		X		
		Administración de bienes muebles de oficina en la dependencia	Sabe Ud quien administra los bienes muebles de oficina en la dependencia donde labora				X		X		X		X		
		Operatividad de los bienes muebles de oficina	Informa Ud., sobre el estado de operatividad de los bienes muebles de oficina entregados para el desempeño de su labor				X		X		X		X		
		Administración y control de los bienes muebles	Sabe Ud., si el responsable de los bienes muebles de oficina realiza una correcta administración y control				X		X		X		X		
		Actos de disposición	Reemplazo de bienes muebles	Sabe Ud., si mediante actos de disposición los bienes muebles de oficina inoperativos pueden ser reemplazados con otros de similar característica				X		X		X		X	

		Desplazamiento de bienes muebles	Sabe Ud., si en su entidad se ha realizado actos de desplazamiento de bienes muebles de oficina hacia otra entidad				X		X		X		X		
		Bienes muebles usados	Ud., ha recibido bienes muebles de oficina usados o con desperfectos producto de donación de otras entidades				X		X		X		X		
		Bienes muebles inoperativos	Considera Ud., que la DREP debe disponer o transferir los bienes muebles de oficina que se encuentran inoperativos o en estado de destrucción				X		X		X		X		
		Adquisición de bienes muebles	Cree Ud., que es necesario que la DREP mediante actos de disposición adquiera nuevos bienes muebles de oficina				X		X		X		X		
	Actos de registro	Registro de bienes muebles de oficina	Sabe Ud., si en la DREP se realiza el registro de bienes muebles de oficina recientemente adquiridos				X		X		X		X		
		Cuenta con un registro de bienes muebles	Sabe Ud., si las entidades cuentan con un registro de bienes muebles de oficina conforme a sus características				X		X		X		X		
		Registro de bienes muebles asignados	Ud., como funcionario, servidor o trabajador cuenta con un registro de los bienes muebles de oficina asignados para cumplir su labor				X		X		X		X		

		Registro de operatividad de bienes muebles	Ud., informa al área de abastecimiento de la DREP sobre el estado de operatividad de los bienes muebles de oficina				X		X		X		X		
		Actualización de registro de bienes muebles	Sabe Ud., con qué frecuencia actualizan en la DREP los registros de bienes muebles de oficina				X		X		X		X		
	Actos de supervisión	Se realizan actos de supervisión	Sabe Ud., si en la DREP se realizan actos de supervisión de los bienes muebles de oficina				X		X		X		X		
		Procedimientos de bienes muebles	Sabe Ud., cual es el procedimiento de supervisión que realiza la DREP sobre los registros de altas, bajas, disposición, administración y registro de bienes muebles de oficina				X		X		X		X		
		Inspecciones técnicas	Sabe Ud., con qué frecuencia la DREP realiza inspecciones técnicas de los bienes muebles de oficina				X		X		X		X		
		Inventario físico	Sabe Ud., de qué manera la DREP realiza el inventario físico de los bienes muebles de oficina de las diferentes entidades				X		X		X		X		
		Ha sido supervisado	Como trabajador y responsable de bienes muebles de oficina a su cargo, ¿Ud., cuantas veces ha sido supervisado				X		X		X		X		



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO HABILIDADES EMPRENDEDORAS

OBJETIVO:

DIRIGIDO: A TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE PIURA 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO

VALORACIÓN

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
	x		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN (ANEXO 5)

TESIS: BIENES MUEBLES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PIURA – 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				SI	A VECES	NO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral. El desempeño laboral, Chiavenato (2000), define el desempeño laboral, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma, que un buen desempeño laborales la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización	Asistencia Puntualidad	Ausencia de sus labores	Se ausenta Ud., de sus labores por causa justificada				X		X		X		X		
		Horario de trabajo	Cumple Ud., con el horario de trabajo establecido por la entidad				X		X		X		X		
		Asiste a Reuniones de trabajo	Asiste Ud., a las reuniones de trabajo a la hora establecida por los jefes o autoridades de la entidad				X		X		X		X		
	Trabajo en Equipo	Relaciones laborales	Tiene buenas relaciones laborales con su equipo de trabajo				X		X		X		X		
		Experiencia y conocimientos	Participa apoyando con su experiencia y conocimientos al equipo de trabajo				X		X		X		X		

		Identificación y cooperación	Ud., se identifica y coopera con el trabajo o funciones que realiza en equipo				X		X		X		X		
	Productividad	Cumplimiento de actividades	Ud., cumple con las actividades y/o tareas asignadas en el plazo establecido				X		X		X		X		
		iniciativa y supervisión	Los trabajos o tareas lo realizan por iniciativa y sin supervisión				X		X		X		X		
		Logro de objetivos	Los resultados de las actividades logran los objetivos trazados				X		X		X		X		
	Responsabilidad	Normas generales y de seguridad	Sabe Ud., si en la DREP se cumple con las normas generales y de seguridad				X		X		X		X		
		Respeto y buen trato	Los trabajadores de la DREP demuestran respeto y buen trato entre compañeros y autoridades				X		X		X		X		
		Responsabilidad con las funciones	¿Cómo trabajador considera Ud., que es responsables con las funciones asignadas a su cargo y con el material y equipo que le fue asignado				X		X		X		X		
	Calidad de trabajo	Cumple con sus expectativas	El trabajo que realiza cumple con las expectativas de las autoridades de la DREP				X		X		X		X		
		Realiza mejoras continuas	Ud., ha realizado mejoras continuas para corregir errores de resultados desfavorables				X		X		X		X		
		Conocimientos adquiridos	Para el desarrollo de su trabajo pone en práctica los conocimientos adquiridos				X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO HABILIDADES EMPRENDEDORAS

OBJETIVO:

DIRIGIDO: A TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE PIURA 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO

VALORACIÓN

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
	x		



FIRMA DEL EVALUADOR

AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO

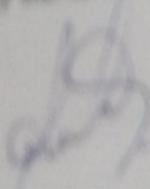
SEÑORA
MO. CARMEN ROSA SANCHEZ TEJADA
DIRECTORA REGIONAL DE EDUCACION DE PIURA
PRESENTE.
S.O.

045749
2017
01

Tengo a bien dirigirme a usted, para expresar mi cordial saludo y a la vez manifestar que la suscrita está cursando estudios de Maestría en Gestión Pública en la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo de Piura y encontrándome elaborando mi Proyecto de Tesis, cuyo objetivo es determinar cómo influyen los bienes muebles en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura al primer semestre 2017.

Por tal motivo solicito a usted, disponga a quien corresponda se me brinde las facilidades a efectos de aplicar las técnicas e instrumentos de recolección de datos a los trabajadores de la Sede Regional.

Muy atentamente



GLADYS CHUNGA CHERRE
DNI 02862050



GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

16 FEB 2018

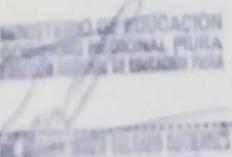
OFICIO N° 134 -2018-GOB-REG-PIURA-DREP-DADM-APER.

SEÑORA
GLADYS CHUNGA CHERRE
TRABAJADORA ADMINISTRATIVA DE LA
SEDE REGIONAL DE EDUCACION
PRESENTE.

ASUNTO : FORMULA RESPUESTA
REF. : EXPEDIENTE N° 45749-2017
PROVEIDO N° 1307-2017-DADM

Tengo a bien dirigirme a usted, para comunicarle que en atención al documento de la referencia en el cual solicita se le brinde facilidades para aplicar recolección de datos a los trabajadores de la Sede Regional de Educación. Al respecto, se le concede el permiso necesario a fin de que puede llevar a cabo lo solicitado.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA

MAG. JUAN CARLOS GUTIERRES
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II
ÁREA DE PERSONAL

NJGGJ.APER
Lara-sec

ACTA DE ORIGINALIDAD DE TURNITIN

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Yván Alexander Méndez Espinoza, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada “Bienes muebles y desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Piura – 2017” de la estudiante Chunga Cherre Gladys, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 23 de enero de 2020



DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA

DNI: 19188655

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

PANTALLAZO TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1073627063&lang=es&o=1245532866

feedback studio | Bienes muebles y desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Bienes muebles y desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Piura - 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Chunga Cherre Gladys

Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe	12 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	6 %
3	www.sbn.gob.pe	<1 %
4	myslide.es	<1 %
5	repositorio.uancv.edu.pe	<1 %
6	www.regionanmartin...	<1 %

Página: 1 de 52 | Número de palabras: 12102 | Text-only Report | High Resolution | Activado

03:06 p.m. 23/01/2020

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

 UCV <small>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</small>	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F03-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo GLADYS CHUNGA CHERRE, identificado con DNI N° 02662050, egresado de la Escuela Profesional de de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "BENEFICIOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PIURA - 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

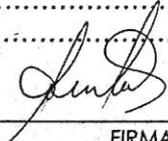
.....

.....

.....

.....

.....

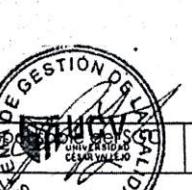
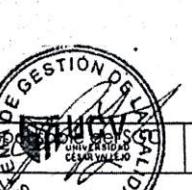


 FIRMA

DNI: 02662050

FECHA: 26 de Enero del 2019.



Revisó  Vicerrectoría de Investigación / DEVAC / 	Revisó  Unidad de Evaluación, Acreditación y Seguimiento / UEAAS / 	Revisó  Unidad de Gestión de la Calidad / UGC / 	Aprobó  Rectorado / 
--	--	---	---

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier copia electrónica que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTRIBUIDA.

AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Chunga Cherre Gladys

INFORME TITULADO:

“Bienes muebles y desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de
Piura – 2017”

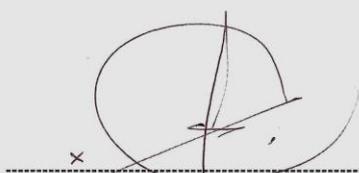
PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 26 DE ENERO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD





MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA