

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Factores que influyen en el desempeño laboral de la institución  
educativa Unión Lima-Perú del 2019**

Por:

Karol Madeleyni de la Cruz Rodríguez  
Jose Jesus Aranda Quispe

Asesor:

Dra. Maritza Arana

**Lima, diciembre del 2019**

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Dra. Maritza Soledad Arana Rodriguez de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA UNIÓN LIMA-PERÚ DEL 2019 " constituye la memoria que presenta los Bachiller karol de la cruz rodriguez y Jose Aranda Quispe para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Lima, a los 03 días de diciembre del año 2019.




Dra. Maritza Soledad Arana Rodriguez

**Factores que influyen en el desempeño laboral de la institución  
educativa Unión Lima-Perú del 2019**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Presentado para optar el Grado de Bachiller en Administración y  
Negocios Internacionales

**JURADO CALIFICADOR**




---

Mg. Mario Manuel Siles Nates  
Presidente



---

Mg. Ricardo Elias Jarama Soto  
Secretario



---

Mg Karina Elizabeth Paredes Abanto  
Vocal

Lima, 03 de diciembre de 2019

# Factores que influyen en el desempeño laboral de la institución educativa Unión Lima-Perú del 2019

## Factors that influence the labor performance of the educational institution Unión Lima-Peru of 2019

Jose Aranda Quispe <sup>1</sup>, Karol de la cruz Rodriguez <sup>2</sup>, Maritza Arana R Rodriguez <sup>3</sup>

<sup>a</sup>EP. Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

### 1. Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar los factores que influyen en el desempeño laboral de una institución educativa particular Unión. Se realizó con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, cuyo diseño no experimental y de corte transversal, El método estadístico usado en este estudio es de regresión, dado que identificamos el impacto de las dimensiones en la variable. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores de la institución educativa particular Unión entre hombres y mujeres. Se utilizó un instrumento de tipo Likert, que cuenta con tres dimensiones que son: Rendimiento de la tarea, Comportamientos contraproducentes, y Rendimiento en el contexto y tiene 13 ítems, Los resultados encontrados mostraron que el porcentaje que aporta cada una de las dimensiones al desempeño laboral, son de 64% comportamientos contraproducentes, 21% rendimiento en el contexto, y por ultimo 17% rendimiento en la tarea, concluyendo que el mejor modelo de regresión es el modelo 3, debido a que es el mejor que refleja, describe o predice al desempeño laboral. También la dimensión que más influye en el desempeño laboral es de comportamientos contraproducentes, Se puede decir que el comportamiento contraproducente explica de manera significativa en un 8.4% al nivel de desempeño laboral en los docentes del Colegio Unión.

*Palabras clave:* desempeño laboral, comportamientos cotraproducentes, rendimiento en el contexto, rendimiento en la tarea

---

### 2. Abstract

This research work aims to determine the factors that influence the work performance of a particular Union educational institution. It was carried out with a quantitative, descriptive approach, whose non-experimental and cross-sectional design. The statistical method used in this study is regression, since we identify the impact of the dimensions on the variable. The sample consisted of 60 workers of the particular educational institution Union between men and women. A Likert-type instrument was used, which has three dimensions that are: Task performance, Counterproductive behaviors, and Performance in context and has 13 items. The results found showed that the percentage that each of the dimensions contributes to performance labor, they are 64% counterproductive behaviors, 21% performance in the context, and finally 17% performance in the task, concluding that the best regression model is model 3, because it is the best that reflects, describes or predicts to work performance. Also the dimension that most influences work performance is counterproductive behaviors. It can be said that counterproductive behavior explains in a 8.4% way the level of work performance in teachers of the Union College.

*Key words:* work performance, self-propelling behaviors, performance in context, performance in the task

---

### 3. Introducción

El desempeño laboral es el esfuerzo de una persona poniendo en práctica sus habilidades, rasgos, oportunidades físicas o mentales, Aguí y Castro (2016). Así mismo, Mamani (2016) explica que estas le permiten producir y generar trabajo en menos tiempo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. Otro aspecto Olvera (2013) dice que el desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Además Coronado (2017)", que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

El entorno mundial de las empresas se encuentra en permanentes cambios y en constantes revisiones de los procesos empleados para que las organizaciones logren fijarse en un camino adecuado. En este sentido, las organizaciones requieren de un personal competente con los conocimientos, las habilidades y destrezas, que permitan lograr un buen desempeño profesional en un puesto laboral.

Del mismo modo, el éxito de las actividades que se realizan en la organización suelen estar directamente relacionadas con el rendimiento de cada uno de sus colaboradores, por ser estos quienes trabajan para cumplir con las metas organizacionales. Así mismo, la supervivencia de esta misma a través del tiempo depende de la habilidad de estos colaboradores, por cuanto deben trabajar por cumplir con los objetivos. Es a estos colaboradores a quienes se les ejerce presión por parte de los gerentes o superiores. Por eso expuesto se explica que la siguiente investigación va a medir el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa "unión".

Los factores que influyen en el desempeño laboral son: factor motivacional, factor cultura organizacional, factor de respaldo económico – compensaciones; de acuerdo a la investigación realizada por Cumplido (2018) titulado "Factores Predominantes del Desempeño Laboral de la Empresa Blueberries Perú SAC, Chao -2018" por lo cual se concluye que los factores predominantes en el desempeño laboral son los factores de respaldo económicos, pues se identificó que, a mayor incentivo económico, los trabajadores de esta compañía muestran mayor interés por mejorar y alcanzar un mayor desempeño laboral.

Así también Los factores que limitan en el desempeño laboral son: factor personal, factor comunicación, factor institucional; de acuerdo a la investigación realizada por Merma (2017) titulado "Factores que limitan el desempeño laboral de los especialistas de soporte pedagógico de EBR de la UGEL 03-Lima"; por lo cual se concluyó que el factor comunicación y el desempeño laboral es moderado (60%), ello significa que existe un factor predominante asociado al desempeño laboral, como bien los estudios de este factor determinaron que la comunicación está referida a situaciones de mantener informado, entre el desempeño laboral, la familia, la comunidad, la educación, programas que contribuyen a mantener una comunicación más fluida de esta manera los especialistas tendrán un mejor desempeño de sus labores cotidianas, etc.

Así mismo los factores determinantes ( actitudes, la personalidad, la percepción y el aprendizaje), que pueden interferir al desempeño laboral de la empresa Buon Giorno, paralelamente los trabajadores ejercen actitudes que pueden influir de manera positiva o negativa en el desempeño; de acuerdo a la investigación realizada por Guevara (2016) titulado "Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua" se concluye que uno de los problemas más significativos que está afectando el desempeño laboral en la empresa es el trato que recibe de sus jefes, seguir los procedimientos de trabajo establecidos e innovación en el servicio son los que más repercusión tienen en la descripción general del modelo correlacional.

Por otro lado en el trabajo de investigación es realizado por Torres & Tito (2015) titulado “Desempeño laboral del capital humano en la municipalidad del Pisac-2013-2014”, El estudio determinó que el nivel de desempeño laboral del capital humano en la municipalidad distrital de Pisac, es bajo y que el cumplimiento de las metas y objetivos en la Municipalidad Distrital de Pisac se cumplen parcialmente.

Para la institución educativa unión servirá como herramienta para tomar decisiones para que los trabajadores ya que indirectamente o directamente ayude al desempeño laboral. Esta investigación es conocer los factores importantes que motivan a los trabajadores de la empresa para que puedan incrementar el desempeño laboral.

Hay tres modelos teóricos del desempeño laboral, el modelo de Campbell, modelo de Borman y Motowidlo y el modelo Murphy y Campbell.

La primera es la teoría de Campbell. Según Poropat (2002) citado Campbell et al (1996) menciona que el modelo de Campbell se basa en una revisión de la literatura de rendimiento laboral y extensa investigación confirmatoria llevada a cabo en escenarios militares de los Estados Unidos. Llanos y Tapia (2017) menciona que el “Modelo de Campbell” centra su atención a la investigación psicológica laboral, para la cual plantea una teoría del desempeño individual.

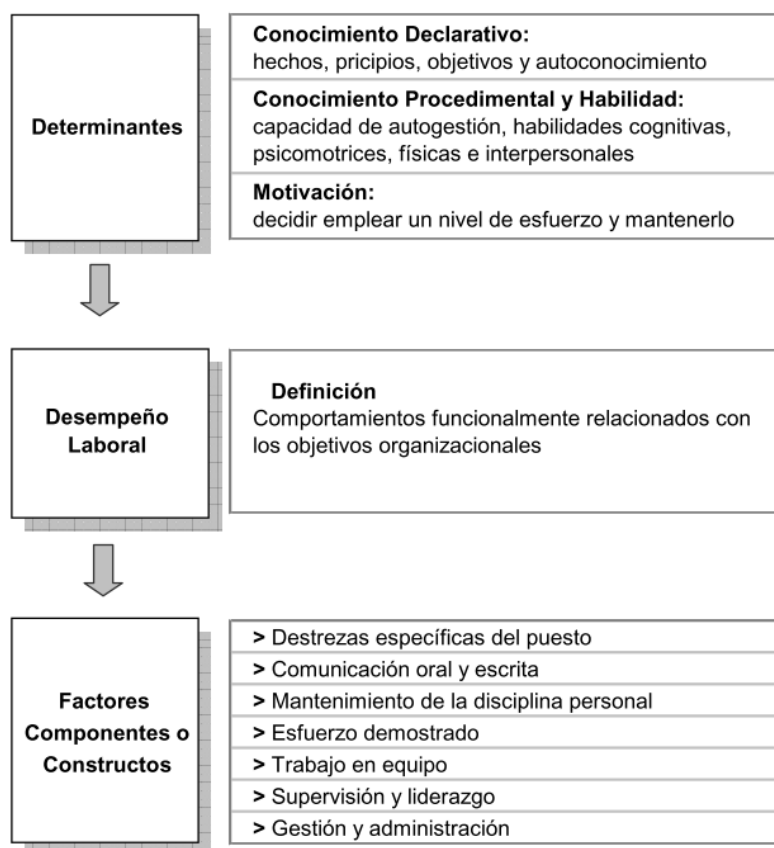
El modelo Campbell menciona que el desempeño laboral está ligado a la conducta del trabajador, esencialmente los que están estrechamente relacionados con el logro de metas y objetivos de la organización. (Llanos & Tapia, 2017)

El desempeño laboral es la ejecución de funciones para alcanzar las metas concretas por parte del trabajador dentro de la organización de una manera eficiente y en un determinado de tiempo establecido. Para ellos es necesario alcanzar resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos. (Arteta Sandoval, 2012)(Pizarro, 2017)(Llanos & Tapia, 2017)

Según Candel (2012), Jaén (2010); Castro (2016) y S. Ones & Chockalingam, (2002) en la teoría de Campbell sobre desempeño existen ocho dimensiones básicas:

- a. Destrezas en las tareas
- b. Habilidades labores comunes
- c. Comunicación
- d. Esfuerzo extra
- e. Disciplina dentro de la organización
- f. Trabajo en Equipo
- g. Liderazgo
- h. Administración

McCloy, Campbell, & Cudeck, (1994) señalan que existen tres predictores del rendimiento, el conocimiento declarativo, el procedimental y la motivación.



**Fuente:** Las competencias laborales como predictores del desempeño en una empresa del sector del juego.(Candel, 2012)

La segunda teoría del desempeño laboral es el modelo de borman y motowidlo; argumentaron que todo el dominio del rendimiento del trabajo podría estar abarcado por las dimensiones integrales del rendimiento de la tarea y el desempeño contextual. Describen el desempeño de la tarea como comportamientos que contribuyen directa o indirectamente al núcleo técnico de la organización y el desempeño contextual como comportamientos que respaldan el entorno organizacional, social y psicológico en el que debe funcionar el núcleo técnico. Ejemplos de actividades contextuales son voluntariado, persistencia, ayuda, cooperación y cumplimiento de reglas. Las actividades de tarea generalmente varían entre trabajos diferentes, mientras que las actividades contextuales son comunes para muchos o todos los trabajos. (Koopmans, 2014)(Gabini, 2018)(Bergman, Drasgow, & Henning, 2008) (Murthy, 2017)

La tercera teoría del desempeño laboral es el modelo de Murphy y Campbell fueron de los primeros en definir el dominio del desempeño individual del trabajo al especificar las dimensiones principales del desempeño laboral genérico. Según Murphy, el dominio del rendimiento laboral podría modelarse utilizando las cuatro dimensiones siguientes: 1) comportamientos de tareas, 2) comportamientos interpersonales (comunicarse y cooperar con otros), 3) comportamientos de inactividad (comportamientos de evitación laboral) y 4) destructivos / conductas peligrosas (comportamientos que conducen a un claro riesgo de pérdidas de productividad, daños u otros reveses). El marco de desempeño laboral de Campbell propuso ocho dimensiones de desempeño laboral: 1) competencia laboral específica, 2) competencia laboral no específica para el trabajo, 3) comunicación escrita y oral, 4) demostrar esfuerzo, 5) mantener la disciplina personal, 6) facilitar a los compañeros y al equipo rendimiento, 7) supervisión, y 8) gestión y administración. Según Campbell, estas ocho dimensiones son suficientes para describir la estructura latente del rendimiento a un nivel general. Sin embargo, también señaló que los ocho factores pueden tener diferentes patrones de subdimensiones, y su contenido y relevancia pueden variar en todos los trabajos. (Koopmans, 2014)(Yao & Fan, 2015)

El objetivo que se presenta esta investigación es determinar los factores que influye en el desempeño laboral de una institución educativa

#### **4. Materiales y Métodos**

Este proyecto se realizó dentro de los parámetros del paradigma cuantitativo; debido a que pretende evaluar y medir basándose en el uso de técnicas estadísticas en medio de un proceso recolección de información y medición de variables muy estructuradas con el cual se puede llegar a una serie de conclusiones. Además, es un estudio tipo descriptivo, diseño no experimental transversal. El método estadístico usado en este estudio es de regresión, dado que identificamos el impacto de las dimensiones en la variable

Así mismo se tiene como dimensiones: 1) Rendimiento de la tarea, 2) Comportamientos contraproducentes, y 3) Rendimiento en el contexto.

##### **4.1. Participantes**

Es preciso decir que los participantes de la investigación realizada en el Colegio Unión, son los docentes de la institución. La mayoría de estos (as) son féminas, ocupando un 71.7%, y la minoría son hombres, siendo ellos el 28.3% de los participantes. El 70% de esta población es (son) casado (as), el 25% son solteros, y el 5% son otros (divorciados, viudos). Por otra parte, el cargo que la mayoría de estos docentes desempeña (90%) es no gerencial, y la minoría (10%) es no gerencial. Es preciso decir también que el 56.7% de estos docentes tienen de entre 6 a 10 años laborando en la institución, el 31.7% de entre 1 a 5 años, y el restante menos de un año. Con respecto a la edad, se puede decir que el 81.7% tienen de entre 30 a 59 años, el 16.7% de entre 18 a 29 años, y el restante 1.7% de 60 años a más.

##### **4.2. Muestra**

Para la muestra está conformada por el total de la población, en este caso 60 trabajadores que laboran en la institución educativa unión. Ya que la muestra es no probabilística

##### **4.3. Instrumentos**

Para la recolección de datos del desempeño laboral se empleó la técnica de una encuesta, cuyo instrumento es el llamado “Escala de Rendimiento Laboral Individual” el cual será aplicado a todos los colaboradores de las instituciones educativas “El buen pastor” y “El colegio Unión”, El instrumento fue desarrollado Koopmans et al. (2013). Este instrumento cuenta con 16 preguntas, así mismo evalúa tres aspectos o dimensiones, 1) Rendimiento de la tarea, 2) Comportamientos contraproducentes, y 3) Rendimiento en el contexto. La confiabilidad preliminar este instrumento se evaluó mediante el estadístico alfa ordinal, diseñado específicamente para el tratamiento de variables categóricas. El análisis de la confiabilidad preliminar indicó apropiados niveles de consistencia y homogeneidad. Los coeficientes alfa ordinales para cada una de las tres dimensiones fueron adecuados (rendimiento en la tarea:  $\alpha = .76$ ; comportamientos contraproducentes:  $\alpha = .76$ , y rendimiento en el contexto:  $\alpha = .72$ ). La escala total alcanzó un valor de .70.



#### 4.4. Análisis de datos

Los datos recolectados de la presente investigación serán analizadas y procesadas a través del software SPSS statistics versión 22, con el fin de poder observar los resultados en tablas, porcentajes y así poder comprender mejor los resultados.

### 5. Resultados y Discusión

En los resultados se resume los datos compilados y el análisis de los datos que sean relevantes el discurso, presente con detalle los datos a fin de que pueda justificar las conclusiones.

#### 5.1. Resultados 1

Tabla 1:

*Nivel de desempeño laboral y sus dimensiones*

| Dimensiones                       | Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------------|---------|------------|------------|
| Rendimiento en la tarea           | Bajo    | 9          | 15,0%      |
|                                   | Medio   | 39         | 65,0%      |
|                                   | Alto    | 12         | 20,0%      |
| Comportamientos contraproducentes | Bajo    | 9          | 15,0%      |
|                                   | Medio   | 40         | 66,7%      |
|                                   | Alto    | 11         | 18,3%      |
| Rendimiento en el contexto        | Bajo    | 10         | 16,7%      |
|                                   | Medio   | 37         | 61,7%      |
|                                   | Alto    | 13         | 21,7%      |
| Desempeño laboral                 | Bajo    | 10         | 16,7%      |
|                                   | Medio   | 35         | 58,3%      |
|                                   | Alto    | 15         | 25,0%      |

En la tabla 1, se muestran los niveles de percepción de la variable Desempeño Laboral y sus respectivas dimensiones. Es preciso notar que de los 60 docentes del colegio Unión, 39 de ellos percibe a la dimensión Rendimiento en la tarea como media, la cual tiene un porcentaje de 65%. Posteriormente se puede notar también que, de estos 60 docentes, 40 perciben la dimensión Comportamiento Contraproducente como media, teniendo esta un porcentaje de 66.7%. A partir de la tabla también podemos describir que la mayoría de los docentes (37) perciben la dimensión, rendimiento en el contexto como media, con un 61.7%. Por último, se tiene también que 35 de los docentes perciben a la variable desempeño laboral con un 58.3%, siendo esta variable percibida como media.

## 5.2. Resultados 2

Tabla 2:

*Estimación de modelo de regresión*

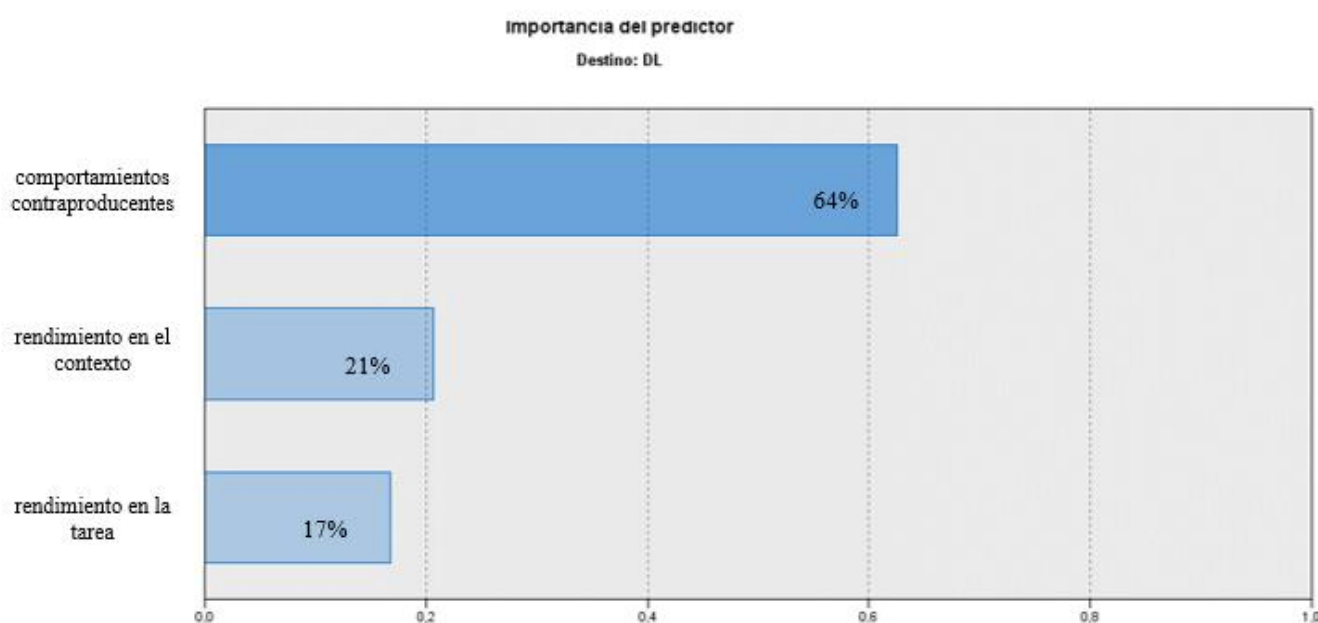
| Modelo | R                  | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|--------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1      | ,664 <sup>a</sup>  | 0.44       | 0.431               | 2.50762                         |
| 2      | ,937 <sup>b</sup>  | 0.878      | 0.874               | 1.17928                         |
| 3      | 1,000 <sup>c</sup> | 1          | 1                   | 0                               |

La tabla 2, denota que el mejor modelo de regresión es el modelo 3, debido a que es este que mejor refleja, describe o predice al desempeño laboral, brindándole un valor R cuadrado equivalente a 1.000, y un nivel de significancia menor a .05.

## 5.3. Resultados 3

Ilustración 1

*Dimensiones Predictoras*



En la ilustración 3 se pueden ver las 3 dimensiones que explican mejor al desempeño laboral en los docentes del Colegio Unión. Estas 3 dimensiones son: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes, y rendimiento en el contexto. Es preciso recalcar que en cuanto al porcentaje que aporta cada una de las dimensiones al desempeño laboral, son de 64% comportamientos contraproducentes, 21% rendimiento en el contexto, y por último 17% rendimiento en la tarea.

#### 5.4. Resultados 4

Tabla 3:

*Regresión lineal \_ Comportamientos contraproducentes*

| Dimensión                         | R                 | R cuadrado | p valor |
|-----------------------------------|-------------------|------------|---------|
| Comportamientos contraproducentes | ,664 <sup>a</sup> | 0.44       | 0.000   |

La tabla 3 presenta la relación entre comportamientos contraproducentes y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Unión. Es a través del análisis de regresión lineal que se obtiene un R cuadrado de .440 y un p valor de .000 (p valor < .05). Es por esto que se dice que el que la dimensión “comportamientos contraproducentes” explica de manera significativa en un 44% el nivel de desempeño laboral en los docentes del Colegio Unión.

#### 5.5. Resultados 5

Tabla 4:

*Regresión lineal \_ Rendimiento en la tarea*

| Modelo                  | R                 | R cuadrado | p valor |
|-------------------------|-------------------|------------|---------|
| Rendimiento en la tarea | ,289 <sup>a</sup> | 0.084      | 0.025   |

En la tabla 4 se observa la relación entre el rendimiento en la tarea y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Unión. A través del análisis de regresión lineal se obtiene un R cuadrado de .084, y un p valor de .025 (p valor < .05). Se puede decir que el rendimiento en la tarea explica de manera significativa en un 8.4% al nivel de desempeño laboral en los docentes del Colegio Unión.

#### 5.6. Resultados 6

Tabla 5:

*Regresión lineal \_Rendimiento en el contexto*

| Modelo                     | R                 | R cuadrado | p valor |
|----------------------------|-------------------|------------|---------|
| Rendimiento en el contexto | ,627 <sup>a</sup> | 0.394      | 0.000   |

La tabla 5 muestra la relación entre el rendimiento en el contexto y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Unión. Es mediante el análisis de regresión lineal que se obtiene un R cuadrado de .394, y un p valor de .000 (p valor < .05). A partir de ello, se dice que el rendimiento en el contexto explica de significativamente en un 39.4% el nivel de desempeño laboral en los docentes del Colegio Unión.

## 6. Conclusiones

Las conclusiones son creadas a partir de los resultados respondiendo a los objetivos de la investigación. Se presentan en primer lugar los niveles de percepción de las variables en estudio y, posteriormente las conclusiones que corresponde a los objetivos.

Los trabajadores la institución educativa particular Unión percibe que el desempeño laboral en un nivel promedio (58,3%). En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, éstas son percibidas en un nivel medio: rendimiento en la tarea (65,0%), comportamiento contraproducente (66,7%), rendimiento en el contexto (61,7%).

El mejor modelo de regresión es el modelo 3, debido a que es el mejor que refleja, describe o predice al desempeño laboral.

En cuanto al objetivo general determinar los factores que influye en el desempeño laboral de una institución educativa particular Unión, se encontró que la dimensión más influyente es comportamiento contraproducente con un 64%.

## 7. Referencias

- Aguí Robles, F. K., & Castro Garcia, J. (2016). El clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de equipo mecánico (Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones) Huánuco – 2013. *Alicia*, 1- 80.
- Arteta Sandoval, P. (2012). Relacion entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de la Mision Peruana del Sur de la IASD. En P. Arteta Sandoval, *Relacion entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal de la Mision Peruana del Sur de la IASD*. Lima: Universidad Peruana Union.
- Castillo, D. C. (2008 ). AUTOPERCEPCIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL LA CARLOTA EN MONTEMORELOS, NUEVO LEÓN .
- Castro, P. M. (2016). El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas. 1- 112.
- Coronado Núñez, M. S., & Sandoval del Campo, C. J. (2017). Estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la sede administrativa Ugel San Ignacio 2017. 1-64.
- Cumplido Angeles, C. L. (2018). Factores Predominantes del Desempeño Laboral de la Empresa Blueberries Perú SAC, Chao - 2018. 1-67.
- Guevara Sánchez, P. S. (2016). Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. 1-276.
- Jaén Díaz, M. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de facotes psicosociales. 1 - 283.
- Mamani Merma, L. (2016). Motivación y desempeño laboral en la institución financiera Mibanco de la ciudad de Puno, del año 2016. 1- 87 .
- Merma Yépez, N. L. (2017). Factores que limitan el desempeño laboral de los especialistas. 1-113.
- Olvera, Y. (2013). Estudio de la Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral. 1 - 69 .
- Poropat, A. (2002). New Models of Work Performance and Their Implications for. 1-12.
- S. Ones, D., & Chockalingam, V. (2002). Perspectives on Models of Job Performance. *Researchgate*, 1 - 12.
- Torres mamani, v. l., & ttito ccoa, u. (2015). Desempeño laboral del capital humano en la municipalidad distrital del pisac-2013-2014. 1-170.

