



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

“Implementación de un sistema web móvil para la evaluación del desempeño laboral del personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar – Tarapoto, 2016”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
INGENIERO DE SISTEMAS**

AUTOR:

Luís Miguel Trigozo García

ASESOR:

Mg. Luis Gibson Callacná Ponce

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Servicios de Tecnologías de Información

PERÚ - 2018

Página del Jurado



Mg. Walter Saucedo Vega
(Presidente)



Ing. Dick Diaz Delgado
(Secretario)



Mg. Luis Gibson Callacná Ponce
(Vocal)

Dedicatoria

Dedico esta Tesis a todas las personas que de una u otra manera me ayudaron a seguir y contribuir con el logro de todos los objetivos marcados, y de una manera muy especial lo dedico a mi familia que gracias a ellos estoy en donde me encuentro. A mis padres, por estar conmigo, por enseñarme a crecer y a que si caigo debo levantarme, por ayudarme y guiarme, por ser las bases que me ayudaron a llegar hasta aquí. La presente Tesis es dedicada a mi familia quienes han sido fundamental para realizar este proyecto, ellos son quienes me dieron grandes enseñanzas y los principales protagonistas de este sueño alcanzado.

Agradecimiento

El Agradecimiento de este proyecto va dirigido primero a Dios ya que sin la bendición y su amor todo hubiera sido un fracaso, también para mi docente que gracias a su conocimiento y ayuda pude concluir con éxito, a mi mamá, a mi papá y mis hermanos, que estuvieron todos los días pendientes y apoyándome para que nada salga mal y todo este bien elaborado.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, LUÍS MIGUEL TRIGOZO GARCÍA, identificado con DNI N° 72519599, autor de mi investigación titulada: “Implementación de un sistema web móvil para la evaluación del desempeño laboral del personal docente y administrativo del colegio particular Simón Bolívar – Tarapoto, 2016”

Declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a 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 (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, diciembre de 2016



Trigozo García, Luís Miguel
DNI: 72519599

Presentación

Señores Miembros del jurado Calificador, cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “**Implementación de un sistema web móvil para la evaluación del desempeño laboral del personal docente y administrativo del colegio particular Simón Bolívar – Tarapoto, 2016**”, con la finalidad de optar el título de Ingeniero de Sistemas.

La investigación está dividida en siete capítulos:

I. Introducción. Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

II. Método. Se menciona el diseño de investigación; variables, Operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

III. Resultados. En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.

IV. Discusión. Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados durante la tesis.

V. Conclusiones. Se considera en enunciados cortos a lo que se ha llegado en esta investigación, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

VI. Recomendaciones. Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

VIII. Referencias. Se consigna todos los autores citados en la investigación.

Tarapoto, diciembre de 2016

Índice

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1 Realidad Problemática.....	14
1.2 Trabajos Previos.....	14
1.3 Teorías Relacionadas al Tema.....	16
1.4 Formulación del Problema.....	25
1.5 Justificación del Estudio.....	25
1.6 Hipótesis.....	26
1.7 Objetivos.....	27
II. MÉTODO.....	28
2.1 Diseño de Investigación.....	28
2.2 Variables, Operacionalización.....	28
2.3 Población y Muestra.....	34
2.4 Técnicas e Instrumentos, validación, confiabilidad.....	35
2.5 Métodos de análisis.....	37
III. RESULTADOS.....	38
IV. DISCUSIÓN.....	84
V. CONCLUSIÓN.....	85
VI. RECOMENDACIONES.....	87
VII. REFERENCIAS.....	87

ANEXOS

Matriz de consistencia

Instrumentos de recolección de datos

Validación de instrumentos

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.

Acta de aprobación de originalidad

Porcentaje de turnitin

Acta de aprobación de tesis

Autorización de publicación de tesis al repositorio

Autorización de la versión final del trabajo de I.

Índice Tablas

	Contenido	Pág.
Tabla 1	Variable Dependiente e Indicadores.....	27
Tabla 2	Variable Independiente e Indicadores.....	32
Tabla 3	Población de Investigación.....	32
Tabla 4	Técnicas para recolección de Información.....	33
Tabla 5	Validez de la guía de revisión documental.....	34
Tabla 6	Validez de cuestionario.....	34
Tabla 7	Confiabilidad de la guía de revisión documental.....	34
Tabla 8	Cuestionario.....	35
Tabla 9	Análisis de documentos institucionales.....	36
Tabla 10	Tiempo de procesamiento de la información.....	37
Tabla 11	Impacto en el tiempo al usar TIC.....	38
Tabla 12	Disponibilidad de Información de desempeño docente.....	39
Tabla 13	Disponibilidad de la Información al personal.....	40
Tabla 14	Información consolidada.....	40
Tabla 15	Estrategias de Gestión.....	42
Tabla 16	Nivel del Información para la toma de Decisiones.....	43
Tabla 17	Grado de soporte en TIC para la toma de Decisiones.....	44
Tabla 18	Requerimientos funcionales y no funcionales.....	45
Tabla 19	Nivel de prioridad de requerimientos.....	46
Tabla 20	Tiempo de procesamiento con el uso del sistema.....	73
Tabla 21	Impacto en el tiempo con el uso del sistema.....	74
Tabla 22	Disponibilidad de la Información con el Sistema.....	75
Tabla 23	Frecuencia de disponibilidad de la información.....	76
Tabla 24	Consolidado de Información con el sistema.....	77
Tabla 25	Integración de la Información con el sistema.....	78
Tabla 26	Toma de decisiones con el uso del sistema.....	79
Tabla 27	Nivel de uso de TIC en la toma de decisiones.....	80

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1	Tiempo de procesamiento de la información.....37
Figura 2	Impacto en el tiempo a usar.....38
Figura 3	Disponibilidad de Inf. de desempeño docente.....39
Figura 4	Disponibilidad de Información al personal.....40
Figura 5	Información Consolidada.....41
Figura 6	Estrategias de gestión.....42
Figura 7	Nivel de Información para toma de decisiones.....43
Figura 8	Grado de soporte en TIC para toma de decisiones.....44
Figura 9	Diagrama de casos de uso del negocio.....47
Figura 10	DON Control de desempeño.....48
Figura 11	DON Gestión de Desempeño.....49
Figura 12	DOD Acceso Móvil.....49
Figura 13	DD Operacional y Gerencial.....50
Figura 14	DCUR Control de desempeño.....51
Figura 15	DCUR Acceso Móvil.....52
Figura 16	DC Registrar Personal.....53
Figura 17	DC Registrar Competencia.....54
Figura 18	DC Registrar Dominios.....55
Figura 19	DC Registrar Evaluación.....56
Figura 20	DC Registrar Examen.....57
Figura 21	DC Registrar Indicadores.....58
Figura 22	DC Registrar Institución.....59
Figura 23	DC Registrar Resultados.....60
Figura 24	DC Registrar Tipo Personal.....61
Figura 25	DC Diagrama de Clases.....62
Figura 26	DC Diagrama de Datos Sistema Gerencial.....63
Figura 27	Diagrama de Despliegue.....64
Figura 28	Pantalla de Acceso.....65
Figura 29	Pantalla Principal.....65
Figura 30	Pantalla para Generar Evaluación.....66
Figura 31	Pantalla de Tablero de Mando Integral.....66

Figura 32	Pantalla de valores detallados del Indicador.....	67
Figura 33	Pantalla consolidado de la Evaluación.....	67
Figura 34	Pantalla catálogo de personal.....	68
Figura 35	Pantalla de usuarios.....	68
Figura 36	Pantalla ficha de evaluación.....	69
Figura 37	Pantalla de información docente.....	69
Figura 38	Pantalla ficha de evaluación.....	70
Figura 39	Pantalla de ingreso móvil.....	70
Figura 40	Pantalla de consulta de resultados.....	71
Figura 41	Pantalla de digitación de parámetros.....	71
Figura 42	Pantalla de información móvil.....	72
Figura 43	Pantalla de resultados móvil.....	72
Figura 44	Tiempo de procesamiento con uso del sistema.....	73
Figura 45	Impacto en el tiempo con el uso del sistema.....	74
Figura 46	Disponibilidad de información con el uso del sistema.....	75
Figura 47	Frecuencia de disponibilidad con el uso del sistema.....	76
Figura 48	Consolidado de Información con el uso del sistema.....	77
Figura 49	Integración de Información con el uso del sistema.....	78
Figura 50	Toma de decisiones con el uso del sistema.....	79
Figura 51	Nivel de uso de TIC en la toma decisiones.....	80

RESUMEN

La presente tesis lleva por nombre **“Implementación de un sistema web móvil para la evaluación del desempeño laboral del personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar – Tarapoto, 2016.”**, es un proyecto realizado con la finalidad de contribuir con la evaluación del personal docente y administrativo para la mejora del Colegio Particular Simón Bolívar. Se desarrolló un sistema web móvil utilizando conocimientos en software libre para una mejor toma de decisiones. El sistema básicamente realiza funciones que normalmente se desarrollarían desde computadoras de escritorio llevados a terminales móviles, brindando portabilidad y acceso a la información en tiempo real. El sistema está desarrollado de tal manera que el administrador y encargados de las evaluaciones del personal docente y administrativos puedan acceder desde computadoras, laptops y terminales móviles. Habiendo una cuenta e interface de administrador capaz de comandar estas funciones. También se proporcionó una interfaz amigable de fácil utilización para el usuario del sistema. De tal manera que no sean necesarias capacitaciones para aquellos usuarios que utilicen el sistema web móvil. Este sistema desarrollado permite un manejo óptimo de la información, contando con herramientas respectivas a los distintos indicadores de la evaluación del personal docente y administrativo acoplado gráficos para una mejor comprensión de la información y mejorar la toma de decisiones.

Palabras Claves: Sistema web móvil, Desempeño Laboral, Software

ABSTRACT

This thesis is called "Implementation of a mobile web system for the evaluation of the work performance of the teaching and administrative staff of Simón Bolívar Private School - Tarapoto, 2016.", is a project carried out with the purpose of contributing with the evaluation of the personnel teaching and administrative for the improvement of the Simon Bolivar Private School. A mobile application system has been developed. The system performs the functions that will normally be developed from desktop computers to mobile terminals, and It will provide portability and access to information in real time. The system is developed in such a way that the administrator and those in charge of the evaluation of the teaching and administrative staff can access from computers, laptops and mobile terminals. Having an account and administrator interface capable of commanding these functions. An easy-to-use interface for the system user is also provided. This way you do not need capabilities for those users that use the mobile web system. This system has allowed an optimal management of the information, counting on respective tools, the indicators of the evaluation, the teaching and administrative staff, coupling the graphs for a better understanding of the information and improving the decision making.

Key Words: Mobile Web System, Work performance, Software.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

El colegio particular Simón Bolívar está dentro de la vanguardia tecnología, pero no la emplea de una forma productiva en cuanto a una constante evaluación para el personal docente y personal administrativo del colegio particular, para evaluar el desempeño, las capacidades, los logros, participaciones del personal dentro de la institución.

La evaluación al personal administrativo y docente se va a dar, para sacar las eficiencias y debilidades de las actitudes de los personales frente al colegio particular Simón Bolívar y contra el área o curso por el cual están siendo evaluados.

Se tienen problemas planteados y posibles soluciones en las cuales el aprendizaje de los estudiantes tiene preparaciones y posibles enseñanzas de cada docente en cada área que están involucrado el personal docente.

La gestión del Colegio Particular articulada y direccionada a la comunidad, cuenta con una iniciativa de tener la atención y prioridad de los estudiantes para lograr objetivos y dar las iniciativas para los logros.

El desarrollo a la profesionalidad y la identidad del docente depende mucho de los objetivos y logros a alcanzarse con las oportunidades laborales y metas aplicadas dentro del Colegio Particular a todas estas medidas se aplica también la evaluación del desempeño laboral de los docentes y personal administrativo para llevar la medición de los objetivos y logros dentro del Colegio Particular Simón Bolívar – Tarapoto.

1.2 Trabajos previos

INTERNACIONALES

- ARRONDO, Fernanda. En su trabajo de investigación titulado: *Sistemas De Información En El Primer Nivel De Atención: Su Contribución A La Estrategia de Aps. Universidad Nacional de La Plata.* (Tesis de Pregrado).

La Plata. 2011. Concluyó que: los centros de salud generan una multiplicidad de datos solicitados por diferentes programas y jurisdicciones, pero el procesamiento y análisis de esos datos es muy pobre, provocando que la satisfacción de los usuarios directos del sistema sea muy baja.

- BAUTISTA, Diana; HERRERA, María; JIMÉNEZ, Carlos; MILIÁN, Dulce y SUASTEGUI, Casandra. En su trabajo de investigación titulado: “*Sistema De Información Hospitalario*”. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2013. Concluyó que: la implementación del sistema agiliza la generación de reportes, registros y actualizaciones en tiempo real para cuando sea requerido y se reducen los gastos de consumibles de papelería (impresiones, hojas, tintas, etc.) al tener la información en una base de datos y no en papel.

NACIONALES

- FARROÑA, Karen; TRUJILLO, Alex. En su trabajo de investigación titulado: *Sistema De Registro de Atención Médica para un Centro de Salud de Nivel I-3 de Complejidad*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima. 2013. Concluyó que: la arquitectura de aplicación del software, establecida por el proyecto no fue la más adecuada, dada la homogeneidad de tecnologías a utilizar por los diferentes módulos del Sistema Integral de Salud, por lo que se tuvo q reestructurar para que cumpla con los requerimientos del cliente y de la empresa.
- MORENO, Rosa. En su trabajo de investigación titulado: *Análisis y Diseño de un Sistema Web de Citas para Essalud – Red Rebagliatti*. Universidad Tecnológica del Perú. Lima. 2012. Señaló que: el sistema de información al ser diseñado para la web tiene grandes ventajas frente a las aplicaciones de escritorio de este tipo. Estas ventajas le dan un valor agregado al producto y a su vez permite a los centros asistenciales de Essalud innovar en la prestación de sus servicios.

- MOSQUERA, Javier; MESTANZA, Willy. En su trabajo de investigación titulado: *Análisis, Diseño e Implementación de un Sistema de Información Integral de Gestión Hospitalaria para un Establecimiento de Salud Público*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2007. Concluyó que: a través del sistema se canaliza la información mediante una sola vía de ingreso, centralizando de esta manera toda la información ingresada. Apoyándose en esto se gestionará la información para realizar una toma de decisiones real y precisa.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Evaluación del Desempeño

IVANCEVICH (2005) citado por MEJIA (2012) menciona que la evaluación del desempeño: es la actividad con la que se determina el grado en que un empleado se desempeña bien. En otros términos, se le denota como revisión del desempeño, calificación del personal, evaluación de mérito, valoración del desempeño, evaluación de empleados y valoración del empleado.

En muchas organizaciones existen dos sistemas de evaluación el formal y el informal. En el informal los jefes meditan en el trabajo de los empleados, por lo que los empleados preferidos tienen ventaja. En el sistema formal del desempeño se establece en la organización una manera periódica el examinar el trabajo de los empleados.

AGUIRRE (2000) citado por MEJIA (2012), la define como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y así podrá mejorar su rendimiento futuro. Además, alude que mediante su análisis se puede conocer el nivel de desempeño de los empleados y las causas del mismo, de dicha definición se desprenden que la evaluación del desempeño ha de ser un procedimiento:

Continuo. Aunque se realiza en un momento determinado con carácter anual, debe considerar las actuaciones del individuo durante todo el período evaluado.

- Sistemático. Para garantizar la objetividad del proceso, que todo el personal conozca los criterios con antelación, es necesario que el procedimiento se recoja de forma detallada en un manual, que ha de ser el mismo para toda la organización.
- Orgánico. Se aplica a toda la organización, no se han determinados los departamentos.
- En cascada. Cada empleado es evaluado por su superior, al final del proceso todo el personal ha actuado como evaluador y ha sido evaluado por personas de la propia organización.
- De expresión de juicios. Se ponen de manifiesto, de forma rigurosa y constructiva, los puntos fuertes para reforzarlos y los débiles para buscar soluciones.
- En relación con el trabajo habitual. Se considera la importancia que la persona tiene para la organización en relación con el desempeño en su puesto actual.
- Histórico. El evaluador considera las actuaciones del evaluado durante todo el periodo de tiempo considerado, generalmente un año a fin de mejorar el desempeño mediante el reconocimiento y corrección de errores.
- Prospectivo. Se establece el papel que el evaluado puede desempeñar en un futuro en la organización y las medidas que es preciso tomar para ello.
- Integrador. Con este control del individuo se intenta descubrir lo que se ha hecho bien, para reconocérselo, y lo que se ha hecho mal para ayudarle a mejorar el desempeño futuro a fin de que cada vez se integre más a la organización.

1.3.2 Importancia de la Evaluación del Desempeño

Por otro lado, CHIAVENATO (2000) citado por MEJIA (2012), indica que la evaluación del desempeño permite implementar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, también permite evaluar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

Por tal razón, una evaluación del desempeño trae beneficios tanto al evaluador como al evaluado. Los beneficios son que está en condiciones de evaluar el potencial humano con el que cuenta y define qué aporta cada empleado, así

mismo puede identificar aquellas personas que necesiten perfeccionar su funcionamiento y aquellas que pueden ser promovidas o transferidas según su desempeño. Y lo más importante, se mejoran las relaciones humanas en el trabajo al estimular la productividad y las oportunidades para los subordinados.

1.3.3 Ventajas de la Evaluación del Desempeño

BOHLANDER Y SHERMAN (2001) citado por MEJIA (2012), indican las ventajas que tiene una evaluación del desempeño:

- Mejora el Desempeño, mediante la retroalimentación sobre el desempeño, el gerente y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar el desempeño.
- Políticas de compensación, la evaluación del desempeño ayuda a las personas que toman decisiones a determinar quiénes deben recibir tasas de aumento. Muchas compañías conceden parte de sus incrementos basándose en el mérito, el cual se determina principalmente mediante evaluaciones de desempeño.
- Decisiones de ubicación, las promociones, transferencias y separaciones se basan por lo común en el desempeño anterior o en el previsto. Las promociones son con frecuencia un reconocimiento del desempeño anterior.
- Necesidades de capacitación y desarrollo, el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar. De manera similar, el desempeño adecuado o superior puede indicar la presencia de un potencial no aprovechado.
- Planeación y desarrollo de la carrera profesional, la retroalimentación sobre el desempeño guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Imprecisión de la información, el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal para la toma de decisiones. Al confiar en información que no es precisa se pueden tomar decisiones inadecuadas de contratación, capacitación o asesoría.

- Errores en el diseño de puesto, el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto. Las evaluaciones ayudan a identificar estos errores.
- Desafíos externos, en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos, como la familia, la salud, las finanzas, entre otros. Si estos factores aparecen como resultado de la evaluación del desempeño, es factible que el departamento de personal pueda prestar ayuda.

1.3.4 Beneficios de la Evaluación del Desempeño

Para CHIAVENATO (2007) citado por MEJIA (2012), indica que al realizar un programa de evaluación del desempeño planeado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios destacados son:

Beneficios para el jefe o gerente.

- ✓ Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en las variables y los factores de evaluación, principalmente, que al contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- ✓ Proponer medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- ✓ Comunicarse con sus subordinados, con el propósito de que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño, como un sistema objetivo, y que mediante éste conozcan su desempeño.

Beneficios para el subordinado.

- ✓ Conocer las reglas de juego, es decir, los aspectos de comportamiento y de desempeño que más valora la empresa en sus empleados.
- ✓ Conocer cuáles son las expectativas de su jefe en cuanto a su desempeño, y, según la evaluación de desempeño cuáles son sus fortalezas y debilidades.
- ✓ Conoce qué disposiciones o medidas toma el jefe para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, capacitación, u otros.), y las que el propio subordinado deberá tomar por su cuenta (autocorrección, mayor esmero, mayor atención al trabajo, cursos por su propia cuenta, u otro medio de mejora.)

- ✓ Hace una autoevaluación y crítica personal de su desarrollo y control personales.

Beneficios para la organización:

- ✓ Evalúa su potencial humano a corto, mediano y largo plazo, y define la contribución de cada empleado.
- ✓ Puede identificar los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que tiene condiciones para ascenderlos o transferirlos.
- ✓ Dinamiza su política de recursos humanos, al ofrecer oportunidades a los empleados (no solo de ascensos, sino de progreso y de desarrollo personal), ya que estimula la productividad y mejora las relaciones humanas en el trabajo.

1.3.5 Fases de la Evaluación del Desempeño:

- **La Identificación.**

IVANCEVICH (2005) citado por MEJIA (2012) indica que consiste en determinar qué áreas de trabajo deben considerarse y cuáles serán los estándares para medir el rendimiento, por lo que es conveniente que el evaluador y trabajador estén de acuerdo en lo que se espera que este realice. Con la identificación se trata de responder a la pregunta ¿Qué espero que haga esta persona? Y es necesaria porque, a pesar de existir análisis del puesto, la descripción del puesto generalmente no es suficiente para conocer con exactitud que se espera que haga el individuo.

- **La medición.**

Este elemento principal de la evaluación, consiste en medir el desempeño de los individuos, para lo que se ha de comparar el rendimiento real del trabajador con los estándares previamente establecidos, por lo que es necesario tener en cuenta ciertas condiciones para la correcta medición del rendimiento, como es que se apliquen los mismos criterios de evaluación en toda la organización, a fin de que las valoraciones obtenidas sean comparables.

- **La gestión.**

Es el objetivo fundamental en todo sistema de evaluación, consiste en orientar la evaluación al futuro, por lo que debe ser mucho más que una actividad que mira al pasado y que aprueba o desaprueba el desempeño de los trabajadores en el periodo anterior. Debe servir para orientar a los trabajadores a desarrollar su máximo potencial dentro de la empresa y con ello alcanzar mayores niveles de rendimiento, para lo cual es necesario que evaluadores y supervisores proporcionen retroalimentación al trabajador sobre su progreso y desempeño y se elaboren planes para su desarrollo.

1.3.6 Filosofía de la Evaluación del Desempeño:

Para KEITH Y NEWSTROM (2003) citado por MEJIA (2012), aluden que en una generación atrás, en los programas de evaluación se tendía a poner énfasis en las cualidades, deficiencias y capacidades de los empleados, pero en la filosofía de evaluación moderna se ponen de relieve el rendimiento actual y los objetivos futuros. Asimismo, la filosofía moderna resalta la participación de los empleados en la definición conjunta de objetivos con el supervisor y el conocimiento de los resultados alcanzados. Así pues, los aspectos importantes de la filosofía de evaluación serían:

- ✓ Orientación al rendimiento: No es suficiente el esfuerzo de los empleados porque deben lograr resultados esperados.
- ✓ Enfoque de objetivos: Como la administración por objetivos, los empleados deben tener una idea clara de que se supone que deben hacer y la jerarquía de prioridades en sus tareas.
- ✓ Definición conjunta de objetivos por parte del supervisor y del empleado: Este aspecto se basa en la creencia de que las personas trabajan más intensamente para lograr objetivos en cuya definición han participado. Entre sus deseos se encuentra realizar una tarea valiosa.
- ✓ Aclaración de expectativas de comportamiento: Por lo general se realiza mediante una escala de calificación basada en el comportamiento, la cual brinda tanto al empleado como al gerente. Este tipo de escala ayuda a reducir la tendencia de los administradores a concentrarse en las actitudes, la personalidad

y las peculiaridades del empleado, desviándose de los comportamientos productivos.

✓ Sistemas de retroalimentación extensa: Los empleados pueden ajustar mejor su rendimiento si saben lo bien que trabajan en opinión de la organización.

Considerando lo expuesto, se pueden definir el desempeño laboral como las actividades diarias que realiza el individuo dentro de la organización la cual juega un papel fundamental para lograr un resultado satisfactorio tanto para quien lo realiza como para la organización misma, tomando en cuenta su destreza y rendimiento con respecto a las labores que ejecutan y la manera en que se desenvuelven en sus funciones.

1.3.7 WEB MÓVILES

Según MEJIA (2010), Desde que inició la web móvil, han habido distintos puntos de vista sobre lo que es o debe ser el diseño y desarrollo web para móviles, pero el objetivo siempre es el mismo: que las páginas web sean usables y amigables para los usuarios de dispositivos con pantallas pequeñas.

Los llamados dispositivos móviles, además de utilizar generalmente pantallas menores a las de las computadoras de escritorio, presentan normalmente otras diferencias importantes, como la ausencia del mouse y la barra de scroll, la ausencia del Flash player, el uso de redes móviles (usualmente más lentas que las de casa), y en contraparte ofrecen características novedosas como la presencia de pantallas multitáctiles, sistemas de geolocalización, o la posibilidad de hacer llamadas desde un número de teléfono que aparezca en una página web.

Menos es más Existen varios principios fundamentales el diseño web móvil, pero el más importante es mantener las cosas simples, que si bien es una buena práctica para la mayoría de los sitios web, en el caso de móviles es crucial, ya que el espacio de visualización es limitado, la precisión para hacer clic es menor y la diversidad de pantallas, anchos de banda y soporte de características son más inciertos. Pasado y futuro de la web móvil Los primeros teléfonos celulares que podían mostrar páginas web se empezaron a comercializar hacia el año 2006,

utilizando versiones reducidas del HTML como HDML y WML. Sin embargo las capacidades eran muy limitadas y las conexiones muy lentas y costosas. En menos de 5 años la industria de la navegación web móvil se ha desarrollado de una manera impresionante y el mercado de dispositivos pequeños con acceso a Internet se encuentra en franca explosión.

Para el año 2010 aproximadamente ya se marcaba una clara tendencia de los navegadores móviles para poder ofrecer acceso a una web universal, basada en estándares como HTML5 y CSS3 y se fueron definiendo algunos conceptos que hoy en día gozan de enorme aceptación, como el de mobile first (diseñar en primer lugar para móviles y después agregar o modificar elementos para los usuarios con pantallas más grandes) y sobre todo se fue estableciendo el responsive design (diseño responsivo o adaptativo) como la estrategia favorita para para que un sitio o aplicación web funcione bien en cualquier tamaño de pantalla.

A finales del 2014 Google tomó la decisión de empezar a en sus resultados de búsqueda a los sitios que sean amigables con los dispositivos móviles, es decir, que puedan leerse y utilizarse sin dificultad, por sobre aquellos que no lo hagan, lo cual agrega otra razón de peso para que todos los nuevos sitios web tomen un enfoque mobile-friendly. Para mediados del 2015, el porcentaje de usuarios móviles (smartphones y tablets) ya no es para nada una minoría, sino un porcentaje muy similar y en algunos casos mayores al de la computación convencional laptops y computadoras de escritorio.

1.3.8 PHP

Para PEREZ y GARDEY (2010):

Definición:

La sigla PHP identifica a un lenguaje de programación que nació como Personal Home Page (PHP) Tools. Fue desarrollado por el programador de origen danés

Rasmus Lerdorf en 1994 con el propósito de facilitar el diseño de páginas web de carácter dinámico.

El acrónimo recursivo, sin embargo, en la actualidad está vinculado a PHP Hypertext Pre-Processor. El lenguaje es desarrollado hoy en día por The PHP Group aunque carece de una normativa formal. La Free Software Foundation, por lo tanto, considera la licencia PHP como parte del software libre.

El lenguaje PHP suele procesarse directamente en el servidor aunque también puede usarse a través de software capaz de ejecutar comandos y para el desarrollo de otra clase de programas.

Características

Pero la característica más importante de PHP es que permite modificar dinámicamente el contenido de una página, lo cual resulta esencial hoy en día. Por ejemplo, en un diario online, se suben noticias muy frecuentemente, y la “primera plana” cambia varias veces a lo largo de una jornada. Sería muy trabajoso tener que alterar el código HTML cada vez que se deseara actualizar la página, ya que no sólo sería necesario agregar el artículo más reciente, sino ubicarlo en el primer puesto y mover el resto hacia abajo, eventualmente eliminando alguno para no sobrecargar la página. Si a esto le sumamos las reglas propias de cada diseño, que suelen indicar un tamaño diferente de imagen para la portada y otro para el texto completo, enlaces que aparecen sólo en la vista previa (tales como “posts relacionados”), etcétera, dicha tarea podría ser impracticable.

Gracias a las posibilidades que ofrece PHP, con sólo actualizar la base de datos con la noticia más reciente, un sitio bien diseñado será capaz de disponer dinámicamente toda la información cada vez que alguien cargue la portada. Claro que sus ventajas no terminan ahí, y si se utiliza en conjunto con otros lenguajes, como ser Javascript, y modelos de desarrollo tales como Ajax, los resultados pueden ser deslumbrantes.

1.3.9 MYSQL

Definición:

✓ MySQL es el servidor de bases de datos relacionales más popular, desarrollado y proporcionado por MySQL AB. MySQL AB es una empresa cuyo negocio consiste en proporcionar servicios en torno al servidor de bases de datos MySQL.

✓ MySQL es un sistema de administración de bases de datos

✓ Una base de datos es una colección estructurada de datos. La información que puede almacenar una base de datos puede ser tan simple como la de una agenda, un contador, o un libro de visitas, ó tan vasta como la de una tienda en línea, un sistema de noticias, un portal, o la información generada en una red corporativa. Para agregar, acceder, y procesar los datos almacenados en una base de datos, se necesita un sistema de administración de bases de datos, tal como MySQL.

Características

El servidor de bases de datos MySQL es muy rápido, seguro, y fácil de usar. Si eso es lo que se está buscando, se le debe dar una oportunidad a MySQL. Se pueden encontrar comparaciones de desempeño con algunos otros manejadores de bases de datos en la página de MySQL.

El servidor MySQL fue desarrollado originalmente para manejar grandes bases de datos mucho más rápido que las soluciones existentes y ha estado siendo usado exitosamente en ambientes de producción sumamente exigentes por varios años. Aunque se encuentra en desarrollo constante, el servidor MySQL ofrece hoy un conjunto rico y útil de funciones. Su conectividad, velocidad, y seguridad hacen de MySQL un servidor bastante apropiado para acceder a bases de datos en Internet. (EDUARDO, 2007)

1.4 Formulación del problema

¿Cómo Influye la implementación de un sistema web móvil para la evaluación del desempeño laboral del personal docente y administrativo del colegio particular Simón Bolívar – Tarapoto?

1.5 Justificación del estudio

Se justifica el estudio porque es un tema coyuntural enmarcado en el sector educación de nuestra región y el País, en el cual es necesario adoptar mejores mecanismos de soporte de evaluación para conocer de manera más adecuada la información concerniente al desempeño de cualquier trabajador en una Institución Educativa.

Justificación teórica

Esta investigación se realiza con el propósito de construir una aplicación que conlleve a una Solución Tecnológica que permita manejar adecuadamente el proceso de evaluación del desempeño de Personal Docente y Administrativo.

Justificación práctica

Esta investigación se realiza porque existe la necesidad de crear herramientas de evaluación para medir lo positivo y lo negativo del personal docente y administrativo teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades, es decir, el desempeño laboral de cada sujeto.

Justificación por conveniencia

El proyecto tiene como finalidad y uso para el Colegio particular Simón Bolívar para la evaluación constante del personal Administrativo y Docente.

Justificación social

Este trabajo aportará en adelante a la Institución para medir el desempeño laboral del personal que labora en la mencionada y mejorar las necesidades de estos.

Justificación metodológica

Con el objetivo de mejorar los aspectos internos y externos del personal y lograr los objetivos plantados por parte del Colegio dando los mejores resultados académicos y profesionales que están trazados, para la región de San Martín los objetivos de

educación son altos y desea obtener los mejores resultados acompañados de las Tecnologías de Información.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General: La implementación de un sistema web Móvil influye favorablemente en la evaluación del desempeño laboral de personal Docente y Administrativo del Colegio particular Simón Bolívar – Tarapoto.

1.6.2. Hipótesis Nula: La implementación de un sistema web Móvil **no** influye favorablemente en la evaluación del desempeño laboral de personal Docente y Administrativo del Colegio particular Simón Bolívar – Tarapoto.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Implementar un sistema Web Móvil para la evaluación del desempeño laboral del personal docente y administrativo del colegio particular Simón Bolívar – Tarapoto.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Elaborar un Diagnóstico funcional y técnico sobre la situación actual del proceso de evaluación del desempeño laboral personal Docente y Administrativo del colegio particular Simón Bolívar – Tarapoto.
- Elaborar las Etapas de Diseño y programación del sistema integrando el proceso Unificado con tecnología web Móvil.
- Determinar la influencia del sistema web móvil en el proceso de evaluación del desempeño laboral personal Docente y Administrativo del Colegio particular Simón Bolívar.

II. MÉTODO

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. Nivel de Investigación

Es Explicativa porque intenta dar a conocer un aspecto de la realidad, explicando su significatividad dentro de una teoría de referencia, como son los beneficios que brindan las tecnologías de información.

2.1.2. Diseño de la Investigación

El diseño de la Investigación es la siguiente:

Diseño Pre experimental; con un solo grupo antes y después.

O₁ X O₂

Dónde:

- O₁: Observaciones del actual proceso de evaluación del desempeño laboral del personal docente y administrativo.
- X: Variable independiente, Sistema Web Móvil.
- O₂: Resultados después de la aplicación de la variable independiente.

2.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

2.2.1 VARIABLES:

- **Variable Independiente**
 - Sistema Web Móvil.

- **Variable Dependiente**
 - Evaluación del Desempeño Laboral.

2.2.2 Operacionalización de Variables .

Variable Dependiente:

Definición conceptual

Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (Citado en Araujo y Guerra, 2007).

Definición Operacional

Se entiende como el grado alcanzado en el cumplimiento de actividades laborales por un personal docente considerando la Preparación y enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes, Participación en la gestión de la escuela, así como el Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

Tabla 1: Variable Dependiente e Indicadores

VARIABLE	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN
<u>INDEPENDIENTE</u> Evaluación del Desempeño Laboral	PERSONAL DOCENTE Preparación Para el Aprendizaje de los Estudiantes	
	- Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas Comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.	Cualitativo Ordinal
	- Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	Cualitativo Ordinal
	- Elabora la programación curricular analizando con sus	Cualitativo Ordinal

compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.

- Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.

Cualitativo
Ordinal
1

Enseñanza Para el Aprendizaje de los Estudiantes

- Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.
- Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.

Cualitativo
Ordinal

Cualitativo
Ordinal

- Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.

Cualitativo
Ordinal

- Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje

Cualitativo
Ordinal

- Maneja diversas estrategias pedagógicas para Atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas.

Cualitativo
Ordinal

- Utiliza diversos métodos y técnicas que

- | | |
|---|------------------------|
| <p>permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p> | Cualitativo
Ordinal |
| <ul style="list-style-type: none"> - Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. | Cualitativo
Ordinal |
| <ul style="list-style-type: none"> - Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. | Cualitativo
Ordinal |

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

- | | |
|--|------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. | Cualitativo
Ordinal |
| <ul style="list-style-type: none"> - Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. | Cualitativo
Ordinal |
| <ul style="list-style-type: none"> - Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes | Cualitativo
Ordinal |
| <ul style="list-style-type: none"> - Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. | Cualitativo
Ordinal |

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

- | | |
|---|-------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Participa en experiencias significativas de | Cualitativo |
|---|-------------|

desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	Ordinal
- Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	Cualitativo Ordinal
- Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	Cualitativo Ordinal
- Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	Cualitativo Ordinal

**PERSONAL
ADMINISTRATIVO**

Eficiencia en el Servicio

- Participación activa en los procesos de planificación, organización y Ejecución en las actividades de la institución.	Cualitativa Ordinal
- Participación activa en las actividades inherentes a su cargo.	Cualitativa Ordinal
- Iniciativa, creatividad, aporte innovador en sus funciones.	Cualitativa Ordinal
- Compromiso y responsabilidad con los objetivos de la institución.	Cualitativa Ordinal
- Relaciones interpersonales en su centro de trabajo.	Cualitativa Ordinal
- Liderazgo educativo y práctica de valores.	Cualitativa Ordinal
- Promueve el compañerismo y el buen clima institucional.	Cualitativa Ordinal
- Cumple con las metas de su cargo y puesto.	Cualitativa Ordinal
- Contribuye en la toma de decisiones racional y oportuna.	Cualitativa Ordinal
- Contribuye con la documentación de la institución.	Cualitativa Ordinal

**Asistencia y puntualidad
anual**

- Con asistencia permanente

y regular	
- Con asistencia irregular de 3 faltas injustificadas ó 06 tardanzas	Cualitativa Ordinal
- Con asistencia irregular de 5 faltas injustificadas ó 10 tardanzas.	Cualitativa Ordinal
	Cualitativa Ordinal
Participación en el Trabajo Comunal y promoción Social	
- Gestión y/o participación para la construcción o equipamiento parcial o total del local escolar.	Cualitativa Ordinal
- Participación en trabajos comunales y mejora de servicios.	Cualitativa Ordinal
- Participación en acciones de alfabetización y/o similares.	Cualitativa Ordinal
- Grado de Integración de la Información	
- Tiempo de procesamiento de la Información	Cualitativa Ordinal
- Nivel de Disponibilidad	
- Nivel de Toma de decisiones	
- Numero de Documentos de evaluación del desempeño.	
- Numero de criterios de Evaluación	Cuantitativa Discreta

Variable Independiente:

Definición conceptual

Es una aplicación que se codifica en un lenguaje soportado por los navegadores web y es optimizada para su perfecta visualización en dispositivos.

Definición Operacional

Sistema que apoya parte de sus procesos en la web, y que además se encuentra optimizada para su correcta visualización.

Tabla 2:

Variable Independiente e Indicadores

VARIABLE	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN
<u>INDEPENDIENTE</u> Sistema Web Móvil	- Numero de Requerimientos funcionales y no funcionales.	Cuantitativo Discreto
	- Numero de Informes Gerenciales y Operacionales.	Cuantitativo Discreto
	- Numero de Interfaces de Usuario.	Cuantitativo Discreto
	- Grado de Accesibilidad.	Cualitativo Ordinal
	- Nivel de Performance	Cualitativo Ordinal
	- Nivel de Portabilidad.	Cualitativo Ordinal

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población:

La Población para la presente investigación estará conformada

Por N=128 Trabajadores distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 3:

Población de investigación.

CARGO INSTITUCIONAL	CANTIDAD
Promotoría y Dirección	4
Personal Administrativo (I,P,S)	42
Personal Docente (I,P,S)	82
	128

Fuente: Dirección General C.E. Simón Bolívar

2.3.2. Muestra:

Por ser una Población accesible y dada su ubicación dentro de la misma institución, se asumirá una muestra de igual magnitud. Es decir $N = n = 128$ Trabajadores.

2.3.3. Muestreo:

El muestreo es no probabilístico e intencional dado que el tamaño de la muestra lo decide el mismo investigador.

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

Tabla 4:

Técnicas para la recolección de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	FUENTES O INFORMANTES
Encuesta	Cuestionario	✓ Personal Docente ✓ Personal Administrativo ✓ Promotoría ✓ Dirección ✓ Ficha de evaluación en el marco del buen desempeño docente.
Análisis Documental	Guía de Análisis Documental	✓ Ficha de evaluación docente del Ministerio de Educación. ✓ Manual técnico del sistema

- **Guía de Análisis Documental**

Se procedió a realizar el levantamiento de información documental a partir de las fichas control y evaluación de personal Docente y Administrativo de la institución con la cual se identificó cuáles son los criterios y estándares empleados para la evaluación.

- **Cuestionario**

Se realizó un cuestionario de preguntas a todo el personal Docente y Administrativo, así como al promotor y a los Directores de los diferentes niveles de la institución obteniéndose información sobre cómo se lleva a cabo el proceso de evaluación del desempeño laboral antes y después de la implementación del sistema propuesto.

— VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

Para la obtención de la validez de los instrumentos se hizo revisar los formatos por 3 especialistas, obteniéndose los siguientes resultados:

Validación de Guía de Revisión Documental:

Tabla 5:

Validez de Guía de Revisión Documental

Especialista 1	Especialista 2	Especialista 3
4.1	4.1	4.5

Validación de Cuestionario:

Tabla 6:

Validez de Cuestionario

Especialista 1	Especialista 2	Especialista 3
4.1	4.2	4.6

— CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Para la Obtención de la confiabilidad se empleó en Alfa de Cronbach, Obteniéndose Instrumentos sumamente confiables:

Confiabilidad de la Guía de Revisión Documental:

Tabla 7:

Confiabilidad de Guía de Revisión Documental

INSTRUMENTO
:

GUIA DE REVISION DOCUMENTAL

Alfa de Cronbach

EXPERTOS	CRITERIOS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Experto 1	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	41
Experto 2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
Experto 3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
SUMA	13	13	12	11	13	12	13	12	14	12	125

Varianza	0.33	0.33	1.00	0.33	0.33	0.00	0.33	0.00	0.33	0.00	8.33
Sumatoria Var	3.00										
Var total	8.33										

Crombach= 0.71

Confiabilidad del Cuestionario:

Tabla 8:

Confiabilidad de Cuestionario

INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

Alfa de Cronbach

EXPERTOS	CRITERIOS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Experto 1	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	41
Experto 2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
Experto 3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
SUMA	13	12	12	12	11	15	14	13	12	13	127
Varianza	0.33	1.00	0.00	0.00	0.33	0.00	0.33	0.33	0.00	0.33	12.33
Sumatoria Var	2.67										
Var total	12.33										

Crombach= 0.87

2.5 Métodos de análisis de datos

Se aplicó el Análisis Descriptivo por ser una investigación cuantitativa ya que con la información obtenida a través de las encuestas se procedió a aplicar las estadísticas para evaluar el comportamiento de las variables objeto de estudio.

El análisis de los resultados provenientes del procesamiento de los datos será contrastado con la hipótesis y los objetivos específicos propuestos en la investigación.

II. RESULTADOS

- 3.1. Elaborar un Diagnóstico funcional y técnico sobre la situación actual del proceso de evaluación del desempeño laboral personal Docente y Administrativo del colegio particular Simón Bolívar – Tarapoto.

Para el desarrollo de este objetivo se empleó dos técnicas de recojo de información: La Revisión Documental y la encuesta con los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

RESULTADOS DEL ANALISIS DOCUMENTAL

Al realizar la revisión Documental en el Colegio Particular Simón Bolívar se analizó la siguiente documentación:

Tabla 9:

Análisis de Documentos Institucionales

Indicadores Determinados	Cant.	Descripción
Ficha de Monitoreo	1/mes	<i>Documento Institucional para monitoreo General docente y administrativo.</i>
Programación Anual	1/año	<i>Documento Institucional para la planificación de clases y actividades académicas.</i>
Fecha Cargo de Entrega	1/evento	<i>Registro de Tiempos de entrega de documentación.</i>
Ficha de Vista al Aula	1/bimestre	<i>Documento Institucional que registra todo el material de clase empleado por el docente.</i>
Matriz de Evaluación	1/bimestre	<i>Documento Institucional donde se registran las estrategias empleadas en clase para la evaluación de estudiantes.</i>
Registro de Evaluación	1/bimestre	<i>Registrar las evaluaciones de aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna</i>
Acta de Asistencia a reuniones	1/evento	<i>Documento Institucional donde se registra la participación en actividades del proyecto educativo institucional (PEI)</i>

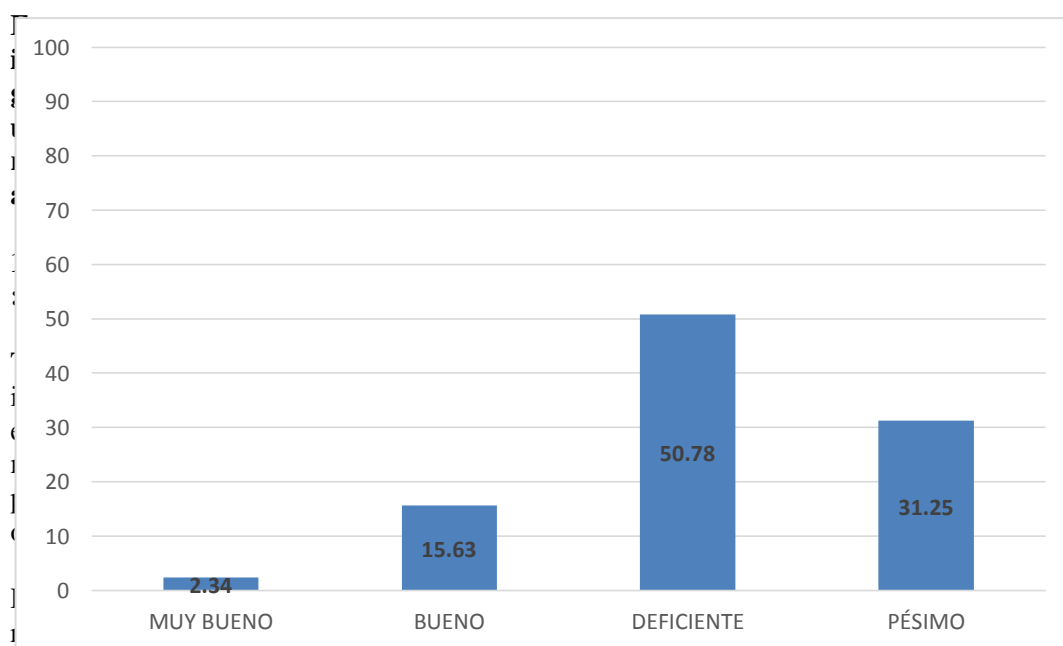
RESULTADOS DE ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL COLEGIO SIMÓN BOLIVAR:

De acuerdo al cuestionario preparado se procedió a la respectiva encuesta obteniendo los siguientes resultados:

Pregunta 01: ¿Si tuvieras que evaluar el tiempo de procesamiento de la información en el proceso de evaluación del desempeño del personal docente y administrativo de la Institución. **¿Cómo lo calificaría?**

Tabla 10:
Tiempo Procesamiento de la información.

Equivalencia	fi	hi%
PÉSIMO	40	31.25%
DEFICIENTE	65	50.78%
BUENO	20	15.63%
MUY BUENO	3	2.34%
TOTAL	128	100.00%



cesamiento de la información

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.

En la Tabla Nro. 07 y el grafico Nro. 07 se observa que la gran mayoría del personal Docente y Administrativo tiene valoraciones de manifiesta que el procesamiento de la información es (2.34%) MUY BUENA, el (15.63%) BUENO, (50.78%) DEFICIENTE Y (31.25%) PÉSIMO. Hay Discrepancias de opiniones.

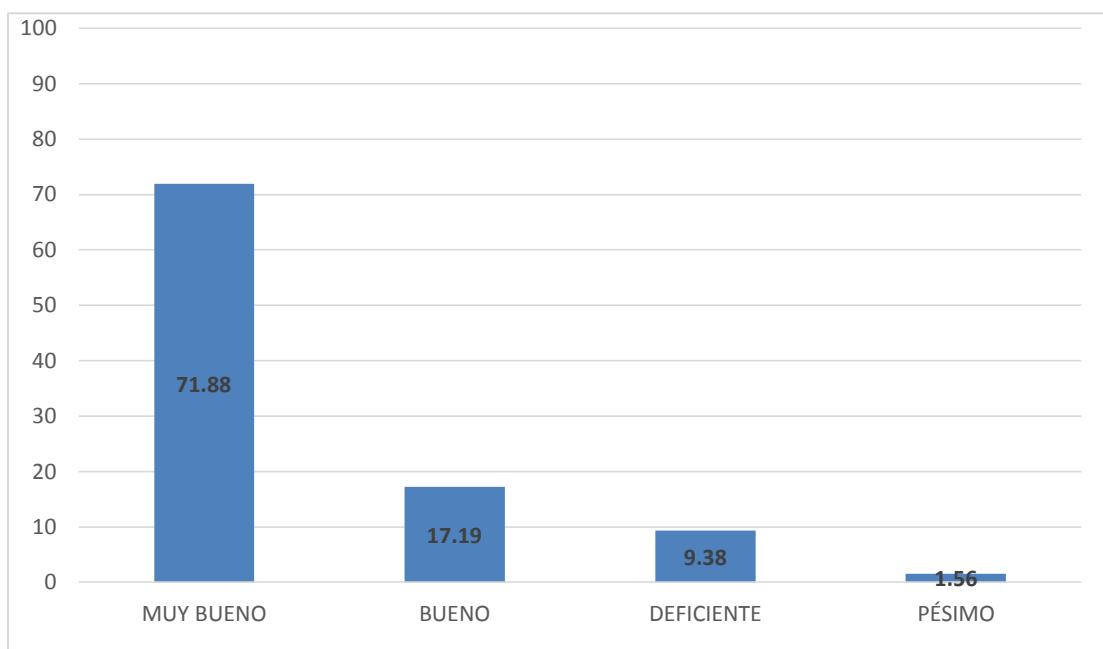
Pregunta 02: ¿Cómo considera Usted el impacto que tendría en el tiempo de proceso el uso un aplicativo informático?

Tabla 11:

Impacto en el tiempo al usar TIC.

Equivalencia	fi	hi%
PÉSIMO	2	1.56%
DEFICIENTE	12	9.38%
BUENO	22	17.19%
MUY BUENO	92	71.88%
TOTAL	128	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.



el Tiempo al usar TIC

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.

En la Tabla Nro. 08 y el grafico Nro. 08 se observa que la gran mayoría del personal Docente y Administrativo tiene valoraciones que manifiesta que el impacto en el tiempo de proceso es (71.88%) MUY BUENA, el (17.19%) BUENO, (9.38%) DEFICIENTE Y (1.56%) PÉSIMO. Hay Discrepancias de opiniones.

3.1.2.2. Grado de Disponibilidad de la Información

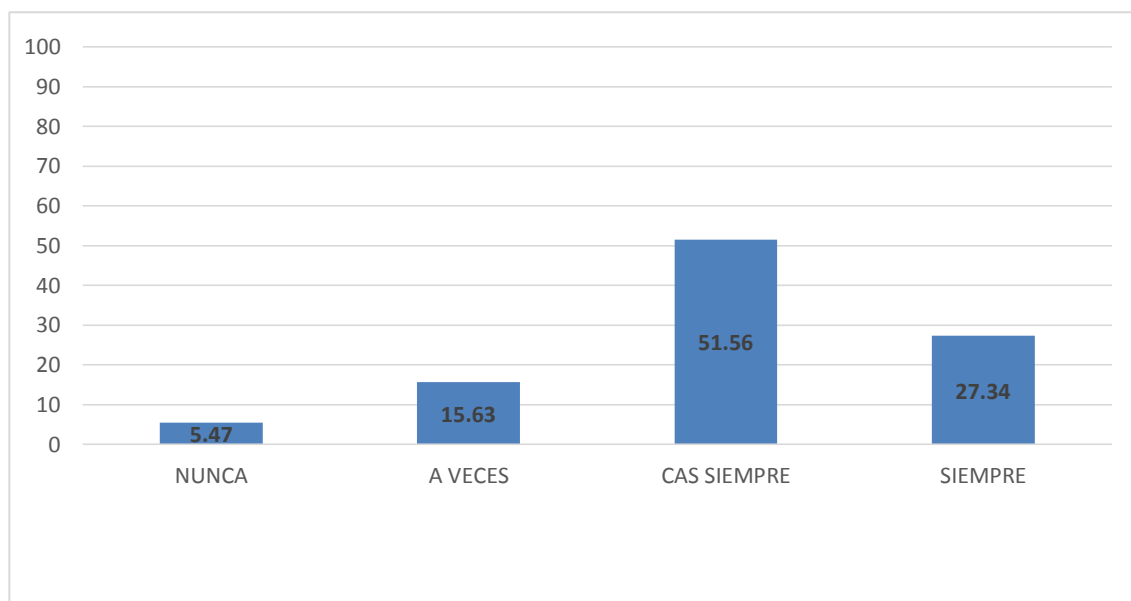
Pregunta 3: ¿Considera Usted que la información sobre el desempeño docente es de libre disponibilidad para un seguimiento y monitoreo por parte de los Directivos de la Institución?

Tabla 12:

Disponibilidad de información de desempeño docente.

Equivalencia	Fi	hi%
NUNCA	7	5.47%
A VECES	20	15.63%
CASI SIEMPRE	66	51.56%
SIEMPRE	35	27.34%
TOTAL	128	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.



1
bilidad de información de desempeño docente

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.

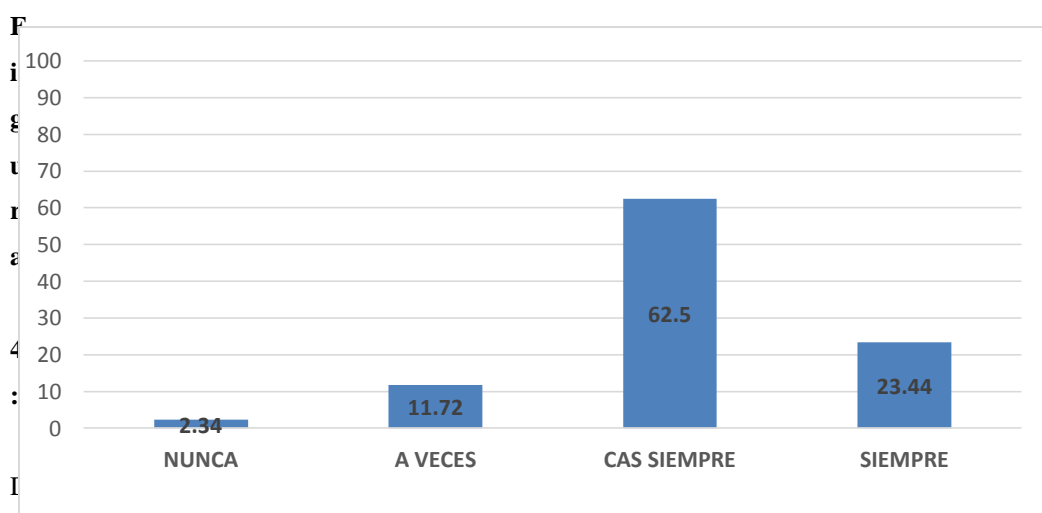
En la Tabla Nro. 09 y el grafico Nro. 09 se observa que la gran mayoría del personal Docente y Administrativo tiene valoraciones que manifiesta que la información sobre el desempeño docente es de libre disponibilidad para el seguimiento y monitoreo es (27.34%) SIEMPRE, el (51.56%) CASI SIEMPRE, (15.63%) A VECES Y (5.47%) NUNCA. Hay Discrepancias de opiniones.

Pregunta 4: ¿Con que frecuencia el personal directivo y demás interesados disponen de la información pertinente respecto al proceso de evaluación del desempeño?

Tabla 13:
Disponibilidad de Información al personal.

Equivalencia	fi	hi%
NUNCA	3	2.34%
A VECES	15	11.72%
CASI SIEMPRE	80	62.5%
SIEMPRE	30	23.44%
TOTAL	128	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.



Disponibilidad de Información al personal

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.

En la Tabla Nro. 10 y el grafico Nro. 10 se observa que la gran mayoría del personal Docente y Administrativo tiene valoraciones que manifiesta que la información sobre la disponibilidad de la información pertinente respecto al proceso de evaluación del desempeño es (23.44%) SIEMPRE, el (62.5%) CASI SIEMPRE, (11.72%) A VECES Y (2.34%) NUNCA. Hay Discrepancias de opiniones.

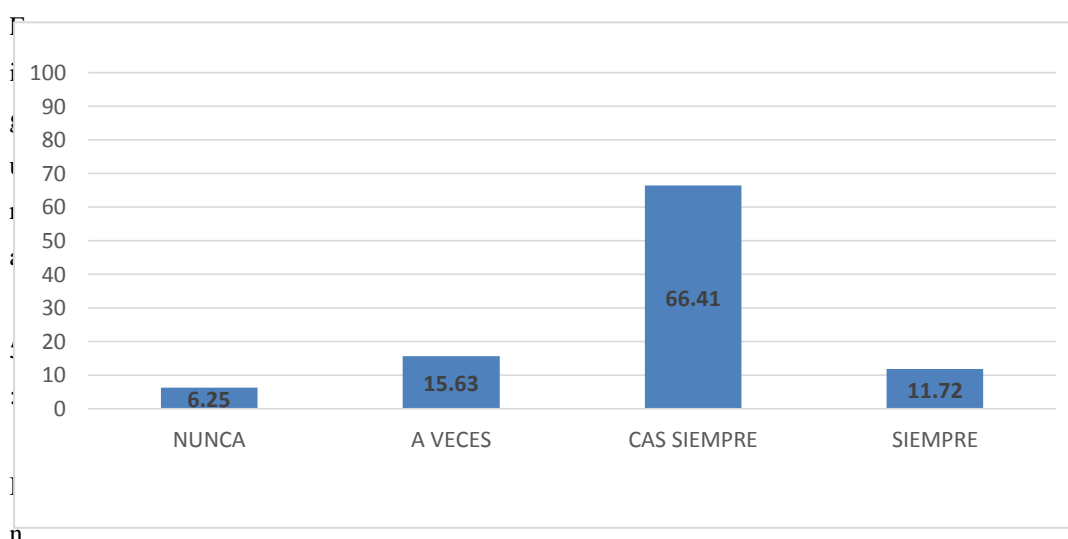
3.1.2.3. Grado de Integración de la Información

Pregunta 5: ¿Cuando usted ha necesitado información consolidada referente a diferentes resultados del desempeño docente y administrativo, se la han brindado?

Tabla 14:

Información consolidada.

Equivalencia	fi	hi%
NUNCA	8	6.25%
A VECES	20	15.63%
CASI SIEMPRE	85	66.41%
SIEMPRE	15	11.72%
TOTAL	128	100.00%



Información consolidada

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.

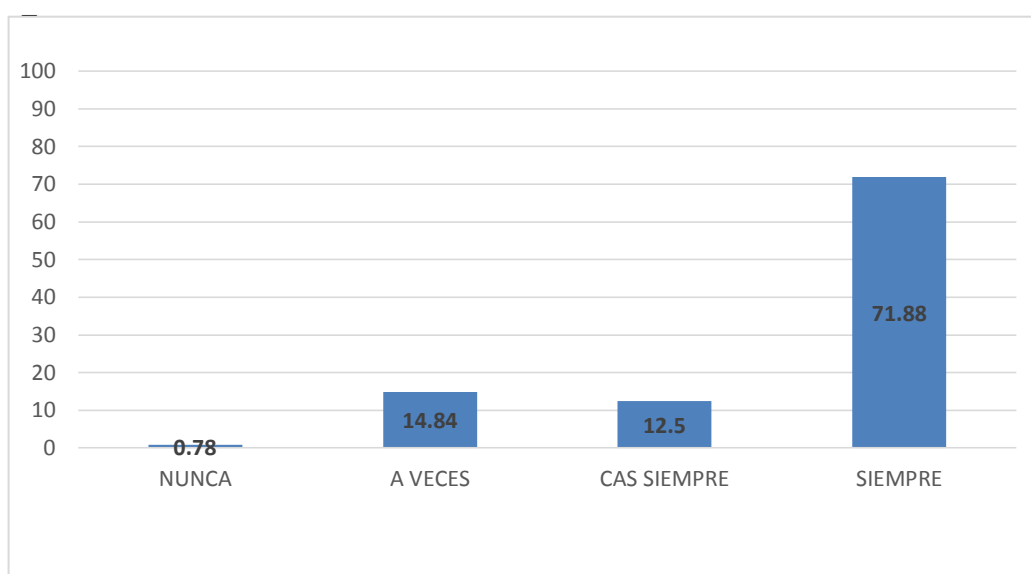
En la Tabla Nro. 11 y el grafico Nro. 11 se observa que la gran mayoría del personal Docente y Administrativo tiene valoraciones que manifiesta que la información sobre la disponibilidad de la información consolidada referente a diferentes resultado del desempeño docente y administrativo es (11.72%) SIEMPRE, el (66.41%) CASI SIEMPRE, (15.63%) A VECES Y (6.25%) NUNCA. Hay Discrepancias de opiniones.

Pregunta 6: **¿Considera Usted que actualmente la empresa incorpora en su estrategia de gestión de recursos humanos una buena integración de la información para un fácil monitoreo?**

Tabla 15:
Estrategias de gestión.

Equivalencia	Fi	hi%
NUNCA	1	0.78%
A VECES	19	14.84%
CASI SIEMPRE	16	12.5%
SIEMPRE	92	71.88%
TOTAL	128	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.



rategias de gestión

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.

En la Tabla Nro. 06 y el grafico Nro. 06 se observa que la gran mayoría del personal Docente y Administrativo tiene valoraciones que manifiesta que actualmente la empresa incorpora en su estrategia de gestión de recursos humanos una buena integración de la información para un fácil monitoreo es (71.88%) SIEMPRE, el (12.5%) CASI SIEMPRE, (14.84%) A VECES Y (0.78%) NUNCA. Hay Discrepancias de opiniones.

3.1.2.4. Grado de toma de decisiones

Pregunta 7: ¿En qué nivel considera Usted la Dirección de la Institución dispone de información de sus colaboradores para la toma de decisiones?

Tabla 16:

Nivel de información para toma de decisiones.

Equivalencia	fi	hi%
NUNCA	2	1.56%
A VECES	25	19.53%
CASI SIEMPRE	48	37.5%
SIEMPRE	53	41.41%
TOTAL	128	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.

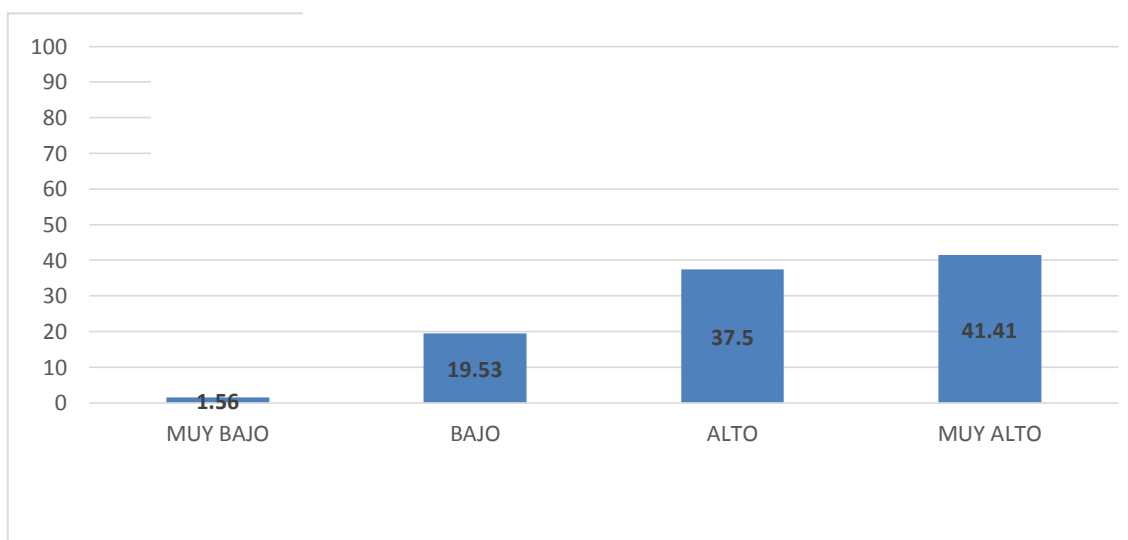


Figura 7: Nivel de información para toma de decisiones

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.

En la Tabla Nro. 13 y el gráfico Nro. 13 se observa que la gran mayoría del personal Docente y Administrativo tiene valoraciones que manifiesta que la dirección de la institución dispone de información de sus colaboradores para la toma de decisiones es (41.41%) MUY ALTO, el (37.5%) ALTO, (19.53%) BAJO Y (1.56%) MUY BAJO. Hay Discrepancias de opiniones.

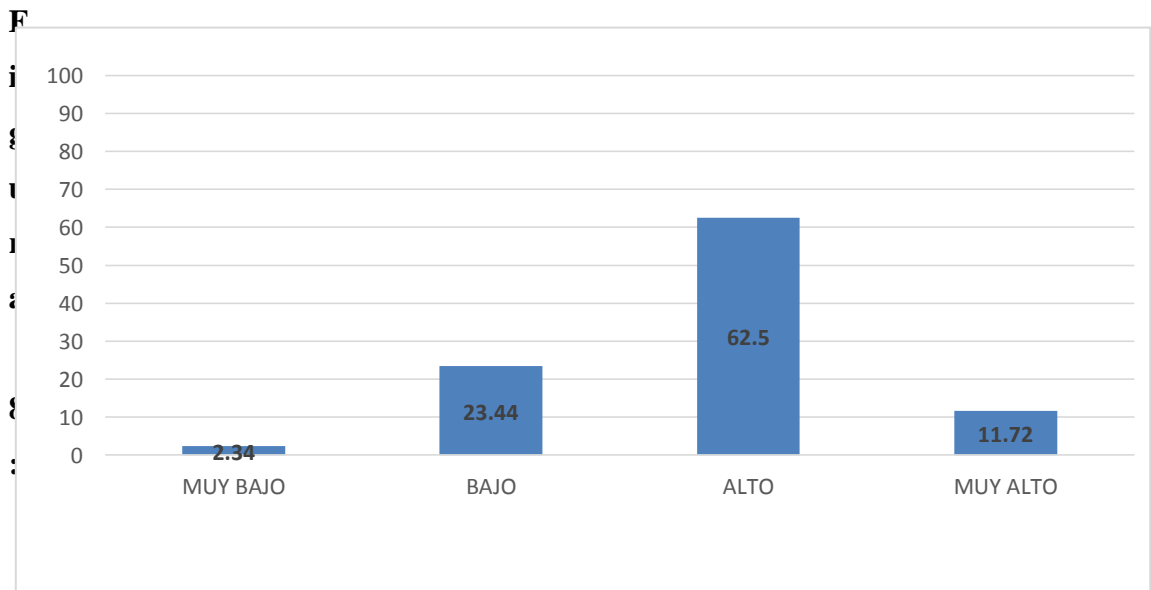
Pregunta 8: ¿Cuál es el grado de soporte en TIC para la generación de información dirigida a la toma de decisiones en la Institución?

Tabla 17:

Grado de soporte en TIC para toma de decisiones.

Equivalencia	fi	hi%
NUNCA	3	2.34%
A VECES	30	23.44%
CASI SIEMPRE	80	62.5%
SIEMPRE	15	11.72%
TOTAL	128	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.



Grado de soporte en TIC para toma de decisiones

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.

En la Tabla Nro. 14 y el grafico Nro.14 se observa que la gran mayoría del personal Docente y Administrativo tiene valoraciones que manifiesta que el grado de soporte en TIC para la generación de información dirigida a la toma de decisiones de la institución es (11.72%) MUY ALTO, el (62.5%) ALTO, (23.44%) BAJO Y (2.34%) MUY BAJO. Hay Discrepancias de opiniones.

3.2. Realizar las Etapas de Diseño y programación del sistema integrando el proceso Unificado con tecnología web Móvil.

Una vez obtenida la información de campo y procesada se construyó el sistema informático empleando las siguientes etapas en el proceso de desarrollo:

Tabla 18:

Requerimiento funcionales y no funcionales.

Requerimientos Funcionales del Sistema		
1	Registrar Exámenes	1
2	Registrar Dominio	1
3	Registrar Competencia	1
4	Registrar Indicadores	1
5	Registrar Evaluación	1
6	Registrar Resultados	1
7	Registrar Personal	1
8	Registrar Categoría Personal	1
Requerimientos no Funcionales		
1	Plataforma Web Móvil	1
2	Software Libre	2

3	Acceso Móvil	1
4	Soporte técnico	3

Criterios:

Tabla 19:
Niveles de Prioridad de Requerimientos

Valores	Descripción
1	Alta
2	Media
3	Baja

A Continuación, se desarrolla el sistema con el Proceso Unificado:

I. FASE INICIAL

MODELO DE NEGOCIO

Se presentan los módulos principales del sistema según los requerimientos identificados, entonces podemos obtener el siguiente diagrama:

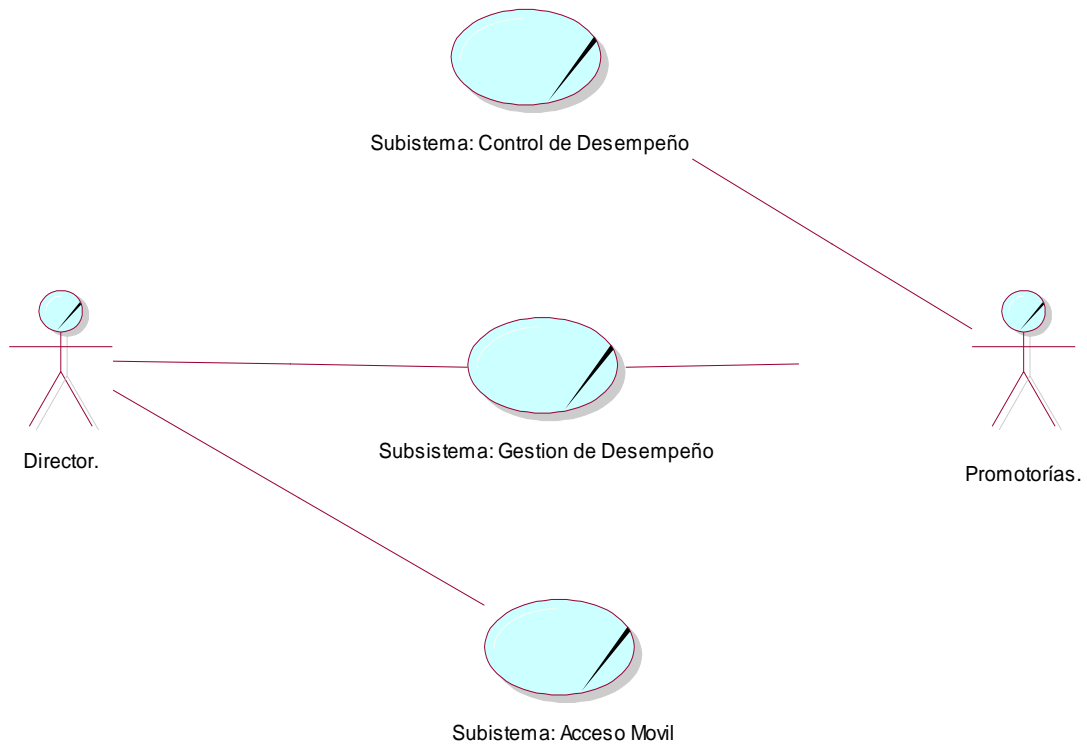


Figura 9. Diagrama de Casos de Uso del Negocio

MODELO DE OBJETOS DE NEGOCIO

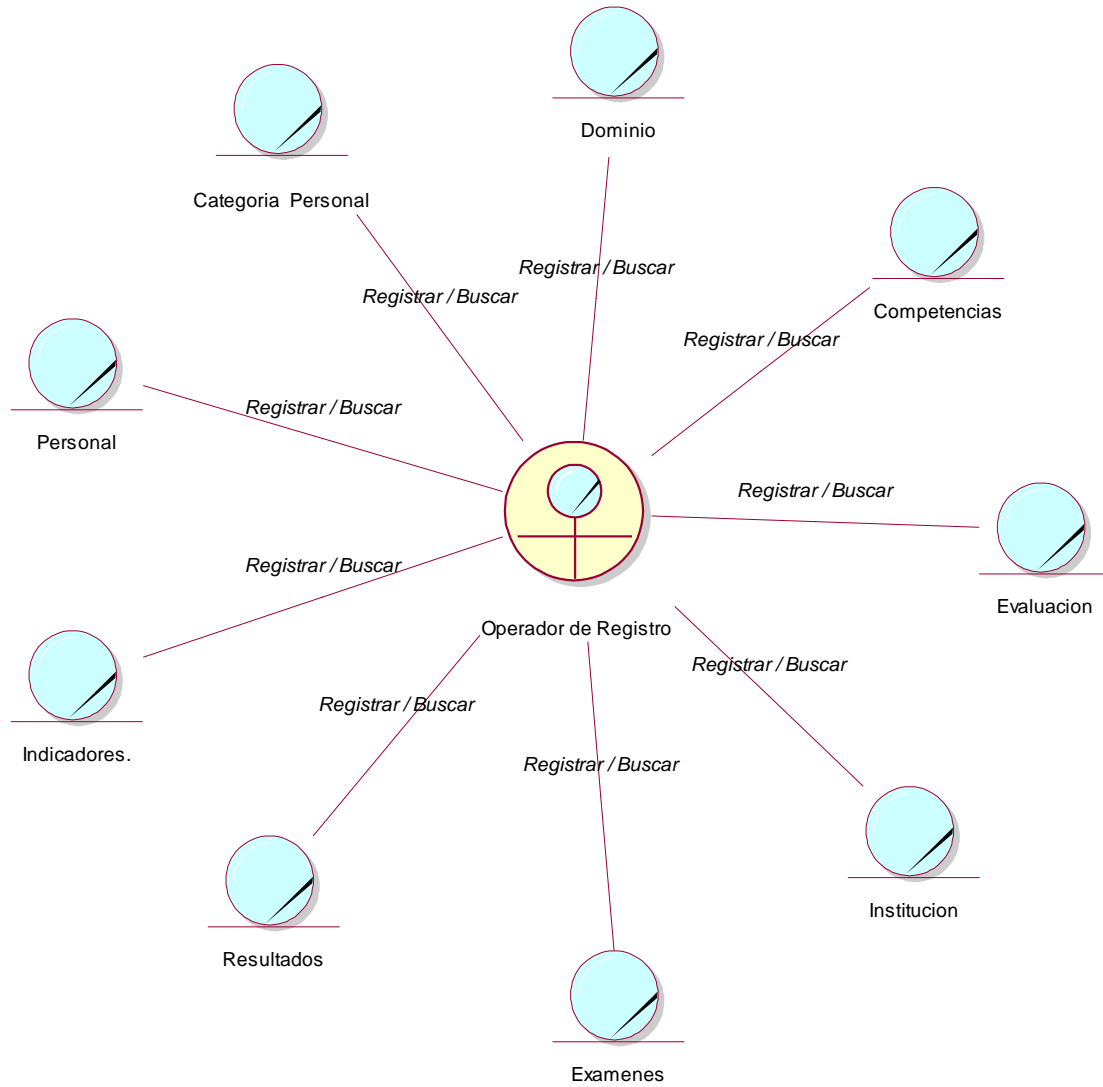


Figura 10. DON Control de Desempeño

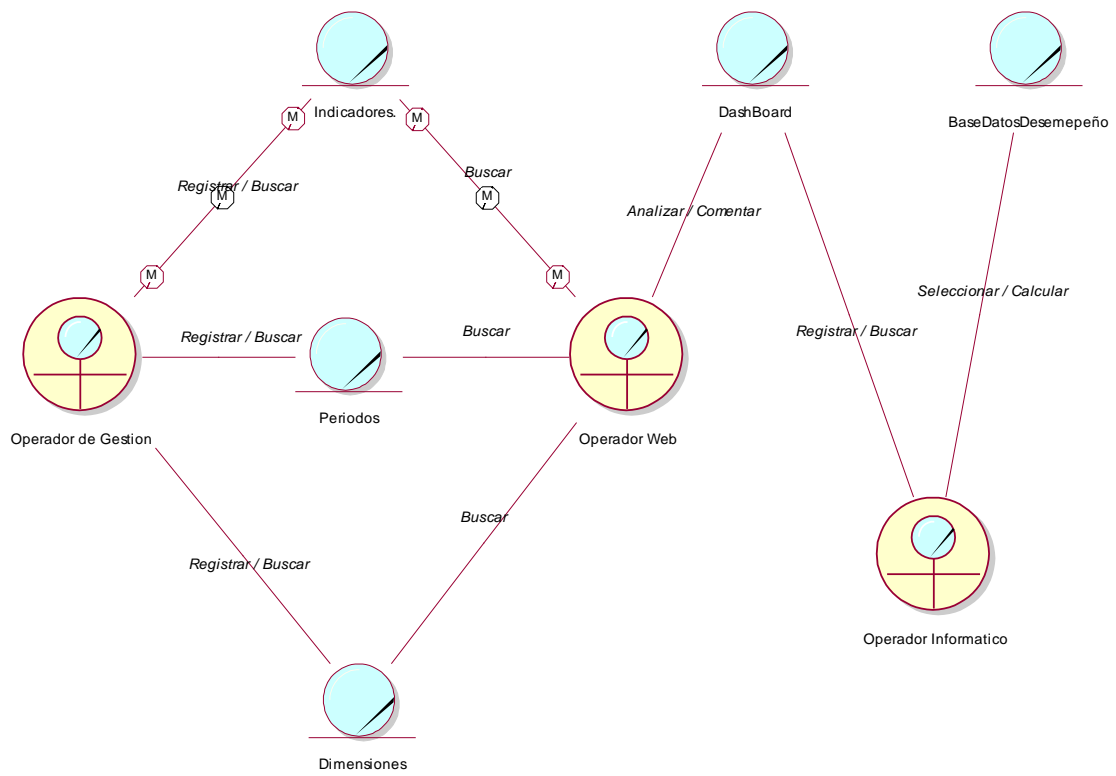


Figura 11: DON Gestión de Desempeño

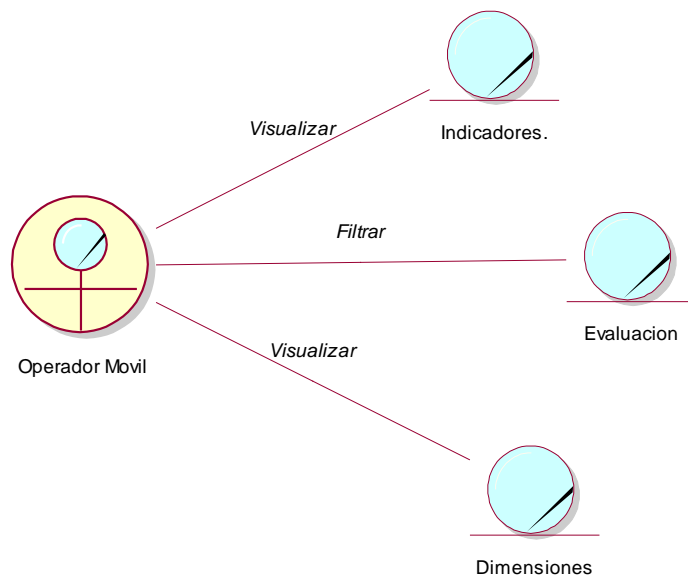


Figura 12: DON Acceso Móvil

DEL DOMINIO.

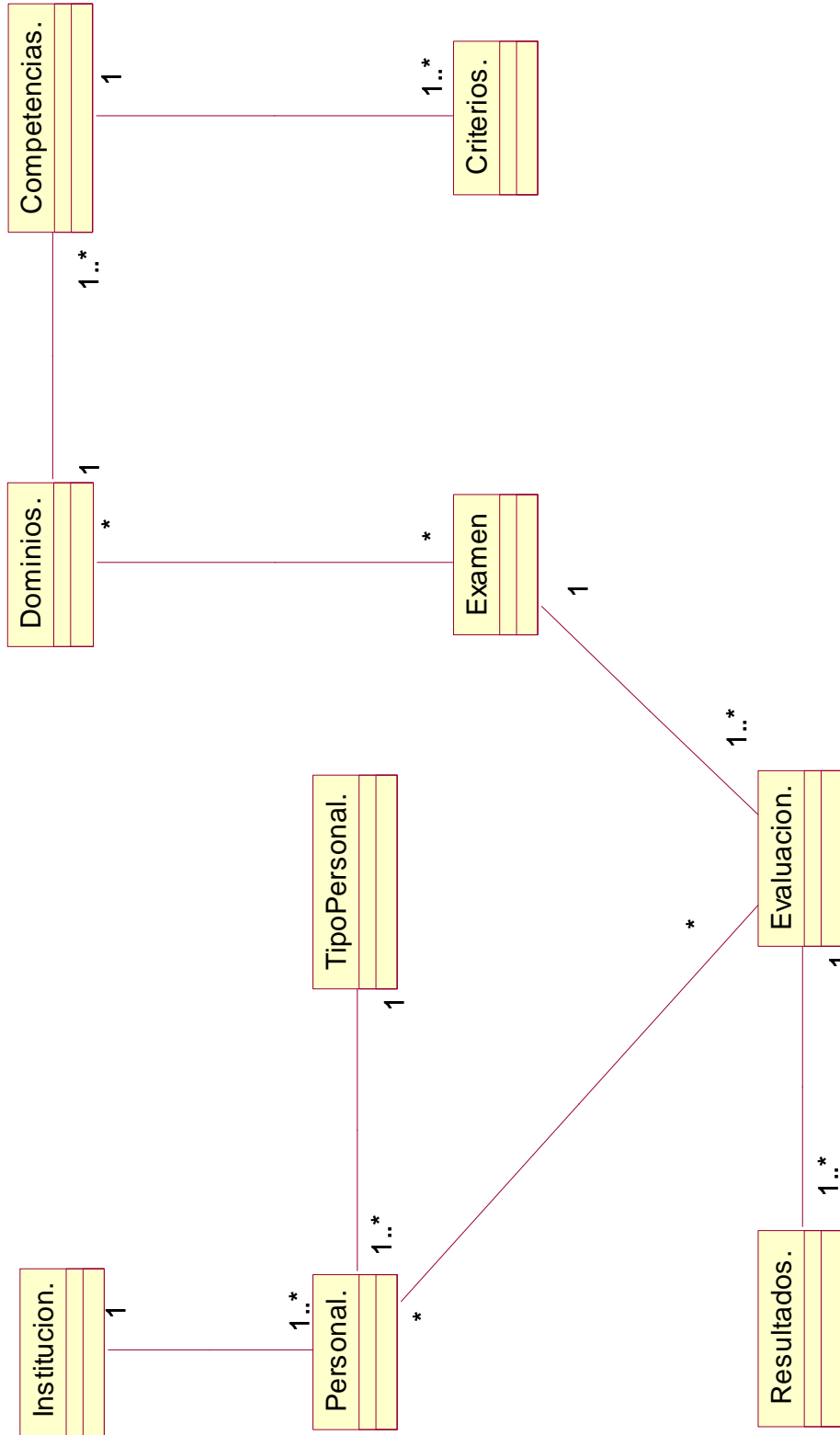


Figura 13: DD Operacional y Gerencial

MODELO DE CASO DE USO DE REQUERIMIENTO.

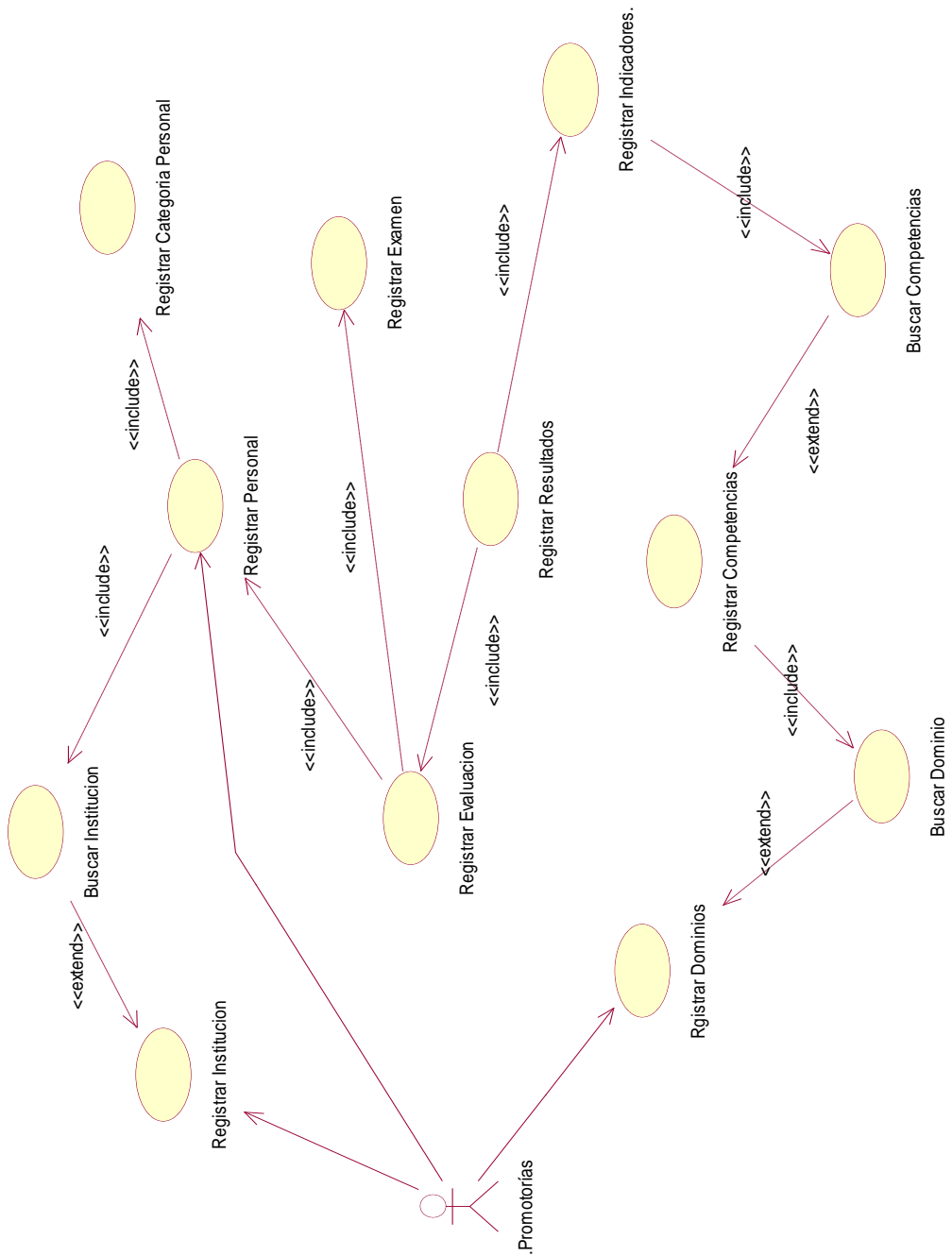


Figura 14: DCUR Control de Desempeño

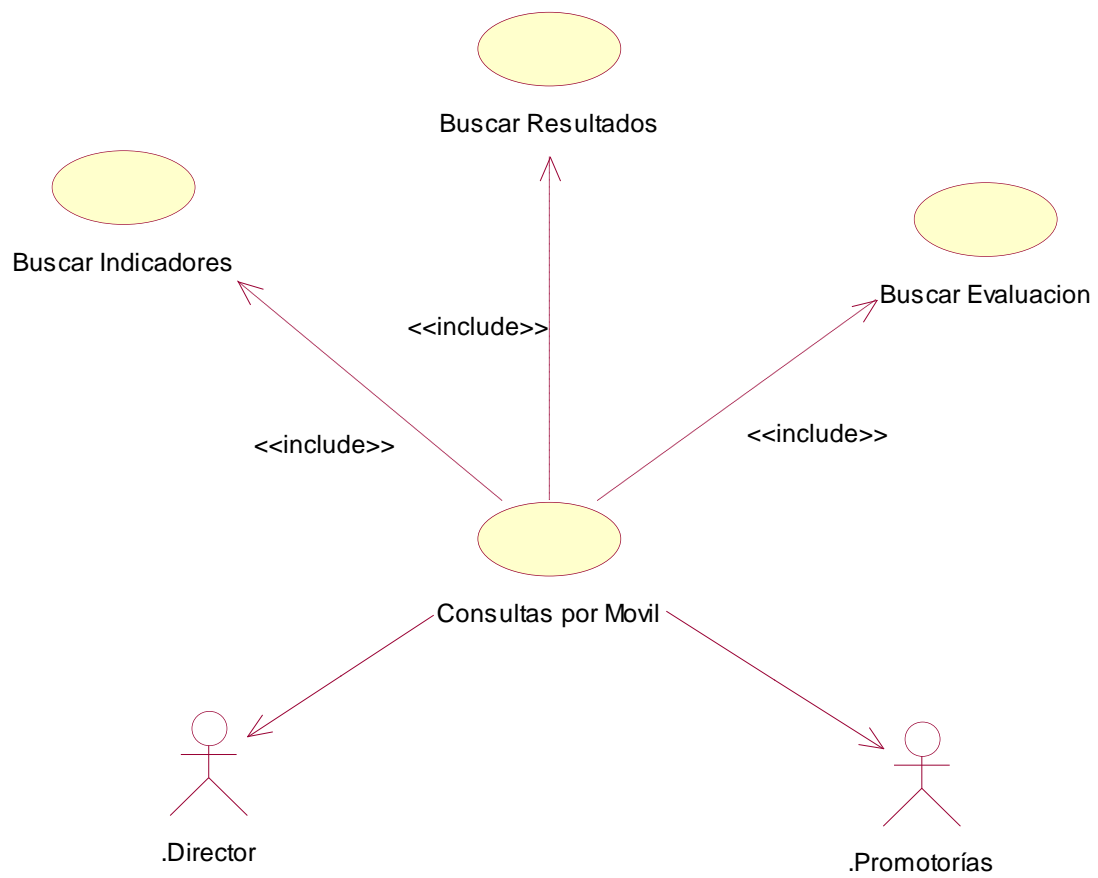


Figura 15: DCUR Acceso Móvil

II. FASE DE ELABORACION

DIAGRAMA DE COLABORACIONES

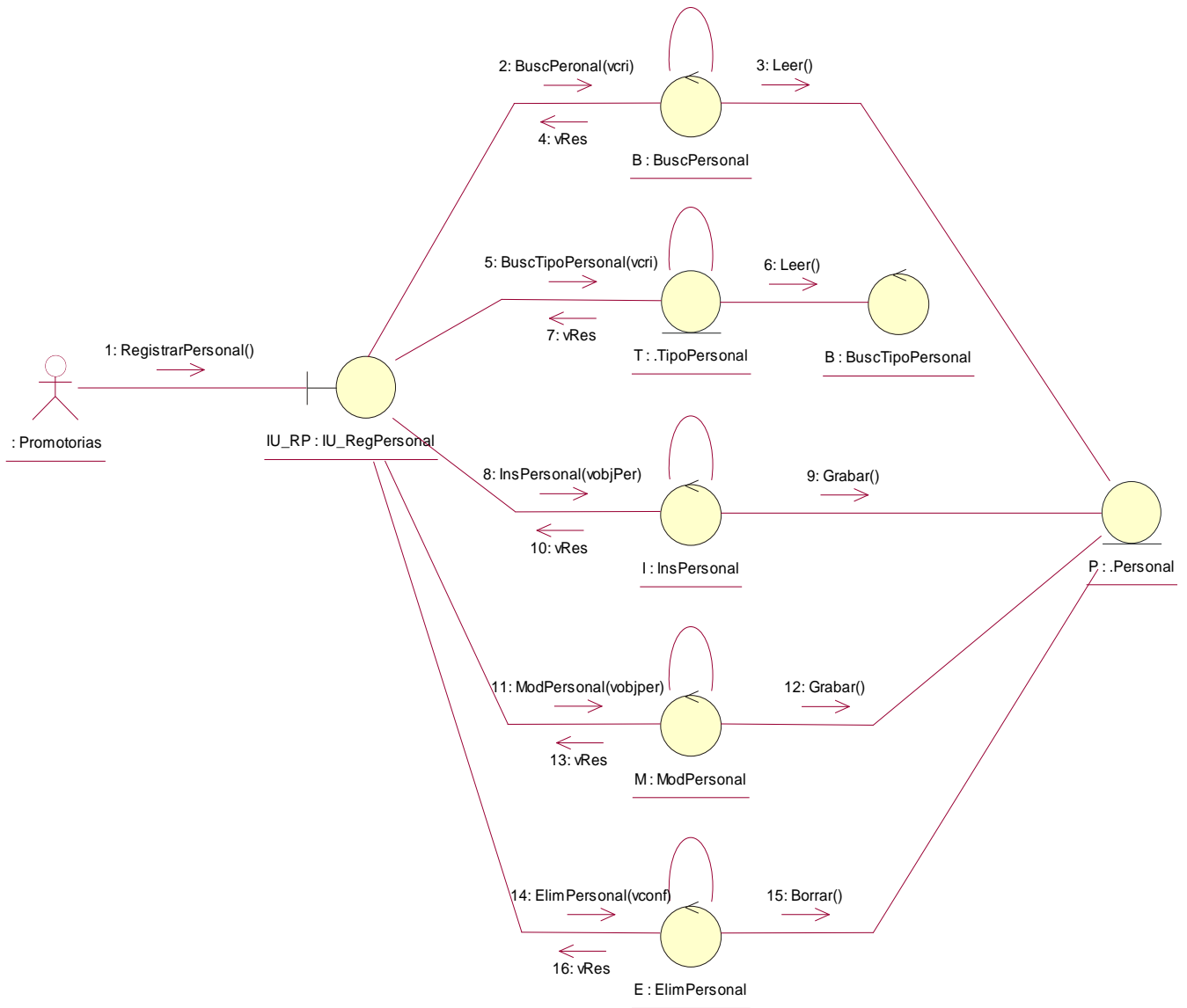


Figura 16: DC Registrar Personal

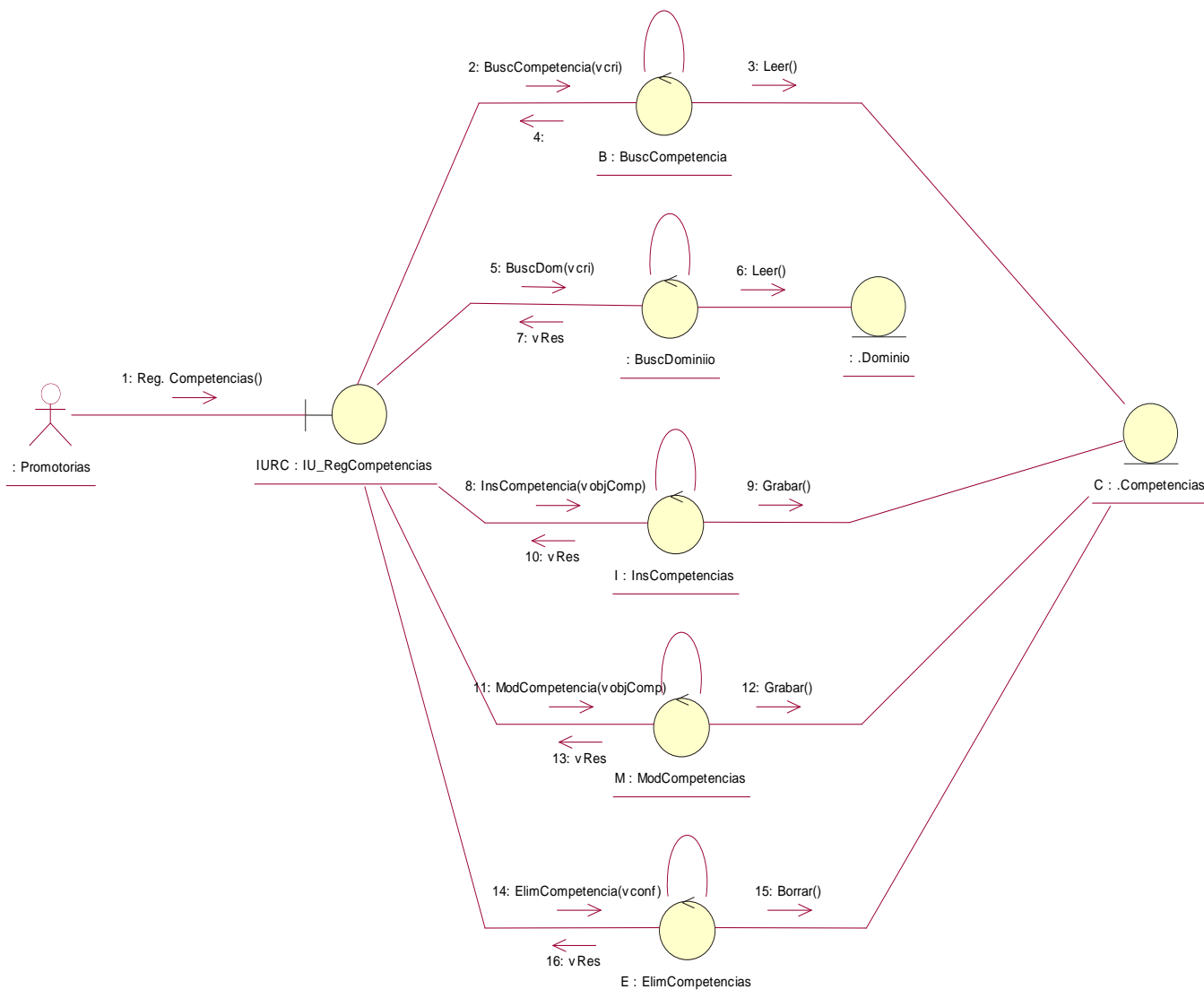


Figura 17: DC Registrar Competencia

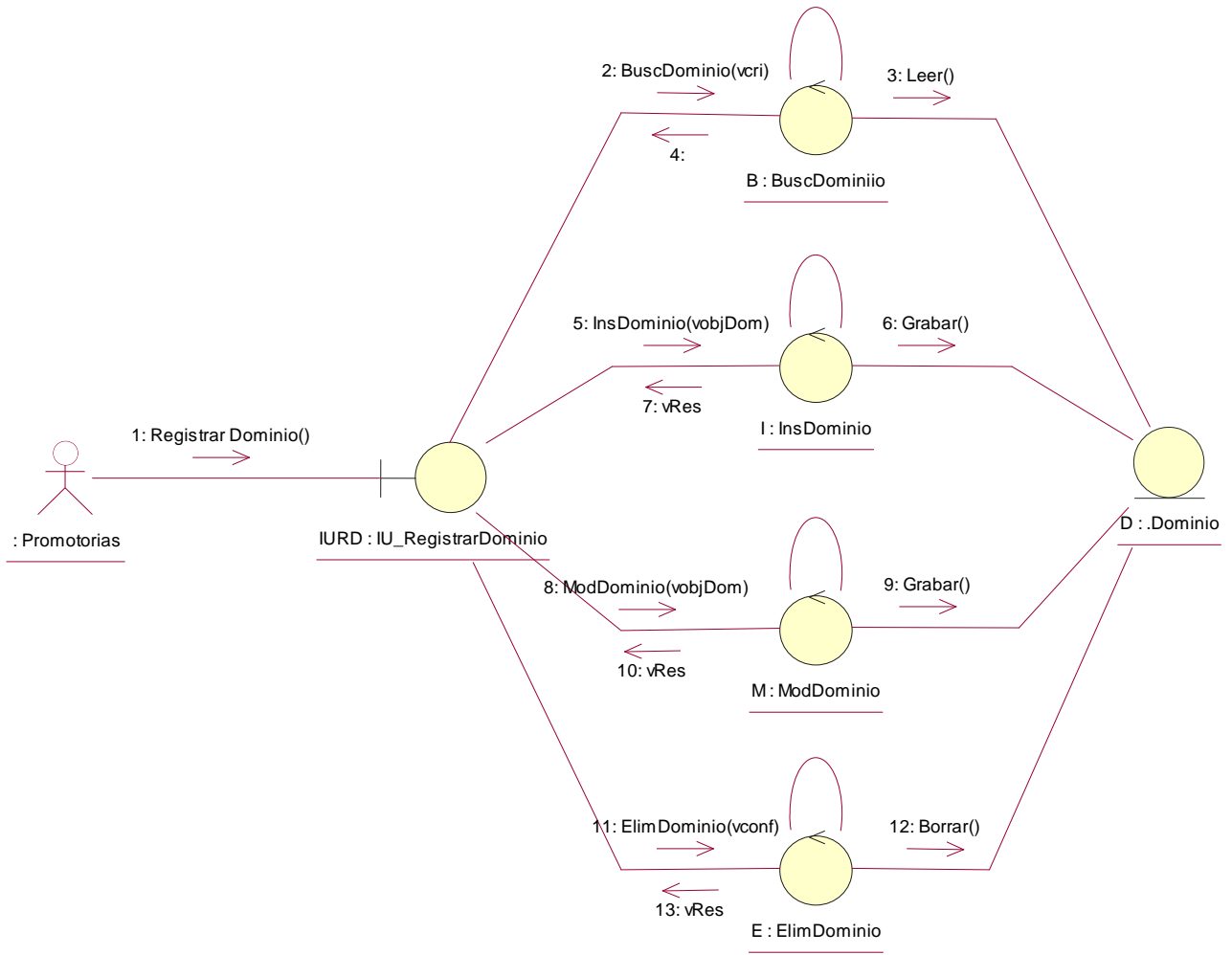


Figura 18: DC Registrar Dominios

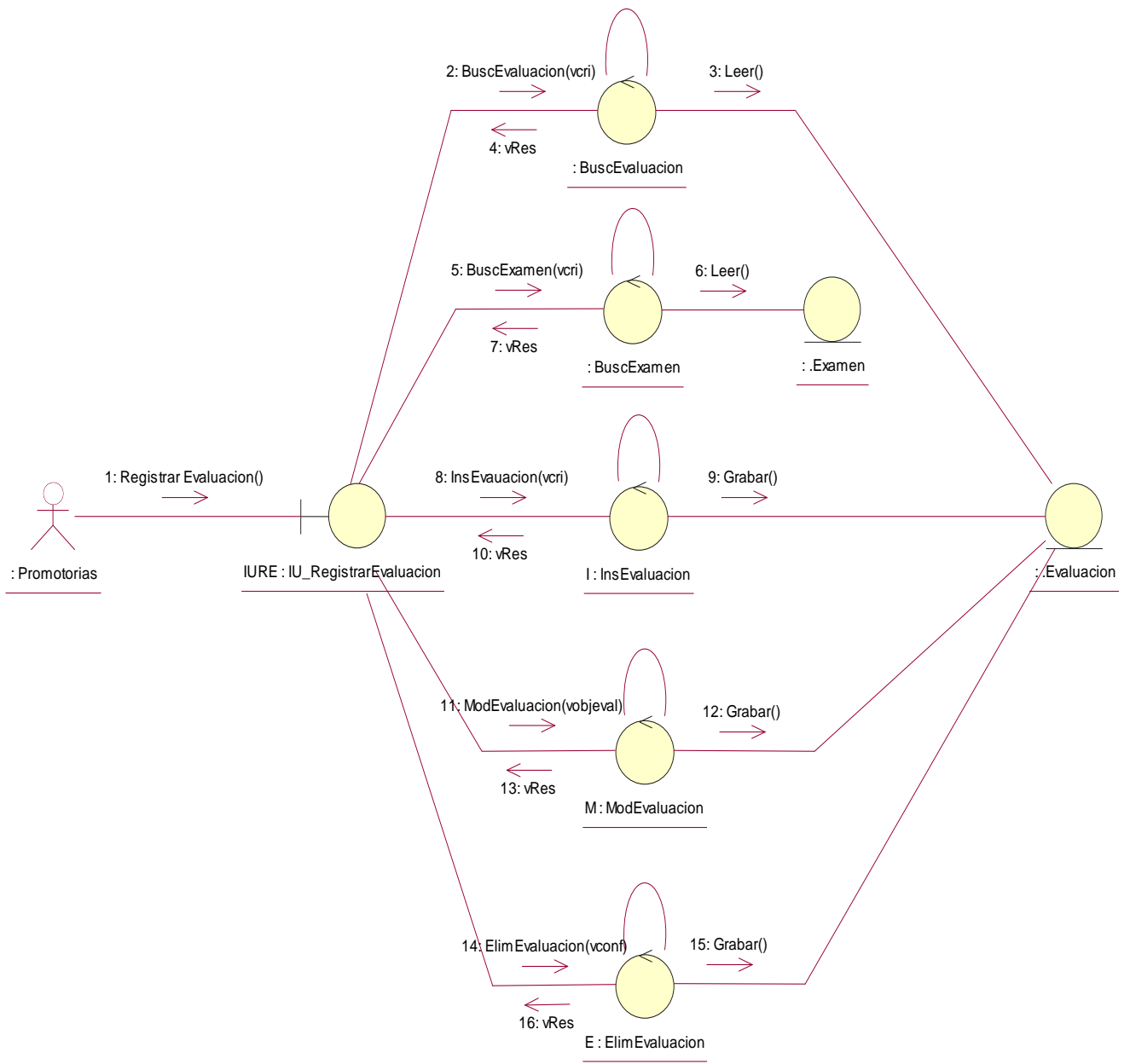


Figura 19: DC Registrar Evaluación

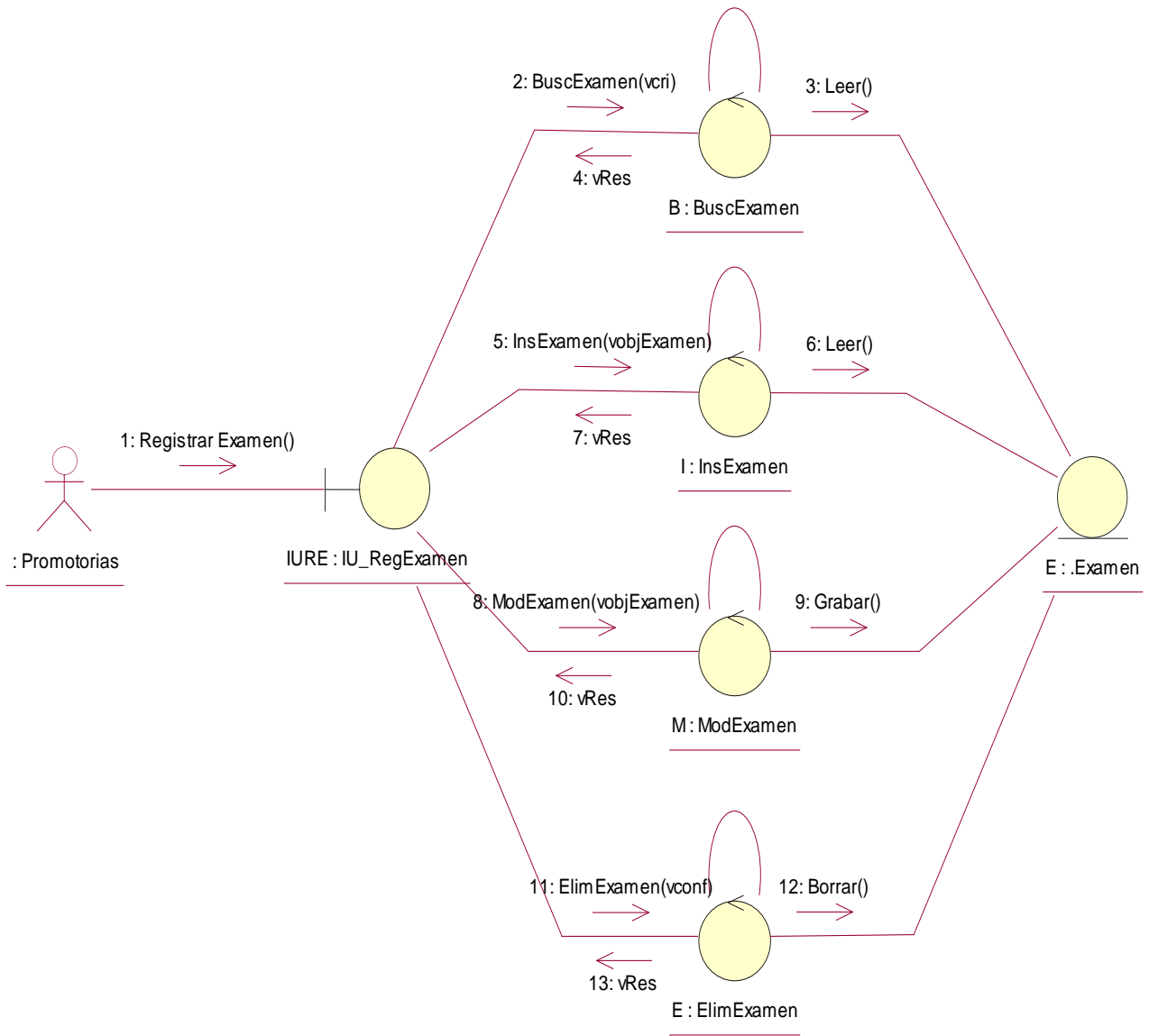


Figura 20: DC Registrar

Examen

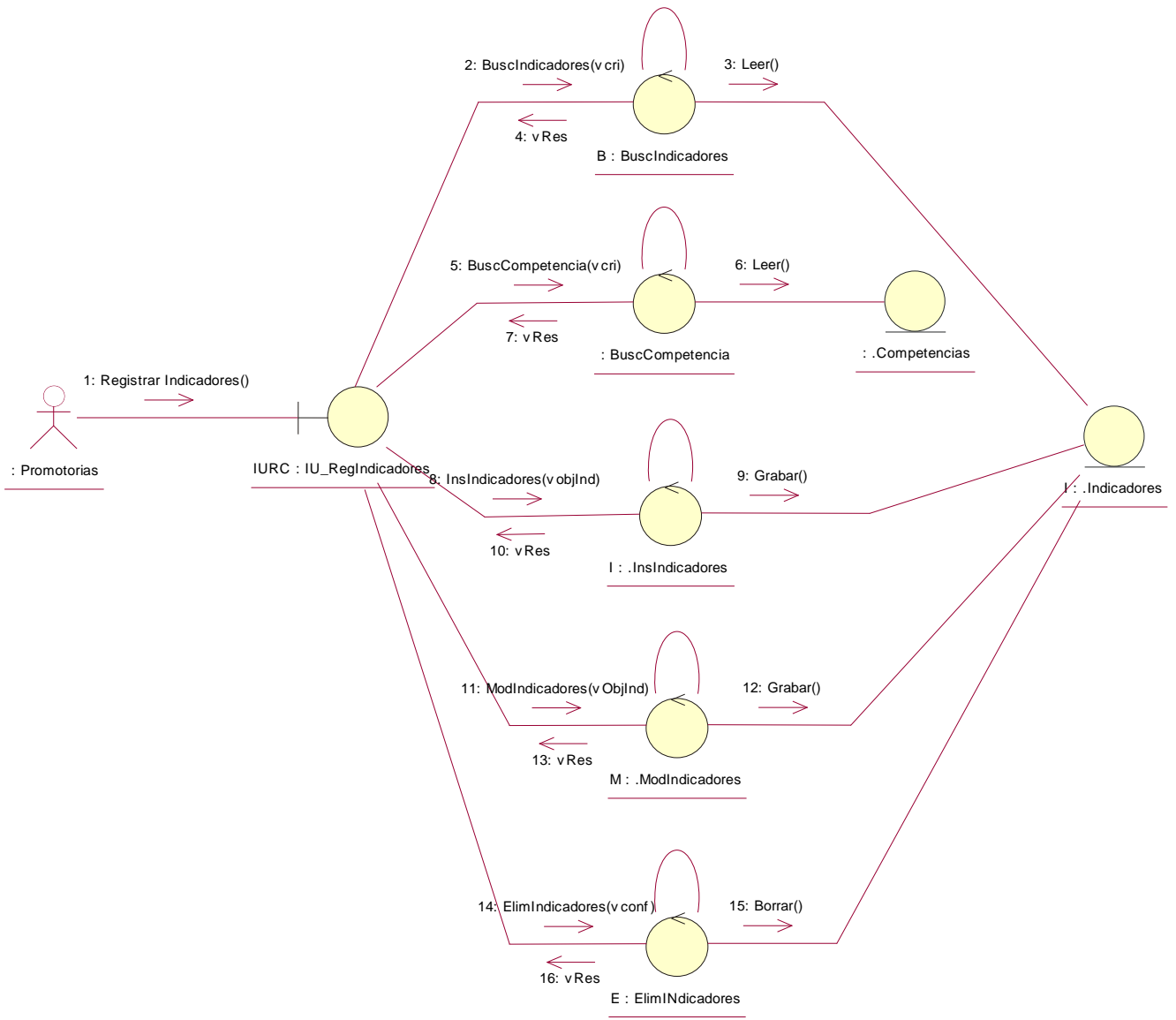


Figura 21: DC Registrar Indicadores

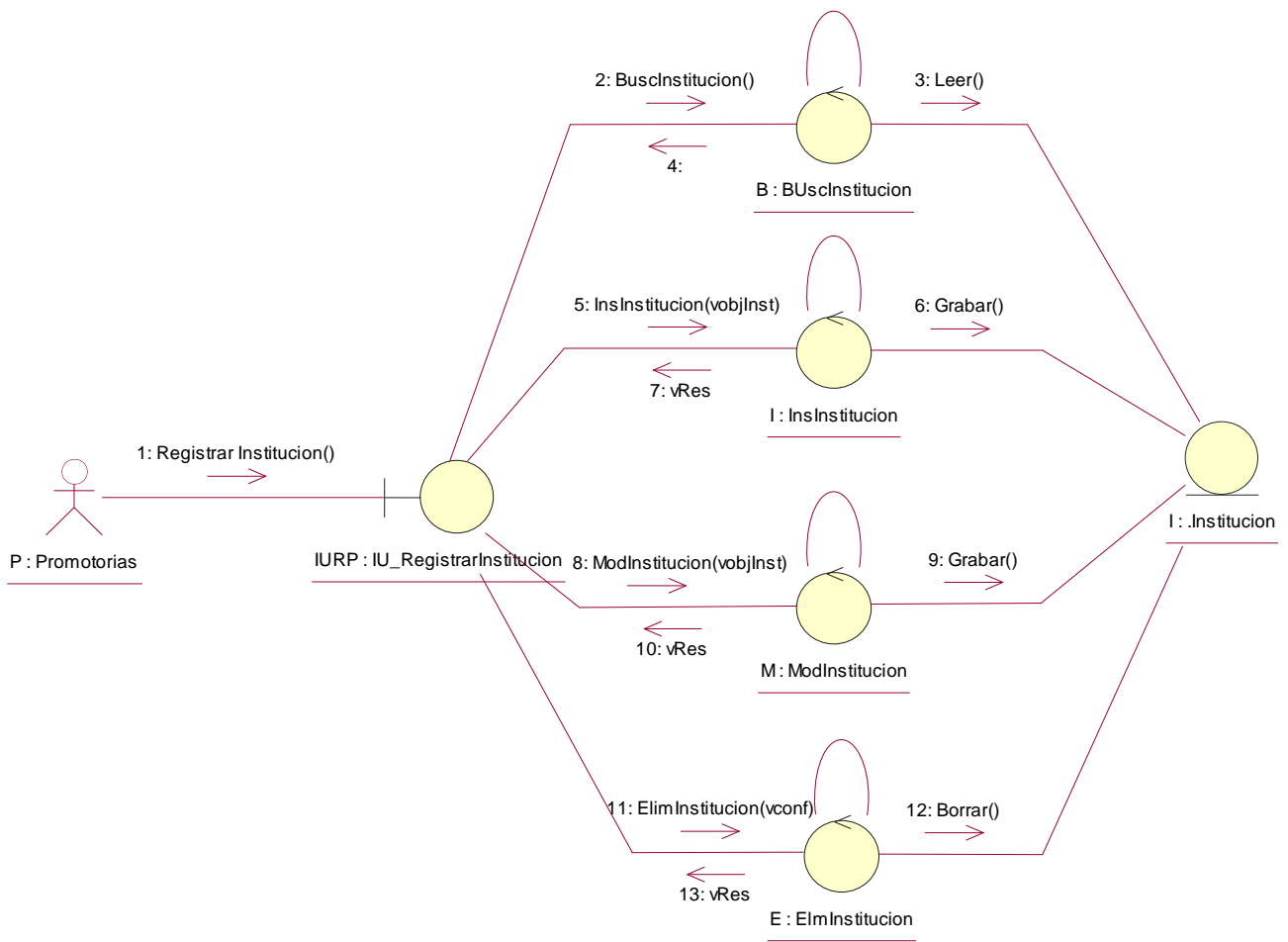


Figura 22: DC Registrar Institución

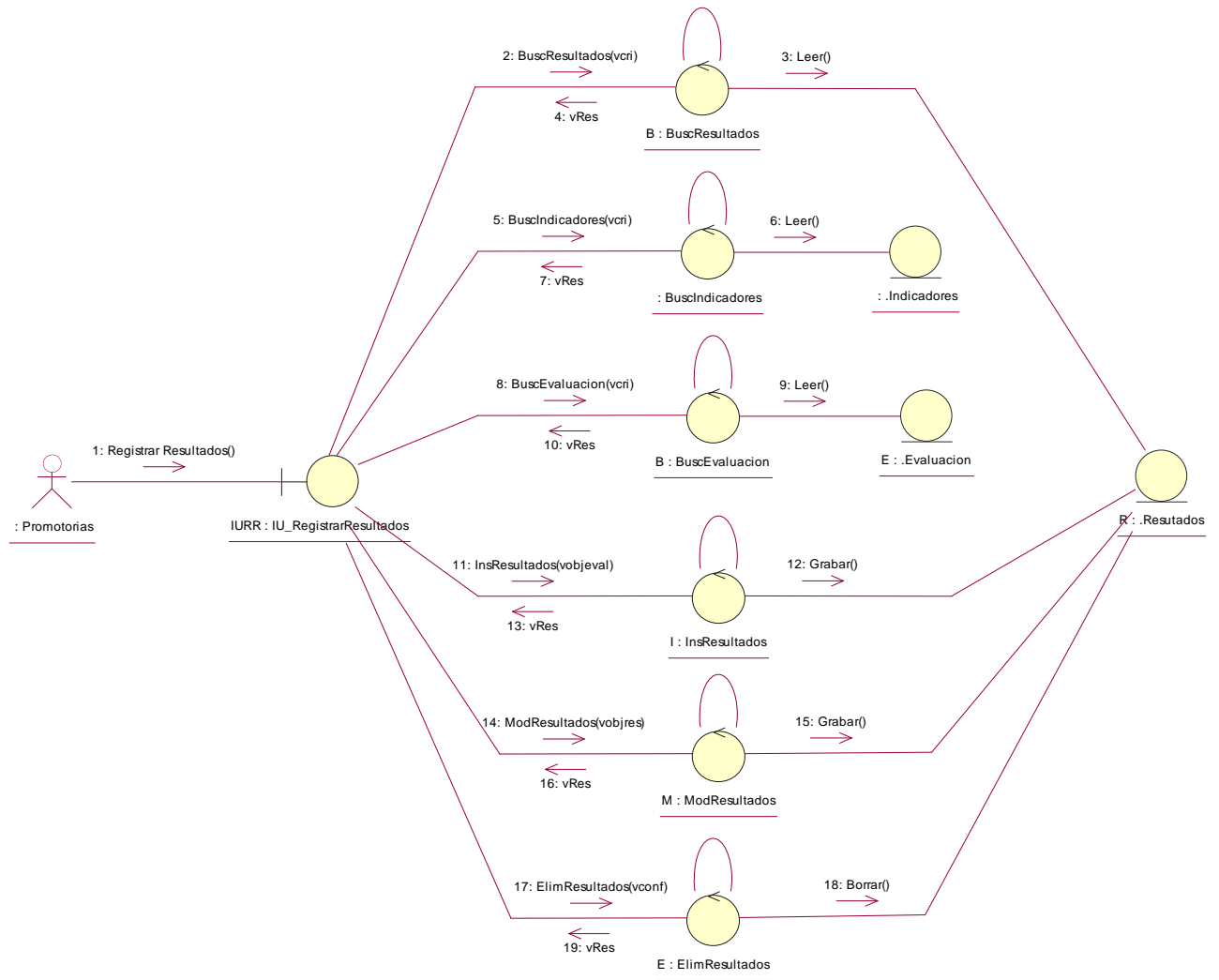


Figura 23: DC Registrar Resultados

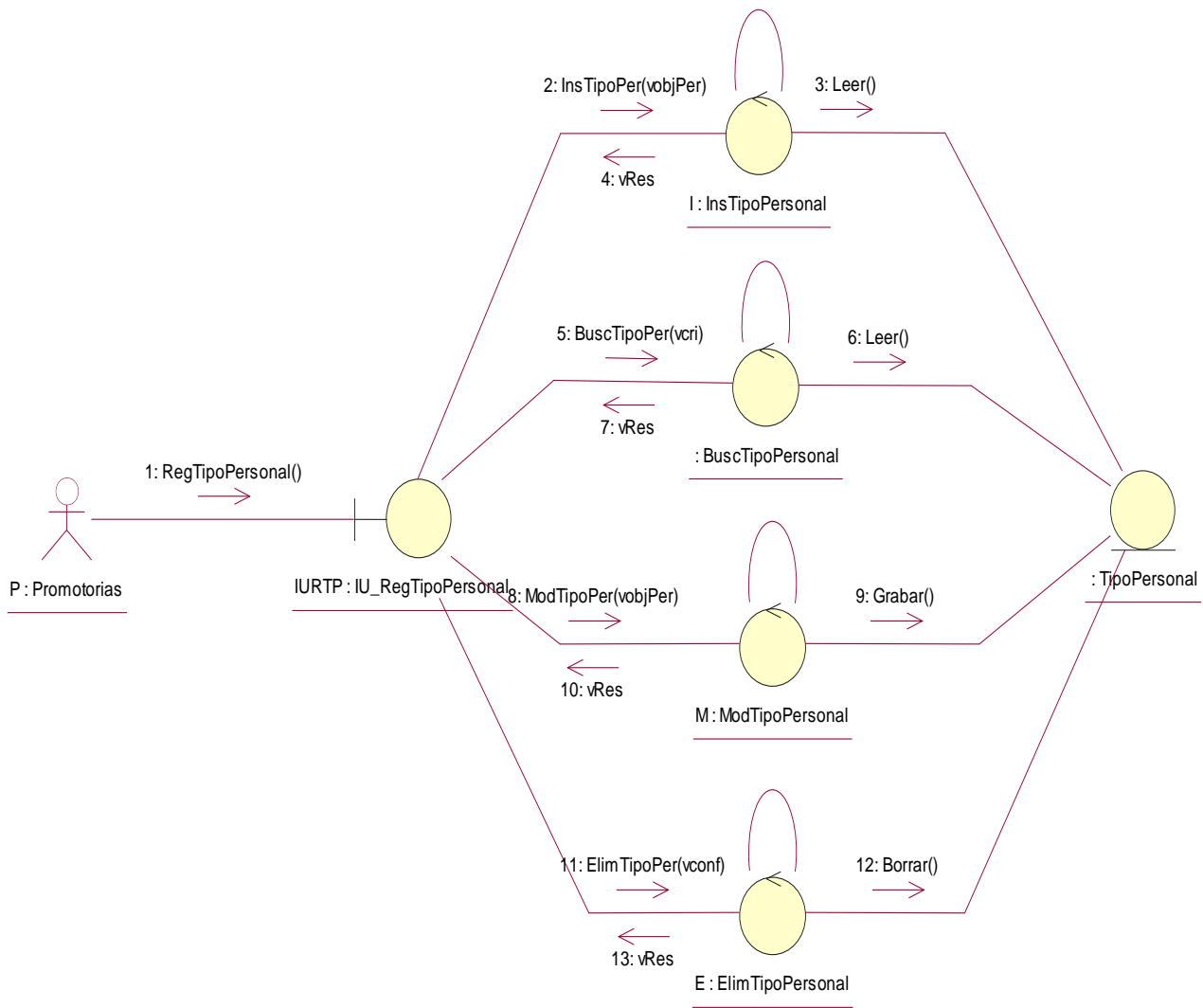


Figura 24: DC Registrar Tipo Personal

III. FASE DE CONSTRUCCION

DIAGRAMA DE CLASE DE DISEÑO

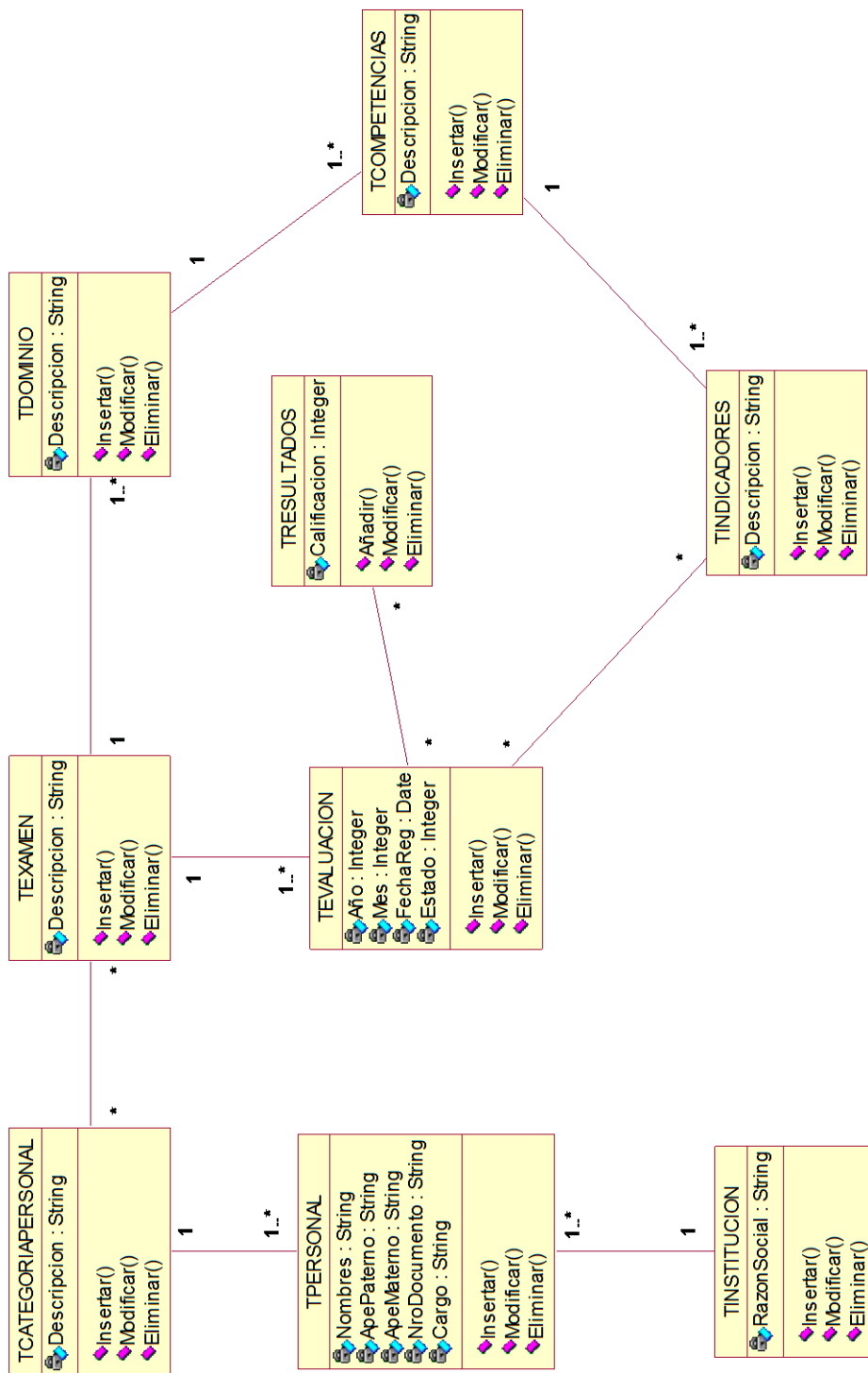


Figura N° 25: DC Diagrama de Clase Sistema Gerencial

DIAGRAMA DE DATOS.

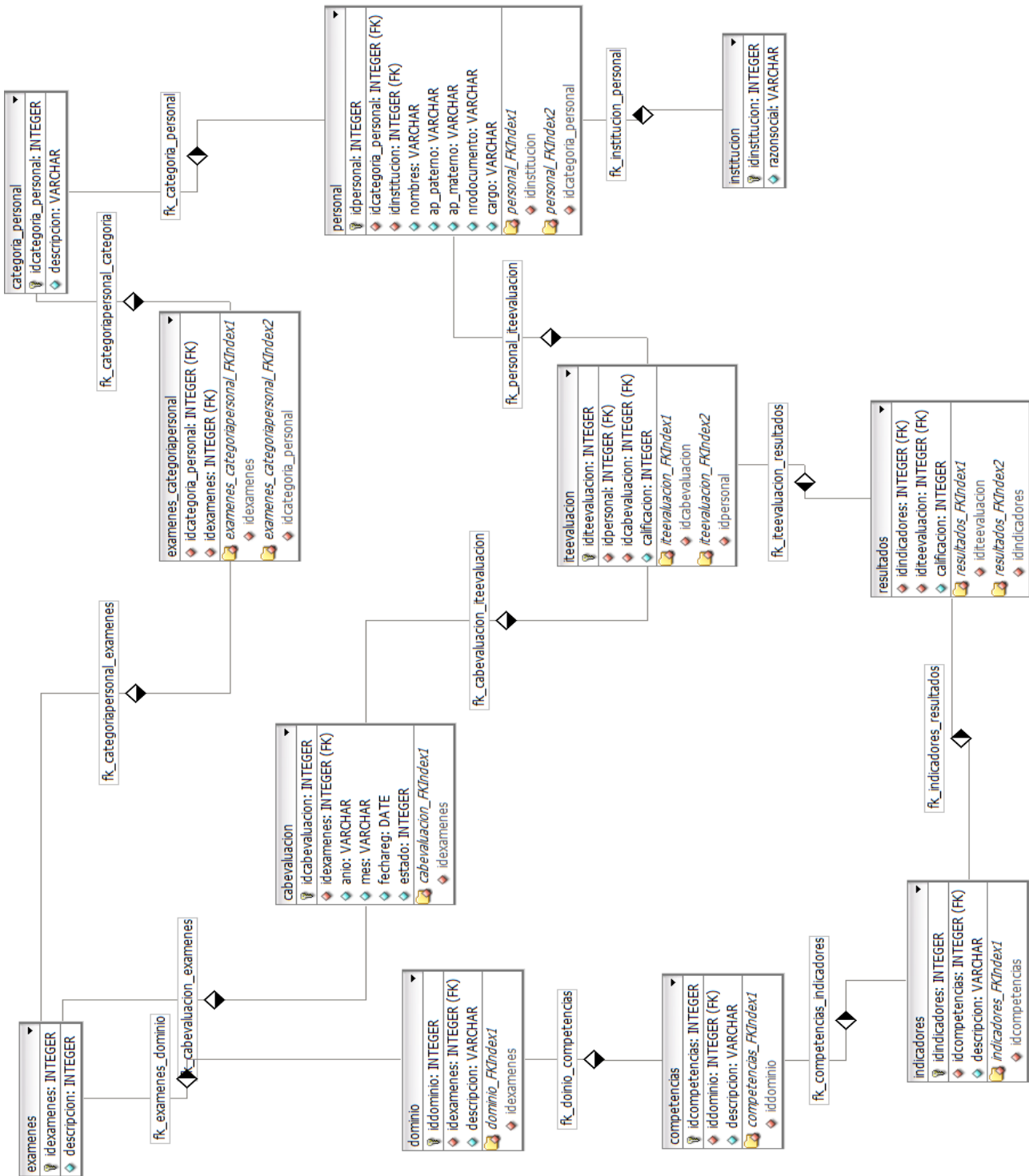


Figura N° 26: DC Diagrama de Datos Sistema Gerencial

DIAGRAMA DE DESPLIEGUE.

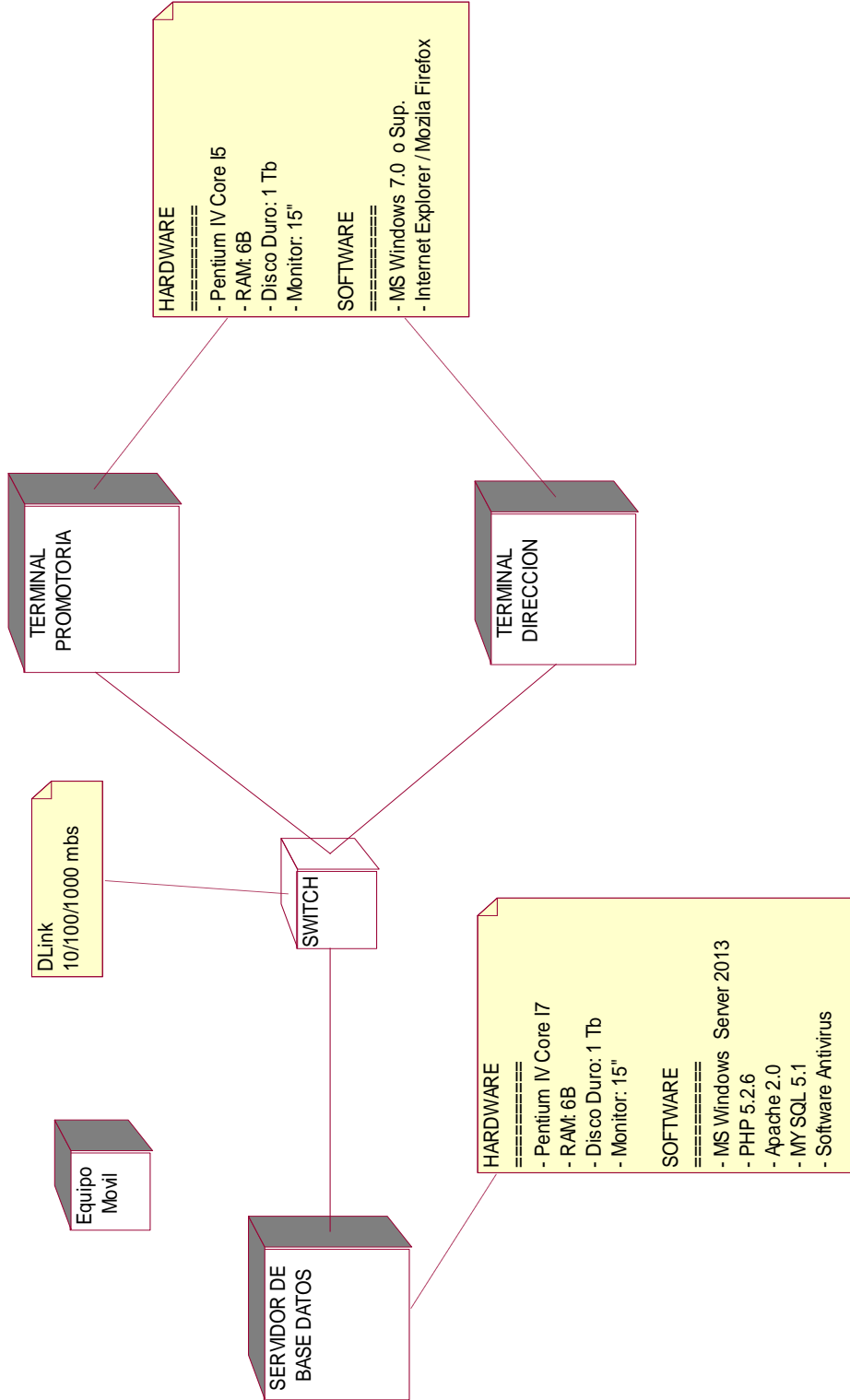


Figura 27: Diagrama de Despliegue

IV. FASE DE TRANSICION

DISEÑO DE INTERFASES

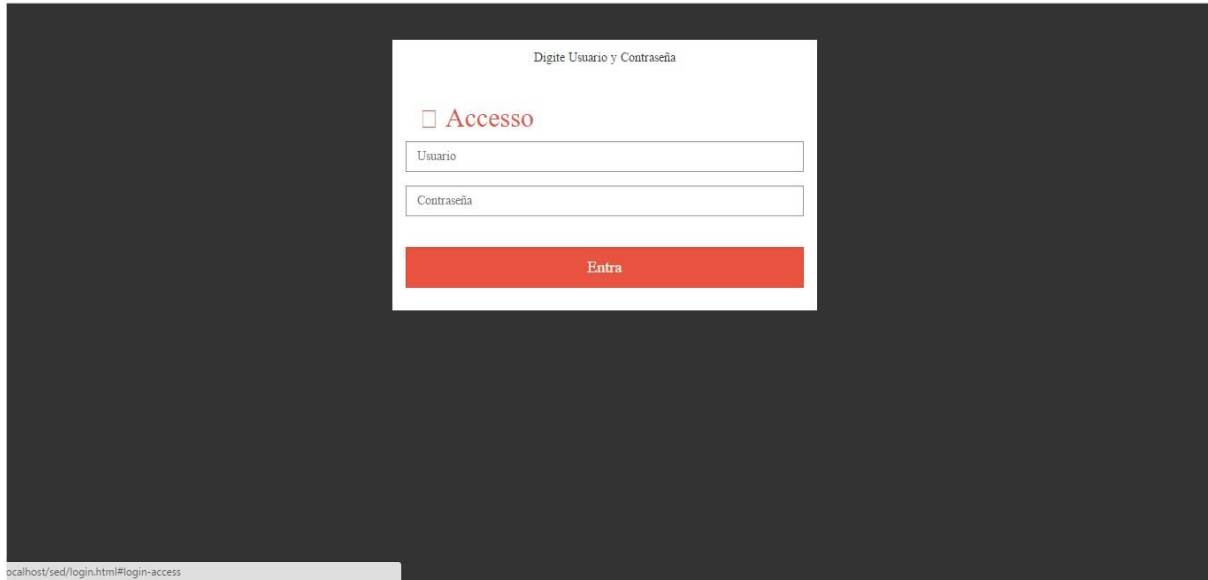


Figura 28: Pantalla de Acceso



Figura 29: Pantalla Principal

Tarapoto, 08 de diciembre del 2016

Software de Evaluación de Docente

Bienvenido(a): ADMINISTRADOR

Simon Bolivar

Cerrar Sesión

Menu Principal

Movimientos

Generar Padron de Evaluacion

Gerencial

Reportes

Administracion

Seguridad

Bienvenido

Generar Evaluacion

Generar una Nueva Evaluacion

Regenerar Ficha de Evaluacion

Cerrar Evaluacion

Id	Periodo	Estado
1	2016-11	CONCLUIDO
2	2016-11	INICIADO

Página 1 de 1

Mostrando 1 - 2 de 2

Software de Evaluación de Docente

Figura 30: Pantalla para Generar Evaluación.

Tarapoto, 08 de diciembre del 2016

Software de Evaluación de Docente

Bienvenido(a): ADMINISTRADOR

Simon Bolivar

Cerrar Sesión

Menu Principal

Movimientos

Gerencial

Tablero de Mando Integral

Reportes

Administracion

Seguridad

Bienvenido

Tablero de Mando Integral

Visualizar Datos Detallado del Tablero

Id	Descripcion	1	2	3	4
1	EVALUACION EN EL MARCO DE DESEMPEÑO EL DOCENTE	2	32	30	11
2	FICHA PARA EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO	4	7	13	8

Página 1 de 1

Mostrando 1 - 2 de 2

Software de Evaluación de Docente

Figura 31: Pantalla de Tablero de Mando Integral

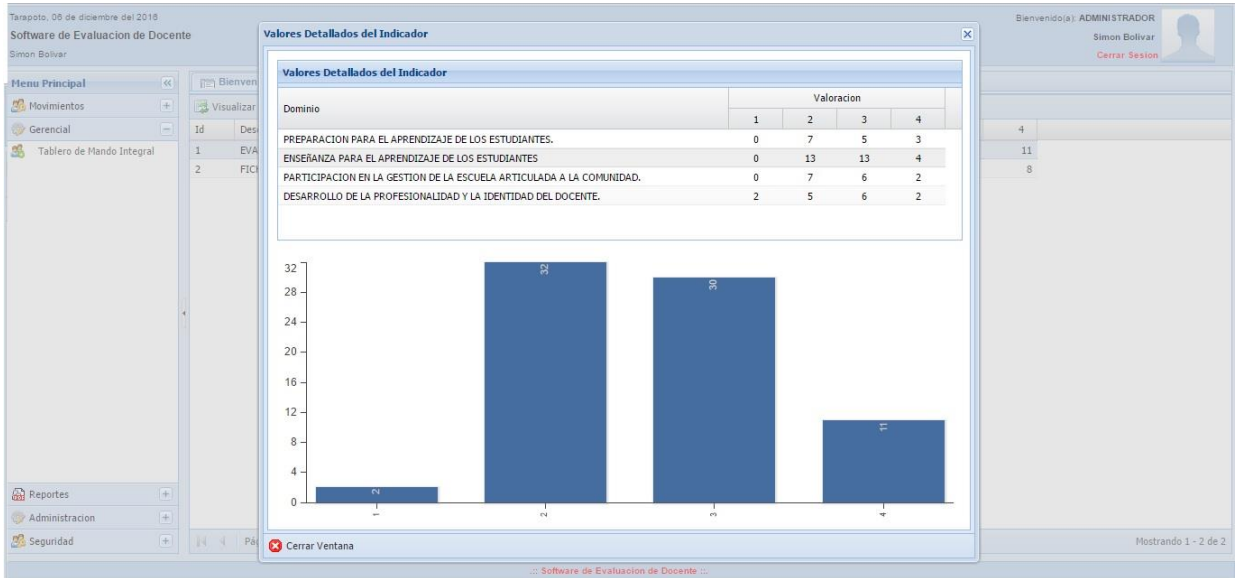


Figura 32: Pantalla de Valores Detallados del Indicador



Figura 33: Pantalla Consolidado de la Evaluación.

Tarapoto, 06 de diciembre del 2016
Software de Evaluación de Docente
 Simon Bolivar

Bienvenido(a): ADMINISTRADOR
 Simon Bolivar
 Cerrar Sesión

Menu Principal

- Movimientos
- Gerencial
- Reportes
- Administracion
 - Catalogo de Instituciones
 - Catalogo de Personal
 - Categoria de Personal
 - Catalogo de Exámenes
 - Catalogo de Dominio
 - Catalogo de Competencias
- Seguridad

Bienvenido | Catalogo de Instituciones | **Catalogo de Personal** | Categoria de Personal | Exámenes | Categoria de Dominios | Competencias

Agregar | Editar | Buscar: Buscar

Id	Nombres	Ap. Paterno	Ap. Materno	Nro. Documento
1	ISELA	AGUAYO	ROSAS	07630969
2	JOSE MANUEL	AREVALO	AREVALO	00900576
3	MAGALY	AREVALO	SANTILLAN	40165138
4	CARINA	ARMAS	PEREZ	40829741
5	PAULETT CECILIA	BARDALES	SIERRA	41406810
6	MELISSA DEL ROCIO	BARRERA	CAPPA	45251354
7	WENDY	BARTRA	JUAREZ	47986699
8	MILCA	CHUJANDAMA	LOZANO	46304272
9	ANDY VANESSA	CHUJUTALLI	ARELLANO	47149113
10	MANUEL	CARRANZA	QUISPE	44851408
11	DEIDRE	CORAL	GOMEZ	42546410
12	JOHANNY	CoRDOVA	ALEGRIA	42793636
13	ABNER	TRIGOZO	COTRINA	17636746
14	CHRISTIAN	DavILA	CHAVEZ	44548736
15	MoNICA	DavILA	FLORES	70082499
16	ROSA VIORICA	DEL CASTILLO	CaRDENAS	41009322
17	GUILLERMO	DELGADO	ORBE	01114624
18	JESSY	DIAZ	FLORES	47830938
19	NASIIHA ELVIRA	DIAZ	ORDAZ	45287106
20	MIGUEL ANGEL	ESPIELL	MACHCO	25790749
21	LESLY NATHALY	FLORES	PINEDO	42303530

Página 1 de 3 | Mostrando 1 - 30 de 73

Figura 34: Pantalla Catalogo de Personal

Tarapoto, 06 de diciembre del 2016
Software de Evaluación de Docente
 Simon Bolivar

Bienvenido(a): ADMINISTRADOR
 Simon Bolivar
 Cerrar Sesión

Menu Principal

- Movimientos
- Gerencial
- Reportes
- Administracion
- Seguridad
- Catalogo de Usuario
- Catalogo de Perfiles

Bienvenido | Usuarios | **Perfiles**

Agregar | Editar | Buscar: Buscar

Id	Nombres	Login	Perfil
1	ADMINISTRADOR	ADMIN	ADMINISTRADOR
75	JOSe MANUEL AREVALO AREVALO	JAREVALO	DOCENTE
76	MAGALY AREVALO SANTILLAN	MAREVALO	DOCENTE
77	CARINA ARMAS PEREZ	CARMAS	DOCENTE
78	PAULETT CECILIA BARDALES SIERRA	PBARDALES	DOCENTE
79	MELISSA DEL ROCIO BARRERA CAPPA	MBARRERA	DOCENTE
80	ANDY VANESSA CHUJUTALLI ARELLANO	ACHUJUTALL	DOCENTE
81	MANUEL CARRANZA QUISPE	MCARRANZA	DOCENTE
82	JOHANNY CoRDOVA ALEGRIA	JCoRDOVA	DOCENTE
83	ABNER TRIGOZO COTRINA	ATRIGOZO	DOCENTE
84	CHRISTIAN DavILA CHAVEZ	CdavILA	DOCENTE
85	MoNICA DavILA FLORES	MdavILA	DOCENTE
86	GUILLERMO DELGADO ORBE	GDELGADO	DOCENTE
87	JESSY DIAZ FLORES	JDIAZ	DOCENTE
88	NASIIHA ELVIRA DIAZ ORDAZ	NDIAZ	DOCENTE
89	MIGUEL ANGEL ESPIELL MACHCO	MESPIELL	DOCENTE
90	LESLY NATHALY FLORES PINEDO	LFLORES	DOCENTE
91	GAVI ROCSANA GARCIA PANDURO	GGARCIA	DOCENTE
92	MILAGRITOS GARCIA PEZO	MGARCIA	DOCENTE
93	MARY CAROL GARCIA URRUMAGA	MCGARCIA	DOCENTE
94	ROSA ENTHALY GOMEZ SIERRA	RSIERRA	DOCENTE

Página 1 de 3 | Mostrando 1 - 25 de 74

Figura 35: Pantalla Usuarios

FICHA DE EVALUACION EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO			
Docente (a)	: BALENTINA SALCEDO REATEGUI	Cargo	: COMPUTACION
Institucion	: COLEGIO PARTICULAR SIMON BOLIVAR - SECUNDARIA		
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DEL DOCENTE.			
REFLEXIONA SOBRE SU PRACTICA Y EXPERIENCIA INSTITUCIONAL Y DESARROLLA PROCESOS DE APRENDIZAJE CONTINUO DE MODO INDIVIDUAL Y COLECTIVO PARA CONSTRUIR Y AFIRMAR SU IDENTIDAD Y RESPONSABILIDAD PROFESIONAL.	1	PARTICIPA EN EVENTOS Y ACTIVIDADES AFERA DE CERIMONIAS, EVENTOS CULTURALES, ACEREBIMOS, CONCURSOS, ENTRE OTROS DONDE MANIFIESTA SU PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE CON LA INSTITUCION.	2
ERJICE SU PROFESION DESDE UNA ETICA DE RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS, DEMOSTRANDO HONESTIDAD, JUSTICIA, RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO CON SU FUNCION SOCIAL.	2	ASISTE CON RESPONSABILIDAD Y PUNTUALIDAD AL TRABAJO PEDAGOGICO EN EL AULA Y LAS ACTIVIDADES CONVOCADOS POR LA IE	3
	3	ACTUA Y TOMA DECISIONES RESPETANDO LOS DERECHOS HUMANOS Y EL PRINCIPIO DEL BIEN SUPERIOR DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE.	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES			
CREA UN CLIMA PROPIO PARA EL APRENDIZAJE, LA CONVIVENCIA DEMOCRATICA Y LA VIVENCIA DE LA DIVERSIDAD EN TODAS SUS EXPRESIONES CON MIRAS A FORMAR CIUDADANOS CRITICOS E INTERCULTURALES.	4	RESUELVE CONFLICTOS EN DIALOGO CON LOS ESTUDIANTES EN BASE A CRITERIOS ETICOS, NORMAS CONCERNIDAS DE CONVIVENCIA, CODIGOS CULTURALES Y MECANISMOS PACIFICOS.	1
CONDUCE EL PROCESO DE ENSEÑANZA CON DOMINIO DE LOS CONTENIDOS DISCIPLINARES Y EL USO DE ESTRATEGIAS Y RECURSOS PERTINENTES, PARA QUE TODOS LOS ESTUDIANTES APRENDAN DE MANERA REFLEXIVA Y CRITICA EN TORNO A LA SOLUCION DE PROBLEMAS RELACIONADOS CON SUS EXPERIENCIAS, INTERESES Y CONTEXTOS.	5	ORGANIZA EL AULA Y OTROS ESPACIOS DE FORMA SEGURA, ACCESIBLE Y ADECUADA PARA EL TRABAJO PEDAGOGICO, Y EL APRENDIZAJE ATENDIENDO A LA DIVERSIDAD.	2
ESVALUA PERMANENTEMENTE EL APRENDIZAJE DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES PREVISTOS, PARA TOMAR DECISIONES Y RETORALIMENTAR A SUS ESTUDIANTES Y A LA COMUNIDAD EDUCATIVA, TENIENDO EN CUENTA LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES Y CONTEXTOS CULTURALES.	6	PROPICIA Y DESARROLLA ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS EN ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE QUE PROMUEVEN EL PENSAMIENTO CRITICO, REFLEXIVO Y CREATIVO EN LOS ESTUDIANTES PARA QUE UTILICEN SUS CONOCIMIENTOS EN LA SOLUCION DE PROBLEMAS REALES CON UNA ACTITUD POSITIVA.	3
	7	UTILIZA RECURSOS TECNOLOGICOS, MATERIALES EDUCATIVOS DIVERSOS Y ACCESIBLES EN EL TIEMPO REQUERIDO Y AL PROPOSITO DE LA SESION DE APRENDIZAJE.	3
	8	UTILIZA DIVERSOS METODOS Y TECNICAS QUE PERMITEN EVALUAR EN FORMA DIFERENCIADA LOS APRENDIZAJES ESPERADOS DE ACUERDO AL ESTUDIO DE APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES.	4
	9	EVALUA LOS APRENDIZAJES Y SISTEMATIZA LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS EVALUACIONES PARA LA TOMA DE DECISIONES Y LA RETORALIMENTACION OPORTUNA.	4
PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.			
PARTICIPA ACTIVAMENTE CON ACTITUD DEMOCRATICA, CRITICA Y COLABORATIVA EN LA GESTION DE LA ESCUELA, CONTRIBUYENDO A LA CONSTRUCCION Y MEJORA CONTINUA DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL, QUE GENERE APRENDIZAJES DE CALIDAD.	10	PARTICIPA EN LA GESTION DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL DE LA PROPUESTA CURRICULAR Y DE LOS PLANES DE MEJORA CONTINUA, PARTICIPANDO ACTIVAMENTE EN EQUIPOS DE TRABAJO.	5
ESTABLECE RELACIONES DE RESPETO, COLABORACION Y CORRESPONSABILIDAD CON LAS FAMILIAS, LA COMUNIDAD Y OTROS INSTITUCIONES DEL ESTADO Y LA SOCIEDAD CIVIL, APROVECHA SUS SABERES Y RECURSOS EN LOS PROCESOS EDUCATIVOS Y DA CUENTA DE LOS RESULTADOS.	11	DESARROLLO INDIVIDUAL Y COLECTIVAMENTE PROYECTOS DE INVESTIGACION, INNOVACION PEDAGOGICA Y MEJORA DE LA CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO DE LA IE	5
	12	PRESENTA REPERMISAMENTE EL TRABAJO COLABORATIVO CON LAS FAMILIAS EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES, RECONOCIMIENTOS SUS APORTES.	4
PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.			
CONOCE Y COMPRENDE LAS CARACTERISTICAS DE TODOS SUS ESTUDIANTES Y SUS CONTENIDOS, LOS CONTENIDOS DISCIPLINARIOS QUE ENSEÑA, LOS ENFOQUES Y PROCESOS PEDAGOGICOS, CON EL PROPOSITO DE PROMOVER CAPACIDADES DE ALTO NIVEL Y SU FORMACION INTEGRAL.	13	DEMONSTRA CONOCIMIENTOS ACTUALIZADOS, COMPRENSION DE LOS CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE LAS DISCIPLINAS COMPRENDIDAS EN SU AREA CURRICULAR Y LA DIDACTICA DEL AREA QUE ENSEÑA.	5
PLANIFICA LA ENSEÑANZA DE FORMA COORDINADA CARACTERIZANDO LA COHERENCIA ENTRE LOS APRENDIZAJES QUE QUIERE LOGRAR EN SUS ESTUDIANTES, EL PROCESO PEDAGOGICO, EL USO DE LOS RECURSOS DISPONIBLES Y LA EVALUACION, EN UNA PROGRAMACION CURRICULAR EN PERMANENTE REVISION.	14	ELABORA CREATIVAMENTE LA PROGRAMACION ANUAL, UDA, SIC SA, ARTICULANDO DE MANERA COHERENTE LOS APRENDIZAJES QUE SE PROMOVEN, LAS CARACTERISTICAS DE LOS ESTUDIANTES, LAS ESTRATEGIAS Y MEDIOS DISCIPLINARIOS.	2
	15	PRESENTA OPORTUNAMENTE SUS DOCUMENTOS DE PLANIFICACION CURRICULAR, PA, UDA, SIC SA.	4

Figura 36: Pantalla ficha de evaluación en el marco del buen desempeño - Docente

FICHA DE EVALUACION EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO			
Docente (a)	: BALENTINA SALCEDO REATEGUI	Cargo	: COMPUTACION
Institucion	: COLEGIO PARTICULAR SIMON BOLIVAR - SECUNDARIA		
Nro.	Examen	calificacion	
1	EVALUACION EN EL MARCO DE DESEMPEÑO EL DOCENTE		▶▶

Figura 37: Pantalla de información - Docente

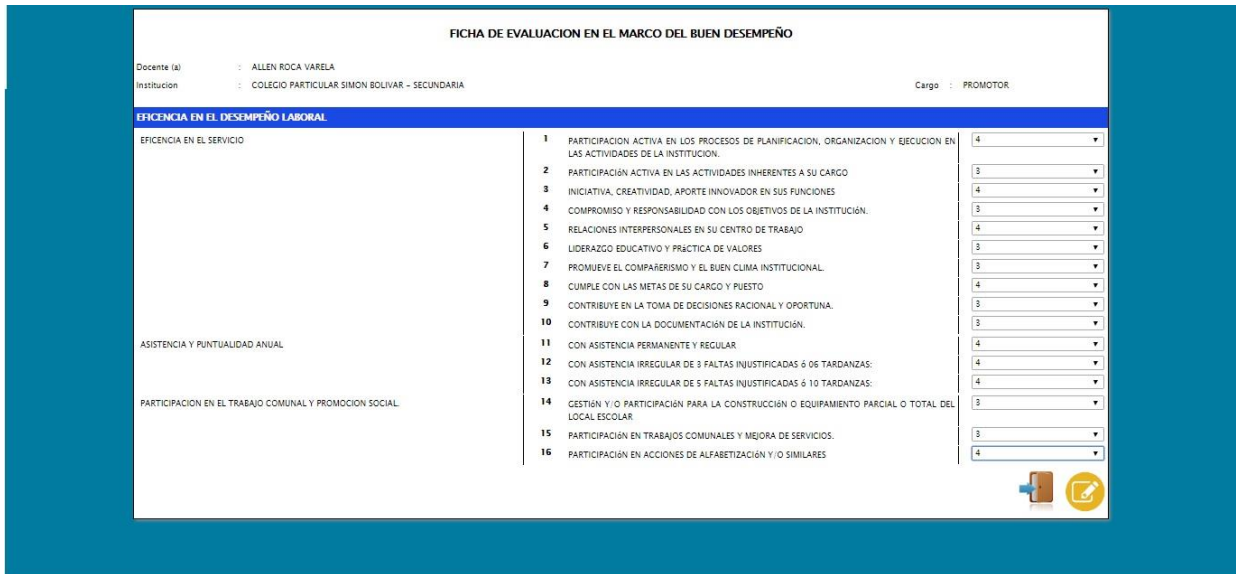


Figura 38: Pantalla ficha de evaluación en el marco del buen desempeño - Administrativo



Pantalla ingreso – Móvil

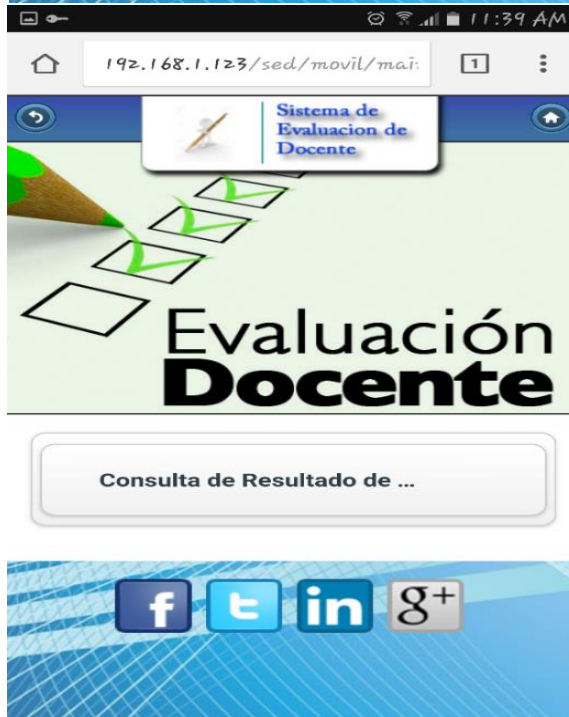


Figura 39:

Figura 40: Pantalla de consulta de resultados – Móvil.

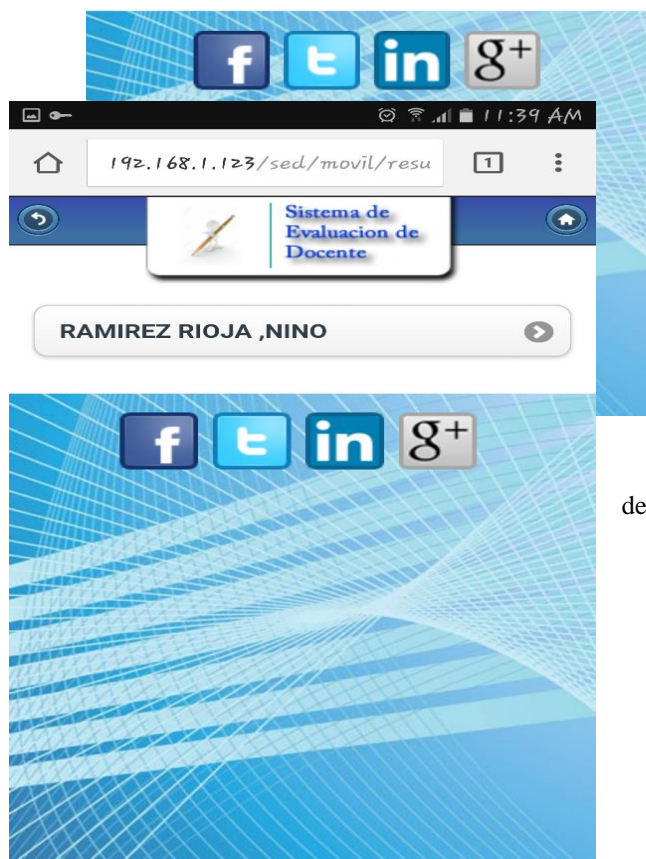


Figura 41: Pantalla de digitación de Parámetro de Búsqueda – Móvil

Figura 42: Pantalla de Información – Móvil



Figura 43: Pantalla de Resultados – Móvil

3.3. Determinar la influencia del sistema web móvil en el proceso de evaluación del desempeño laboral personal Docente y Administrativo del Colegio particular Simón Bolívar.

Después de haber implementado el sistema se procedió nuevamente a realizar la encuesta a los involucrados a fin de poder determinar el cambio.

3.1.3.1. TIEMPO DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

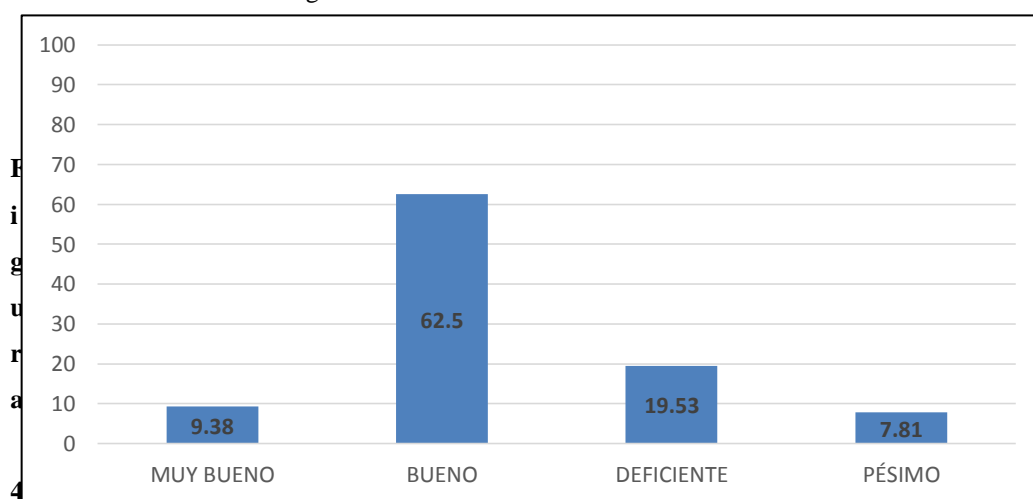
Pregunta 1: ¿Cómo lo calificarías el tiempo de procesamiento de la información en el proceso de evaluación del desempeño del personal docente y administrativo de la Institución con la implementación del sistema?

Tabla 20:

Tiempo de Procesamiento con uso del sistema

Equivalencia	fi	hi%
PÉSIMO	10	7.81%
DEFICIENTE	25	19.53%
BUENO	80	62.5%
MUY BUENO	13	9.38%
TOTAL	128	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.



4: Tiempo de procesamiento con uso del sistema

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.

En la Tabla Nro.17 y el grafico Nro. 17 se observa que la gran mayoría del personal Docente y Administrativo tiene valoraciones de manifiesta que el procesamiento de la información es (9.38%) MUY BUENA, el (62.5%) BUENO, (19.53%) DEFICIENTE Y (7.81%) PÉSIMO. Hay Discrepancias de opiniones.

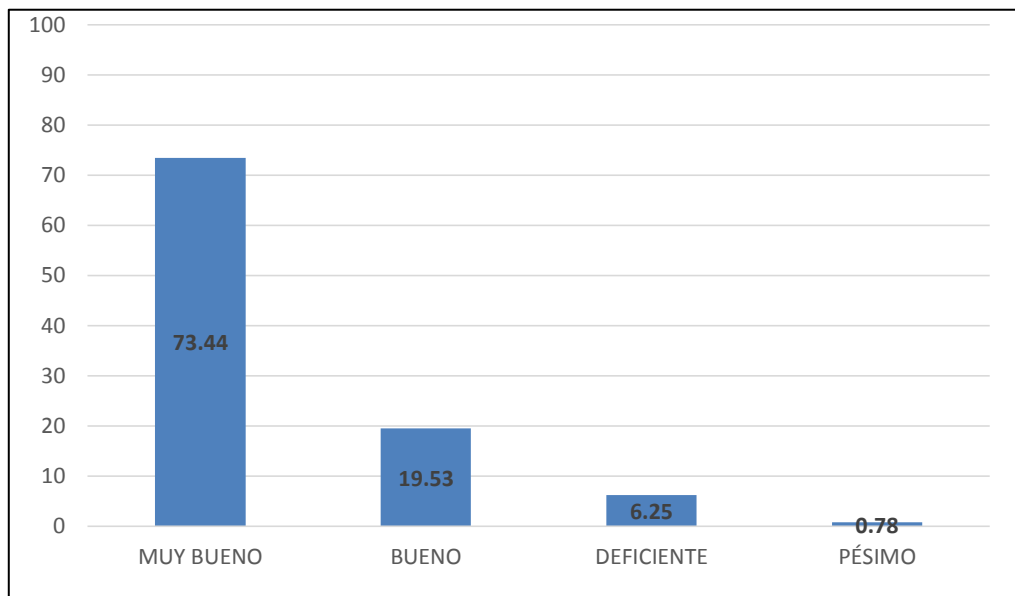
Pregunta 2: ¿Cómo considera Usted el impacto que tiene en el tiempo de proceso el uso un aplicativo informático?

Tabla 21:

Impacto en el tiempo con el uso del sistema

Equivalencia	fi	hi%
PÉSIMO	1	0.78%
DEFICIENTE	8	6.25%
BUENO	25	19.53%
MUY BUENO	94	73.44%
TOTAL	128	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.



pacto en el tiempo con el uso del sistema

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.

En la Tabla Nro. 18 y el grafico Nro. 18 se observa que la gran mayoría del personal Docente y Administrativo tiene valoraciones que manifiesta que el impacto en el tiempo de proceso es (73.44%) MUY BUENA, el (19.53%) BUENO, (6.25%) DEFICIENTE Y (0.78%) PÉSIMO. Hay Discrepancias de opiniones.

3.1.3.2. Grado de Disponibilidad de la Información

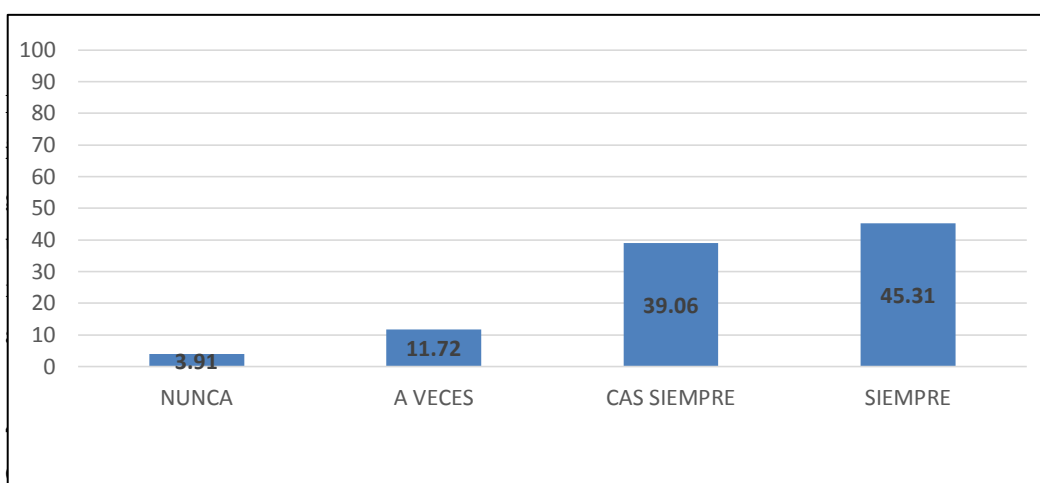
Pregunta 3: ¿Considera Usted que con el uso del sistema la información sobre el desempeño docente es de libre disponibilidad para un seguimiento y monitoreo por parte de los Directivos de la Institución?

Tabla 22:

Disponibilidad de información con el uso del sistema

Equivalencia	fi	hi%
NUNCA	5	3.91%
A VECES	15	11.72%
CASI SIEMPRE	50	39.06%
SIEMPRE	58	45.31%
TOTAL	128	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.



: Disponibilidad de información con el uso del sistema

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.

En la Tabla Nro. 19 y el grafico Nro. 19 se observa que la gran mayoría del personal Docente y Administrativo tiene valoraciones que manifiesta que la información sobre el desempeño docente es de libre disponibilidad para el seguimiento y monitoreo es (45.31%) SIEMPRE, el (39.06%) CASI SIEMPRE, (11.72%) A VECES Y (3.91%) NUNCA. Hay Discrepancias de opiniones.

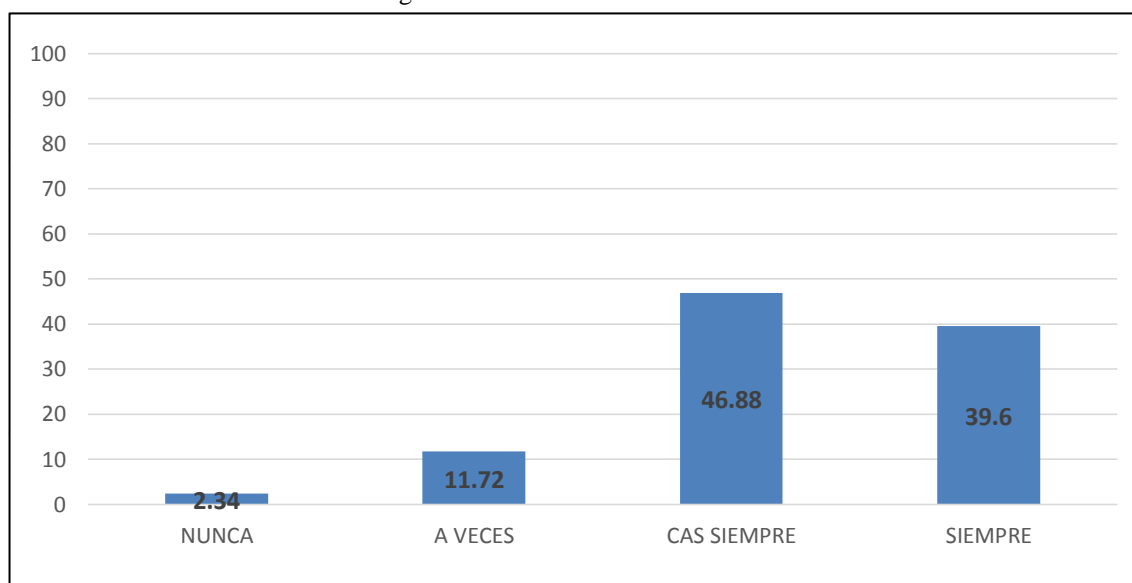
Pregunta 4: ¿Con la implementación del sistema cual es la frecuencia en que disponen de la información del proceso de evaluación del desempeño el personal Directivo y demás interesados?

Tabla 23:

Frecuencia de disponibilidad de información con el uso del sistema.

Equivalencia	fi	hi%
NUNCA	3	2.34%
A VECES	15	11.72%
CASI SIEMPRE	60	46.88%
SIEMPRE	50	39.06%
TOTAL	128	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.



Frecuencia de disponibilidad de información con el uso del sistema.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Tabla 23.

En la Tabla Nro. 20 y el grafico Nro. 20 se observa que la gran mayoría del personal Docente y Administrativo tiene valoraciones que manifiesta que la información sobre la disponibilidad de la información pertinente respecto al proceso de evaluación del desempeño es (39.06%) SIEMPRE, el (46.88%) CASI SIEMPRE, (11.72%) A VECES Y (2.34%) NUNCA. Hay Discrepancias de opiniones.

3.1.3.3. Grado de Integración de la Información

Pregunta 5: ¿Con el uso del sistema, Cuándo usted necesita la información consolidada referente a los resultados del desempeño docente y administrativo, se la han brindado?

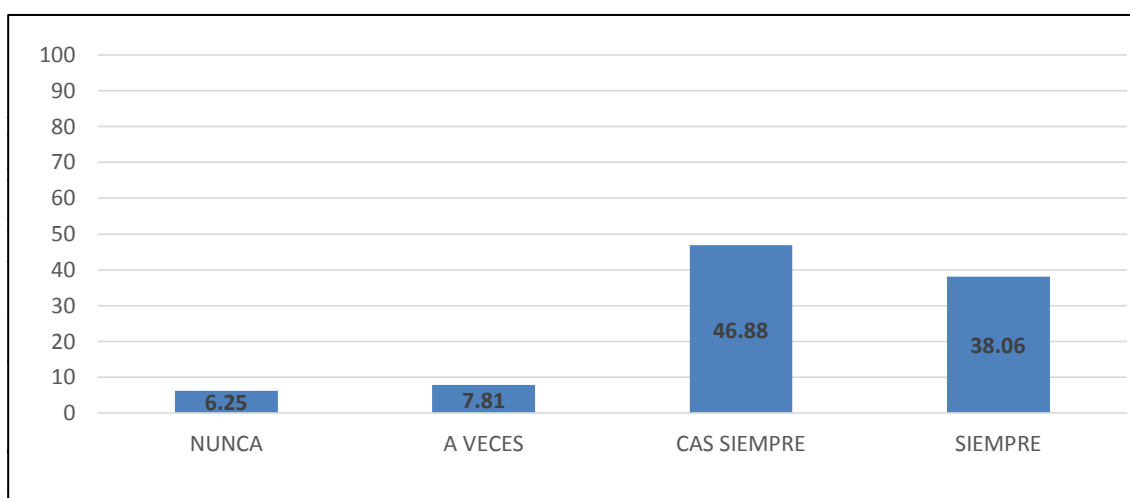
Tabla 24:

Consolidado de Información con el uso del sistema.

Equivalencia	Fi	hi%
NUNCA	8	6.25%
A VECES	10	7.81%
CASI SIEMPRE	60	46.88%
SIEMPRE	50	39.06%
TOTAL	128	100.00%

u

ente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.



: Consolidado de Información con el uso del sistema

Fuente: Elaboración propia de tabla 24

En la Tabla Nro. 21 y el grafico Nro. 21 se observa que la gran mayoría del personal Docente y Administrativo tiene valoraciones que manifiesta que la información sobre la disponibilidad de la información consolidada referente a diferentes resultado del desempeño docente y administrativo es (38.06%) SIEMPRE, el (46.88%) CASI SIEMPRE, (7.25%) A VECES Y (6.25%) NUNCA. Hay Discrepancias de opiniones.

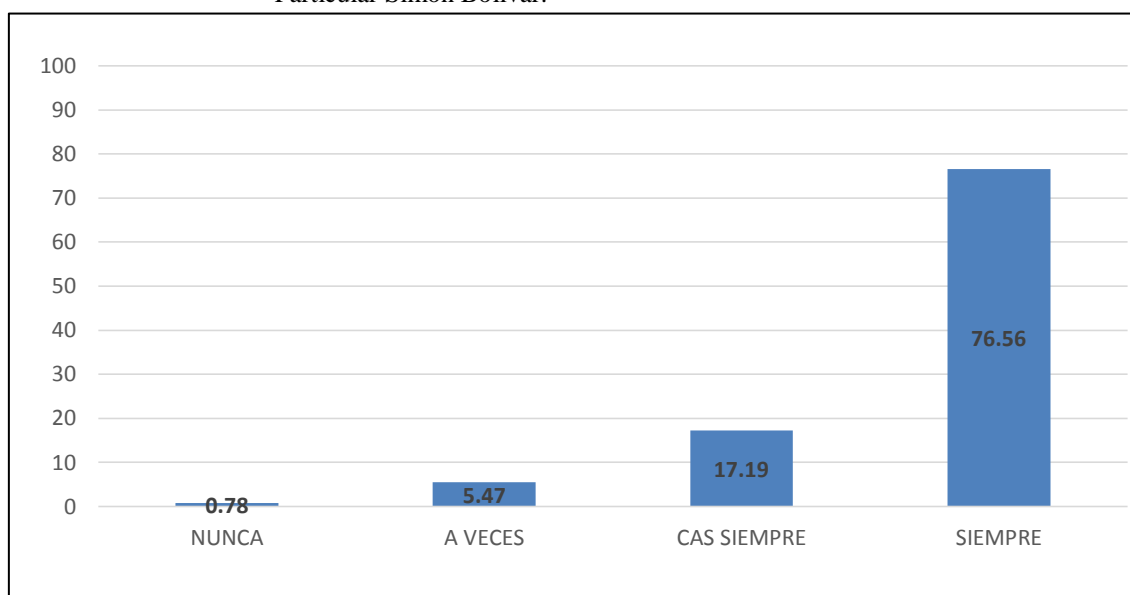
Pregunta 6: ¿Considera Usted que con el uso del sistema la empresa incorpora en su gestión de recursos humanos una buena integración de la información para el monitoreo?

Tabla 25:

Integración de la información con el uso del sistema.

Equivalencia	fi	hi%
NUNCA	1	0.78%
A VECES	7	5.47%
CASI SIEMPRE	22	17.19%
SIEMPRE	98	76.56%
TOTAL	128	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.



Integración de la información con el uso del sistema

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.

En la Tabla Nro. 22 y el grafico Nro. 22 se observa que la gran mayoría del personal Docente y Administrativo tiene valoraciones que manifiesta que actualmente la empresa incorpora en su estrategia de gestión de recursos humanos una buena integración de la información para un fácil monitoreo es (76.56%) SIEMPRE, el (17.19%) CASI SIEMPRE, (5.47%) A VECES Y (0.78%) NUNCA. Hay Discrepancias de opiniones.

3.1.3.4. Grado de toma de decisiones

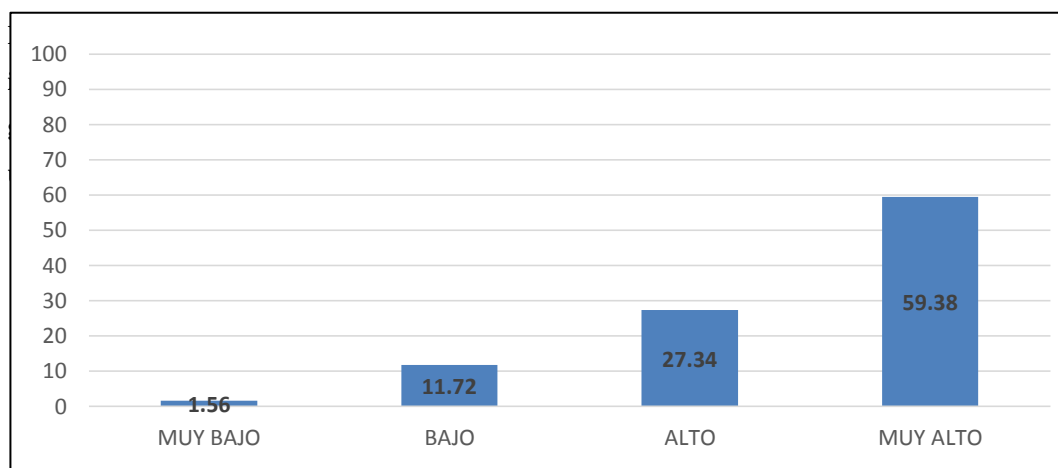
Pregunta 7: ¿Con el uso del sistema en qué nivel, la Dirección de la Institución dispone de información de sus colaboradores para la toma de decisiones?

Tabla 26:

Toma decisiones con el uso del sistema.

Equivalencia	fi	hi%
NUNCA	2	1.56%
A VECES	15	11.72%
CASI SIEMPRE	35	27.34%
SIEMPRE	76	59.38%
TOTAL	128	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.



ra 50: Toma decisiones con el uso del sistema

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.

En la Tabla Nro. 23 y el grafico Nro. 23 se observa que la gran mayoría del personal Docente y Administrativo tiene valoraciones que manifiesta que la dirección de la institución dispone de información de sus colaboradores para la toma de decisiones es (59.38%) MUY ALTO, el (27.34%) ALTO, (11.72%) BAJO Y (1.56%) MUY BAJO. Hay Discrepancias de opiniones.

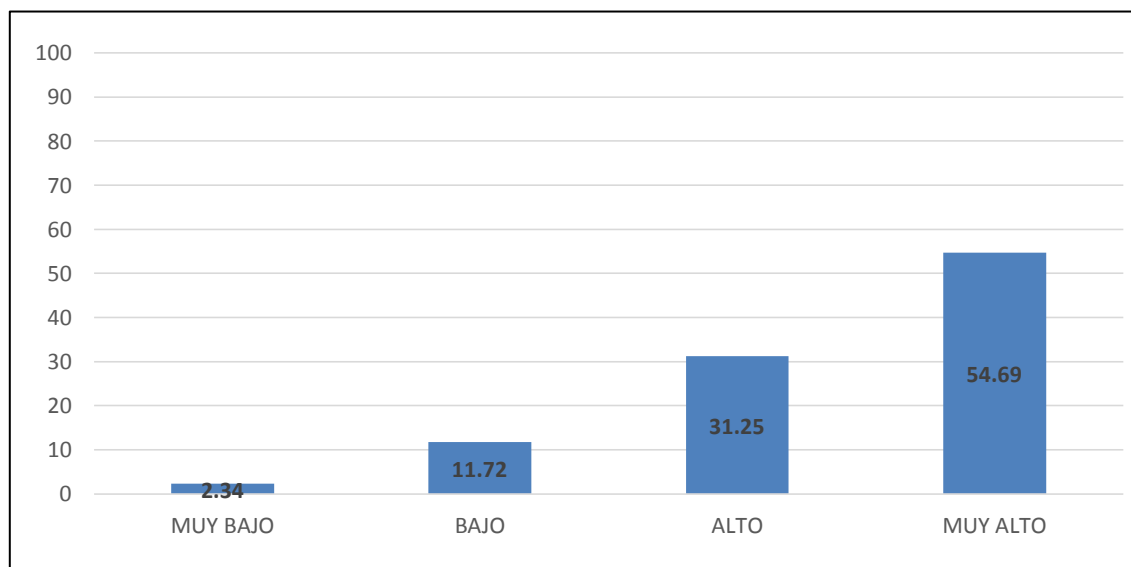
Pregunta 8: ¿Cómo considera el nivel de uso de TIC para la información orientada a la toma de decisiones en la Institución?

Tabla 27:

Nivel de uso de TIC en la toma de decisiones.

Equivalencia	fi	hi%
NUNCA	3	2.34%
A VECES	15	11.72%
CASI SIEMPRE	40	31.25%
SIEMPRE	70	54.69%
TOTAL	128	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.



: Nivel de uso de TIC en la toma de decisiones

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar.

En la Tabla Nro. 24 y el gráfico Nro. 24 se observa que la gran mayoría del personal Docente y Administrativo tiene valoraciones que manifiesta que el grado de soporte en TIC para la generación de información dirigida a la toma de decisiones de la institución es (54.69%) MUY ALTO, el (31.25%) ALTO, (11.72%) BAJO Y (2.34%) MUY BAJO. Hay Discrepancias de opiniones.

IV. DISCUSIÓN

Si evaluamos los resultados de la evaluación realizada, en la construcción de una solución tecnológica a través de herramientas de ingeniería, como son el proceso unificado de desarrollo y una plataforma software libre con soporte móvil; se puede afirmar entonces que la gestión de información para indicadores de la evaluación del personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar es un éxito y con ello corroboramos los paradigmas de la investigación realizada, esto quiere decir que definitivamente son buenas prácticas la de emplear un software que realice y nos brinde resultados óptimos y en tiempo real la participación externa e interna del personal.

Si detallamos los resultados en el “después de” observamos que la integración de información es calificada como entre Buena y Excelente, así como el tiempo y agilidad del proceso son calificados como excelente y por último el proceso de toma de decisiones pasó de ser Deficiente a Bueno y Excelente para los involucrados. Esto nos esclarece el cumplimiento de los objetivos formulados.

También debemos de tener en cuenta un computador o laptop para el uso del encargado de la evaluación a todo el personal docente y administrativo, dando como finalidad y el periodo en el cual las evaluaciones se llevarán a cabo trazar nuevas metas y objetivos dentro y fuera de la institución queriendo lograr objetivos más altos y convertir al Colegio Particular Simón Bolívar en una de las más grandes instituciones a nivel Provincial.

V. CONCLUSIÓN

- 5.1 Se realizó el diagnóstico funcional y técnico acerca del proceso de evaluación del desempeño docente y administrativo en la Institución Educativa, encontrándose deficiencias en los aspectos de tiempo, disponibilidad y uso de tecnologías para ello los instrumentos de análisis documental y encuesta fueron muy importantes en la indagación de la documentación académica y administrativa manejada por la institución así como en la forma como se desarrollaba dicho proceso de evaluación, permitiendo obtener directamente la opinión de los involucrados como es el personal Directivos, Promotoría y docentes de la misma Institución así como de entes reguladores como la Unidad de Gestión Educativa Local del Distrito de Tarapoto quienes son los responsables del modelo de evaluación del personal a tomar en cuenta.
- 5.2 Dadas la especificaciones de información del proceso de evaluación del desempeño de personal docente y administrativo se procedió a la construcción del sistema utilizando para ello una buena herramienta de modelado como es el proceso unificado, que permite manejar la complejidad de cualquier proceso de negocios de manera eficiente sobretodo respetando los tiempos por etapa previa planificación y programación de actividades. Ya en la fase de programación se empleó una plataforma software libre bastante comercial como es PHP con MYSQL, siendo importante librerías como jquery Mobile en la construcción del acceso móvil del sistema. Cabe mencionar que el uso de una plataforma comercial en la implementación de cualquier aplicación garantiza un ciclo de vida más extenso para el proyecto, puesto que existe el soporte necesario en el mercado ante la posible evolución de la aplicación desarrollada.
- 5.3 En la ejecución del tercer objetivo se recogió nuevamente la opinión de los involucrados: El personal Directivo, promotores y personal docente quedando demostrado la influencia favorable del sistema informático en el proceso de evaluación del desempeño del personal docente y administrativo del Colegio

Particular Simón Bolívar. Dichos resultados se pueden observar en la última parte del desarrollo de resultados de esta investigación. Una vez más queda demostrado el gran aporte de la tecnología de información a los procesos organizacional haciéndolos óptimos y manejables por los involucrados.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1 Se recomienda a la Dirección General y Promotoría del Colegio Privado Simón Bolívar asignar a su personal de soporte técnico la operatividad y mantenimiento de la aplicación, así como también evaluar y promover el uso de herramientas tecnológicas dentro de sus procesos sobretodo académicos donde está demostrado que el uso de las tecnologías brinda beneficios.

- 6.2 Se recomienda a la Dirección de Escuela de Ingeniería de Sistemas canalizar convenios con instituciones del Sector Público y Privado, a fin de realizar proyectos tecnológicos acorde sus necesidades con la participación de egresados de la carrera.

- 6.3 Es importante sugerir nuevas investigaciones tecnológicas de apoyo al sector educación que permitan conocer al personal Directivo el capital intelectual con el que cuenta la institución.

VII. REFERENCIAS

- ARRONDO, Fernanda. *Sistemas De Información En El Primer Nivel De Atención: Su Contribución A La Estrategia De Aps. Universidad Nacional de La Plata.* (Tesis de Pregrado). La Plata. 2011.
- BAUTISTA, Diana; HERRERA, María; JIMÉNEZ, Carlos; MILIÁN, Dulce y SUASTEGUI, Casandra. *Sistema De Información Hospitalario.* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2013.
- EDUARDO. *Trabajos Investigativos sobre Sistemas, Softwares, Tecnología informática 200.*” [Consultado el 11 de marzo del 2016]. Disponible en:
<http://indira-informatica.blogspot.pe/2007/09/qu-es-mysql.html>
- FARROÑA, Karen; TRUJILLO, Alex. *Sistema De Registro de Atención Médica para un Centro de Salud de Nivel I-3 de Complejidad.* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima. 2013
- MEJÍA, Yessika. *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales” - Estudio Realizado Con Agentes De Servicio Telefónico en la Ciudad de Quetzaltenango.* Universidad Rafael Landívar. 2012.
- MEJÍA, Rodrigo. *Diseño Web Móvil año 2010* [Consultado el 10 de mayo del 2016]. Disponible en: <http://habitatweb.mx/disenio-web-movil>
- MORENO, Rosa. En su trabajo de investigación titulado: *Análisis y Diseño de un Sistema Web de Citas para Essalud – Red Rebagliatti.* Universidad Tecnológica del Perú. Lima. 2012.
- MOSQUERA, Javier; MESTANZA, Willy. En su trabajo de investigación titulado: *Análisis, Diseño e Implementación de un Sistema de Información Integral de Gestión Hospitalaria para un Establecimiento de Salud Público.* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2007

PEREZ, Julián; GARDEY, Ana. Definición de PHP. Publicado: 2010. [Consultado el 12 de mayo del 2016]. Disponible en:
<https://definicion.de/php/>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

<i>TITULO</i>	<i>PROBLEMA</i>	<i>HIPOTESIS</i>	<i>OBJETIVO GENERAL</i>	<i>OBJETIVOS ESPECIFICOS</i>	<i>VARIABLE</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>TECNICAS</i>	<i>INSTRUMENTOS</i>	<i>FUENTES INFORMANTES</i>
Implementación de un sistema web móvil para la evaluación del desempeño Laboral del Personal Docente y administrativo del colegio particular Simón Bolívar – Tarapoto, 2016	¿Cómo Influye la implementación de un sistema web móvil para la evaluación del desempeño laboral del personal docente y administrativo del colegio particular Simón Bolívar – Tarapoto?	La implementación de un sistema web Móvil influye favorablemente en la evaluación del desempeño laboral de personal Docente y Administrativo del Colegio particular Simón Bolívar – Tarapoto	Implementar un sistema web móvil para la evaluación del desempeño Laboral del Personal Docente y administrativo del colegio particular Simón Bolívar – Tarapoto, 2016.	Elaborar un Diagnóstico funcional y técnico sobre la situación actual del proceso de evaluación del desempeño laboral personal Docente y Administrativo del colegio particular Simón Bolívar – Tarapoto.	VARIABLE DEPENDIENTE	Número de Documentos de evaluación del desempeño	Análisis documental	Guía de análisis documental	- Ficha de evaluación en el marco del buen desempeño docente y administrativo.
				Realizar las Etapas de Diseño y programación del sistema integrando el proceso Unificado con tecnología web Móvil	Evaluación del Desempeño Laboral	Número de Criterios de Evaluación	Encuesta	Questionario	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personal Docente ✓ Personal Administrativo ✓ Promotoría ✓ Dirección
					VARIABLE INDEPENDIENTE	Tiempo de procesamiento de la información Grado de disponibilidad de la información. Grado de integración de la información. Grado de Toma de decisiones Número de requerimientos funcionales. Numero de Requerimientos no funcionales Numero de Interfaces del sistema Número de informes operacionales y gerenciales. Grado de Accesibilidad Nivel de Performance Nivel de Portabilidad			
					VARIABLE DEPENDIENTE	PERSONAL DOCENTE	Análisis Documental	Ficha Técnica	Manual Técnico del Sistema
								Ficha Técnica	Manual Técnico del Sistema

Determinar la influencia del sistema web móvil en el proceso de evaluación del desempeño laboral personal Docente y Administrativo del Colegio particular Simón Bolívar

Evaluación del Desempeño Laboral

Preparación para el aprendizaje de estudiantes*

Enseñanza para el aprendizaje de estudiantes*

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Eficiencia en el servicio*

Asistencia y puntualidad anual*

Participación en el trabajo comunal y promoción social*

Tiempo de procesamiento de la información

Nivel de disponibilidad de la información.

Nivel de integración de la información.

Nivel de Toma de decisiones

Encuesta

Cuestionario

- ✓ Personal Docente
- ✓ Personal Administrativo
- ✓ Promotoría
- ✓ Dirección

* Ver cuadro de Operacionalización de variable

ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO, PROMOTORÍA Y DIRECCIÓN

A continuación se presenta una serie de preguntas que permitirán conocer directamente el proceso de evaluación del desempeño docente y administrativo del colegio particular SIMÓN BOLIVAR de Tarapoto, 2016.

Marque con una X el cuadro correspondiente a la alternativa que usted crea conveniente.

TIPO DE PERSONAL:

<input type="checkbox"/>	Director
<input type="checkbox"/>	Promotoría
<input type="checkbox"/>	Docente
<input type="checkbox"/>	Administrativo

INDICADOR: Tiempo de Procesamiento de la Información

Pregunta 01: ¿Si tuviera que evaluar el tiempo de procesamiento de la información en el proceso de evaluación del desempeño del personal docente y administrativo en la Institución. ¿Cómo lo calificaría?

4	Muy Bueno	3	Bueno	2	Deficiente	1	Pésimo
---	-----------	---	-------	---	------------	---	--------

Pregunta 02: ¿Cómo considera Usted el impacto que tendría en el tiempo de proceso el uso un aplicativo informático?

4	Muy Bueno	3	Bueno	2	Deficiente	1	Pésimo
---	-----------	---	-------	---	------------	---	--------

INDICADOR: Grado de Disponibilidad de la Información

Pregunta 03: ¿Considera Usted que la información sobre el desempeño docente es de libre disponibilidad para un seguimiento y monitoreo por parte de los Directivos de la Institución?

4	Siempre	3	Casi Siempre	2	A veces	1	Nunca
---	---------	---	--------------	---	---------	---	-------

Pregunta 04: ¿Con que frecuencia el personal directivo y demás interesados disponen de la información pertinente respecto al proceso de evaluación del desempeño?

4	Siempre	3	Casi Siempre	2	A veces	1	Nunca
---	---------	---	--------------	---	---------	---	-------

INDICADOR: Grado de Integración de la Información

Pregunta 05: Cuando usted ha necesitado información consolidada referente a diferentes resultados del desempeño docente y administrativo, se la han brindado?

4	Siempre	3	Casi Siempre	2	A veces	1	Nunca
---	---------	---	--------------	---	---------	---	-------

Pregunta 06: ¿Considera Usted que actualmente la empresa incorpora en su estrategia de gestión de recursos humanos una buena integración de la información para un fácil monitoreo?

4	Siempre	3	Casi Siempre	2	A veces	1	Nunca
---	---------	---	--------------	---	---------	---	-------

INDICADOR: Grado de toma de decisiones

Pregunta 07: ¿En qué nivel considera Usted la Dirección de la Institución dispone de información de sus colaboradores para la toma de decisiones?

4	Muy Alto	3	Alto	2	Bajo	1	Muy Bajo
---	----------	---	------	---	------	---	----------

Pregunta 08: ¿Cuál es el grado de soporte en TIC para la generación de información dirigida a la toma de decisiones en la Institución?

4	Muy Alto	3	Alto	2	Bajo	1	Muy Bajo
---	----------	---	------	---	------	---	----------

¡Gracias!



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Granda Milón, Pamela Magnolia
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Ingeniería de Sistemas - Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): Juís Miguel Trigozo García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Tarapoto, 25 de octubre de 2018.

 Pamela M. Granda Milón
 Ingeniera de Sistemas
 CIP N° 65102
 Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Granda Milón, Pamela Magnolia
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Ingeniería de Sistemas - Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Guía de Análisis Documental
 Autor (s) del instrumento (s): Luis Miguel Trigozo García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 25 de Octubre de 2018.


 Pamela M. Granda Milón
 Ingeniera de Sistemas
 CIP N° 65102

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Gonzales Sánchez, Pedro Antonio
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo - Tarapoto
 Especialidad : Ingeniería de Sistemas - Inteligencia Artificial
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): Luis Miguel Trigozo García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					42	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.2

Tarapoto, 25 de Octubre de 2018.


 Ing. Pedro Antonio Gonzales Sánchez
 CIP. 14493
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Gonzales Sánchez, Pedro Antonio
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo - Tarapoto
 Especialidad : Ingeniería de Sistemas - Inteligencia Artificial
 Instrumento de evaluación : Guía de Análisis Documental
 Autor (s) del instrumento (s): Luis Miguel Trigozo García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Tarapoto, 25 de Octubre de 2018.



 Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Del Castillo Morey, Maria Luisa
 Institución donde labora : Colegio Particular Simón Bolívar
 Especialidad : Docente en Educación Secundaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): Luis Miguel Trigozo García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.1

Tarapoto, 25 de Diciembre de 2018

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - TARAPOTO

 Mg. MARIA LUISA DEL CASTILLO MOREY
 C P P e. 351328



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Del Castillo Morey, María Luisa
 Institución donde labora : Colegio Particular Simón Bolívar
 Especialidad : Decente en Educación Secundaria
 Instrumento de evaluación : Guía de Análisis Documental
 Autor (s) del instrumento (s): Luis Miguel Trigozo García

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL .			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.1

Tarapoto, 25 de Octubre de 2018.

Gobierno Regional de San Martín
 Dirección Regional de Educación
 Unidad de Gestión Educativa Local - Tarapoto
 Mg. MARÍA LUISA DEL CASTILLO MOREY
 C.P.P. 351329

Sello personal y firma

CONSTANCIA

EL PROMOTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR “SIMÓN BOLÍVAR”, DEJA CONSTANCIA,

Que, el estudiante **Luís Miguel Trigozo García**, de la facultad de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Cesar Vallejo Sede Tarapoto, realizó la investigación de su tesis titulada **“Implementación de un sistema web móvil para la evaluación del desempeño laboral del personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar - Tarapoto, 2016”**, en el año que se menciona en el título del mismo.

Se expide la presente constancia, para los fines que estime conveniente,

Tarapoto, 26 de Octubre del 2018.

CP "SIMÓN BOLÍVAR" S.R.L.


ERICK ROCA VARGEM
GERENTE

Yo, **LUIS GIBSON CALLACNÁ PONCE**, docente de la Facultad DE **INGENIERIA** y Escuela Profesional DE **INGENIERIA DE SISTEMAS** de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, revisor (a) de la tesis titulada **"IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA WEB MÓVIL PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL COLEGIO PARTICULAR SIMÓN BOLÍVAR – TARAPOTO, 2016"**, del (de la) estudiante **LUIS MIGUEL TRIGOZO GARCIA** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **18%** 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.

Tarapoto, junio de 2018



 Firma
MG. LUIS GIBSON CALLACNÁ PONCE
DNI: 32873048

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

TESIS PREGRADO 2016

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	balderramabrian.blogspot.com Fuente de Internet	1%
2	myri2a5m.blogspot.com Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana Trabajo del estudiante	1%
4	univerzities.com Fuente de Internet	1%
5	revistas.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	bibdigital.epn.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	cdigital.dgb.uanl.mx Fuente de Internet	1%
8	www.ecured.cu Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	1%

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **Trigozo García, Luís Miguel** cuyo título es: **Implementación de un sistema web móvil para la evaluación del desempeño laboral del personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar – Tarapoto, 2016**",

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **13** (número) **trece** (letras).

Tarapoto, **16 de diciembre** de **2016**



 Mg. Walter Saucedo Vega
 PRESIDENTE



 Ing. Dick Díaz Delgado
 SECRETARIO



 Mg. Luis Gibson Callacná Ponce
 VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo **LUIS MIGUEL TRIGOZO GARCIA** identificado con DNI N° **72519599**, egresado de la Escuela Profesional de **INGENIERIA DE SISTEMAS** de la Universidad César Vallejo, autorizo (**X**), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA WEB MÓVIL PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL COLEGIO PARTICULAR SIMÓN BOLÍVAR – TARAPOTO, 2016**"; 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: **72519599**

FECHA: 26 de junio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



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:

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
Directora de Investigación

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Luís Miguel Trigozo García

INFORME TÍTULADO:

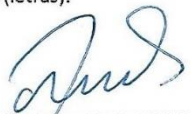
Implementación de un sistema web móvil para la evaluación del desempeño laboral del personal docente y administrativo del Colegio Particular Simón Bolívar – Tarapoto, 2016

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Ingeniero de Sistemas

SUSTENTADO EN FECHA: Tarapoto, 16 de diciembre del 2016

NOTA O MENCIÓN: 13(número) trece (letras).



Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO