



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Sistemas de información y su relación con el desempeño laboral de los
trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario del Perú Sede Regional
Nor Oriente San Martín, 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Jimmy Paredes Amasifuén

ASESOR:

Dr. Gustavo Ramírez García

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017



.....
Dr. Kieffer Segundo Bazán Vargas
Presidente



.....
Dra. Yoni Meni Rodríguez Espejo
Secretaria



.....
Dr. Gustavo Ramírez García
Vocal

DEDICATORIA

La presente Tesis está dedicada a Dios, quien me ilumina y me brinda la fortaleza necesaria en mi diario vivir.

A mis padres, quienes son mi ejemplo a seguir y me brindan su apoyo constante.

A mi esposa y mi hijo Liam Mateo, quien es mi alegría e inspiración para salir adelante y lograr todos mis objetivos y metas propuestas en la vida.

Jimmy.

AGRADECIMIENTO

Un sincero agradecimiento a mi familia por su gran apoyo incondicional, a los servidores públicos administrativos del INPE Sede Regional San Martín por su participación y colaboración en la realización de la presente Tesis, a mis profesores por todas sus enseñanzas en todo el periodo académico.

El autor.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Jimmy Paredes Amasifuèn, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 71043690, con la tesis titulada Sistemas de información y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario del Perú Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017.

Declaro bajo juramento que:

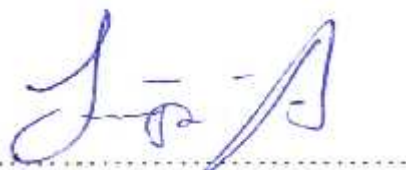
- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan 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), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, septiembre del 2017.



JIMMY PAREDES AMASIFUEN

DNI N° 71043690

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Sistemas de información y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario del Perú Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017”, buscando como finalidad establecer la relación entre los sistemas de información y el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín – 2017. La tesis aborda lo siguiente:

El capítulo I: Se presenta un breve recuento de la realidad problemática, los estudios previos a las variables de estudio, tanto en el ámbito internacional, nacional, regional y local; así el marco referencial relacionado al tema en estudio, el planteamiento y formulación del problema, la justificación, hipótesis y objetivos.

El capítulo II: Está relacionado a la metodología, la misma que incluye el tipo de estudio, diseño de investigación, las variables y la Operacionalización de las variables; la población y muestra, la técnica e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

El capítulo III: Se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos con su respectivo análisis y el procedimiento estadístico que nos permitió concluir el nivel de asociación entre ambas variables.

El capítulo IV: Se presenta la discusión de los resultados obtenidos contrastando con el marco teórico y los estudios previos de las variables en estudio.

El capítulo V: Se consideran las conclusiones, las mismas que fueron formuladas en estricta coherencia con los objetivos e hipótesis de investigación.

El capítulo VI: Se sugieren las recomendaciones de acuerdo a las conclusiones planteadas.

Finalmente se presenta los anexos que están constituidos por información auxiliar que muestran los instrumentos y medios de verificación de la investigación realizada.

El autor.

ÍNDICE

	Página
PAGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRAC.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajo Previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del Problema.....	30
1.5. Justificación del estudio.....	31
1.6. Hipótesis.....	32
1.7. Objetivos.....	32
II. METODO.....	34
2.1. Diseño de investigación.....	34
2.2. Variables, Operacionalización.....	35
2.3. Población y Muestra.....	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	38
2.5. Métodos de análisis de datos.....	41
2.6. Aspectos éticos.....	41
III. RESULTADOS.....	42
IV. DISCUSIÓN.....	54
V. CONCLUSIONES.....	56
VI. RECOMENDACIONES.....	57
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
VIII. ANEXOS.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla N° 1 Relación entre los sistemas de información y el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, 2017.....	40
Tabla N° 2: Gestión de los sistemas de información según las dimensiones en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, 2017.....	42
Tabla N° 3: Desempeño laboral de los trabajadores según las dimensiones en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, 2017.....	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página
Grafico N° 1: Relación entre los sistemas de información y el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, 2017.....	40
Grafico N° 2: Gestión de los sistemas de información según las dimensiones en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, 2017.....	42
Grafico N° 3: Desempeño laboral de los trabajadores según las dimensiones en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, 2017.....	47

RESUMEN

El trabajo de investigación “Sistemas de información y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario del Perú Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017”, planteó como objetivo general determinar la relación entre los sistemas de información y el desempeño laboral de los trabajadores del INPE, durante el periodo 2017, mediante un estudio no experimental y descriptiva correlacional, con una muestra de 28 trabajadores, y para el recojo de información respecto a las dos variables se utilizó una encuesta y una ficha de observación. Los resultados obtenidos para contrastar la hipótesis en estudio se efectuaron utilizando la tabulación de los datos a través del estadístico SPSS-21, y consecutivamente la aplicación del Rho de Spearman. La investigación concluye que los sistemas de información con el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017, tienen relación significativa, donde el valor de correlación calculado de (0,846) índice mayor a lo esperado, implica rechazar la hipótesis nula, pues se aproximan al 1, es decir en el año 2017 lo que implica a un mal manejo de los sistemas en la institución afecta considerablemente en el desempeño de cada trabajador. Además, se ha logrado determinar que el sistema de información se viene manejando de manera deficiente (54% inadecuado), la cual repercute en gran medida al desempeño laboral de los colaboradores de la misma, pues demuestra un nivel deficiente (50% inadecuado).

Palabra clave: Sistemas de información, Desempeño laboral.

ABSTRAC

The research work "Information systems and their relation to the labor performance of workers of the National Penitentiary Institute of Peru Regional Headquarters Nor Oriente San Martin, 2017", proposed as a general objective to determine the relationship between information systems and work performance of INPE workers, during the period 2017, through a non-experimental and descriptive correlational study, with a sample of 28 workers, and for the collection of information regarding the two variables a survey and an observation sheet were used. The results obtained to test the hypothesis were made using the tabulation of the data through the SPSS-21 statistic, and consecutively the Spearman Rho application. The research concludes that the information systems with the labor performance of the workers of INPE Regional Headquarters Nor Oriente San Martin, 2017, have a significant relationship, where the calculated correlation value of (0.846) higher than expected index implies rejecting the hypothesis null, because they approach 1, that is to say in 2017 which implies a poor management of the systems in the institution affects considerably in the performance of each worker. In addition, it has been determined that the information system is being handled poorly (54% inadequate), which greatly affects the work performance of the employees of the same, as it shows a poor level (50% inadequate).

Key word: Information systems, Job performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Los sistemas de Información y su interacción entre personas, tecnologías y procedimientos en una organización pública, están enfocados al apoyo de la gestión administrativa, como a la toma de decisiones en la dirección, ya que es considerado como herramienta importante dentro de los negocios, permitiendo así un mejor desempeño laboral por parte de los trabajadores en el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales. (Muñoz, 2013)

En tal sentido, se encontró que los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, no cumplen eficientemente con la administración y gestión de los sistemas de información a través de las nuevas tecnologías de información (TI), a esto se suma el desconocimiento y una incorrecta utilización de los mismos, entre otras carencias del personal como la falta de motivación, capacitaciones limitadas recibidas, disminuyendo significativamente el nivel de desempeño laboral y obteniendo como resultado ser una organización no competitiva, y por ende no lograr incrementar su productividad. (Instituto Nacional de Penitenciaría, 2016)

Por tal razón, según estudios realizados en el Perú demuestran que actualmente existe una necesidad urgente de proyectos de sistemas de información (SI), en cada una de las sedes del INPE a nivel nacional, ya que en cada una de sus dependencias se viene manejando grandes cantidades de datos los cuales deben ser seleccionados y analizados, de tal manera se pueda recoger información destacada, que pueda ser utilizada para la correcta administración, y más aún para la toma de decisiones de dirección.

En nuestra región, la “Oficina Regional Nor Oriente San Martín”, es la única dirección que se encarga de planificar, dirigir, ejecutar, evaluar y supervisar el funcionamiento de los nueve establecimientos penitenciarios y seis establecimientos de asistencia post penitenciaria y de ejecución de penas limitativas de derecho y otras dependencias en el ámbito de su jurisdicción, por la cual el personal administrativo contratado no está plenamente capacitado, motivado y preparado en los diferentes ámbitos de su desempeño, principalmente en informática, y demás elementos que compone un sistema de información, generando una problemática actual principalmente en nuestra sede ubicada en la provincia de San Martín.

1.2. Trabajo Previos

A Nivel Internacional

Martínez, T. (2013) en su tesis de maestría “Situación de los sistemas de información automatizados de gran alcance del sector público estatal en Xalapa, Veracruz” por la Universidad Veracruzana, México, tuvo como objetivo Conocer las causas por las que los sistemas de información automatizados de gran alcance, no existen en el sector público estatal en Xalapa, Veracruz, en el período 2006-2007, considerando como muestra a 47% de la población, utilizando un diseño no experimental, transversal descriptivo, concluyendo que la hipótesis establecida tiene que ser rechazada, ya que sólo una de las variables tiene incidencia sobre la escasa o nula existencia de los sistemas de información y esa variable no es propiamente del personal administrativo. Según los encuestados el 65% consideran que muy importante la capacitación para ACODIHUE porque permite cumplir los objetivos de la organización, así mismo el 86% consideran que el método o técnica de capacitación de ACODIHUE es apropiado, pero debe mejorar en algunos aspectos, y el 47% señalan que el método aplicado les a motiva a trabajar de una manera efectiva y constructiva.

Donis, M. (2017) en su tesis de maestría “Efecto de brindar información de retorno (FEEDBACK) del desempeño en colaboradores del departamento de producción de una empresa industrial según criterio de un grupo de supervisores y gerentes” por la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, tuvo como objetivo principal conocer el efecto que tiene la información de retorno feedback del desempeño en colaboradores del departamento de producción de una empresa industrial, analizando un total de 10 gerentes y supervisores, utilizando un diseño no experimental cualitativa, concluyendo que los colaboradores del área de producción recibir información de retorno (feedback) les brinda satisfacción laboral (56% aceptable), además el 67% considera que recibir información constante contribuye a la mejora de sus actividades y función en el área, además de obtener buenos resultados en la producción.

Basso, D. (2014) en su tesis de maestría “Propuesta de Métricas para proyectos de explotación de Información” por la Universidad Tecnológica Nacional, Buenos aires, tuvo como objetivo principal proponer un conjunto de métricas aplicables al desarrollo de un proyecto de Explotación de Información para PyMEs, centrado en el Modelo de Proceso de Desarrollo mencionado, utilizando un banco de pruebas simulado de 32 proyectos de explotación de información, concluyendo que al aplicar las propuestas métricas presentadas beneficiarán significativamente la producción de empresas de cualquier rubro. A su vez, el porcentaje total de casos de prueba clasificados incorrectamente por el modelo en esa misma clase, asociado a la métrica NCFB, es menor al 20% del total de casos. Esta proporción de clasificaciones incorrectas representa el 63% de los modelos de explotación de información con mayor incidencia sobre las métricas en estudio, mientras que el 37% restante presenta un comportamiento extrapolado respecto a los casos clasificados incorrectamente para cada clase.

A Nivel Nacional

Pezo, T. (2014), en su tesis de maestría: “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chaclacayo, año 2013”, de la Universidad Peruana Unión, Lima. Plantea las siguientes conclusiones: La motivación guarda relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo en el 2013. En la cual se halló un valor de correlación de $-0,052$; lo cual siendo que la correlación es muy débil. Concluyendo que la motivación extrínseca no guarda relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo. Se observa según los encuestados, el 36.5% se ubica en nivel medio en el ámbito laboral. Seguido del 28.6% cuyo desempeño es de nivel alto, y el 34.9% se desempeña laboralmente de nivel bajo, así mismo se observó que el 44.4% consideran de nivel medio la claridad de desempeño laboral y 36.5% quienes lo consideran en un nivel bajo; mientras que el 19% consideran a la claridad en el desempeño de nivel alto.

Larico, R (2014), en su tesis de maestría: “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014”, llego a las siguientes conclusiones: Se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román. Se evidenció relación significativa entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román. En donde el 46.70% de los colaboradores consideran que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es buena, así mismo el 57.14% manifestó que su relación con su jefe es buena; el 41.21% indicó que regular. También los colaboradores señalan que el 46.70% manifestó

que fue de dos a cuatro capacitaciones, mientras que el 26.92% señaló que fueron más de cuatro.

Prado, C. (2015), en su tesis de maestría: “Relación entre el clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo”, tuvo como objetivo Establecer la relación de los factores del Clima Laboral y las Competencias del Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. Utilizando 60 administrativos como población, de tipo descriptivo correlacional, por ende, se concluye que existe una vinculación causa - efecto positiva entre ambas variables. En donde la Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo, el puntaje máximo alcanzado para el clima laboral fue de 200 puntos y para el desempeño laboral de 92 puntos, los trabajadores consideran que el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto, el 25.00% en el nivel medio y un 16.67% en el nivel bajo. En las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores se encontró que la dimensión sobre el desempeño con las condiciones físicas obtuvo un 70.0% entre el nivel medio y bajo, por otro lado, con un porcentaje del 65.0% entre el nivel medio y bajo se ubicó la dimensión de la satisfacción con su trabajo.

A Nivel Regional y Local

Vásquez A. y Alvarado G. (2014) en su tesis de maestría: “Relación entre el conocimiento y utilización de las TIC en el desempeño laboral de los juzgados de Moyobamba. Enero - Julio 2014”, por la Universidad Cesar Vallejo, plantea como objetivo establecer la relación entre el conocimiento y uso sobre las TIC en el desempeño laboral de los juzgados de Moyobamba. Enero – Julio, 2014, tomando como muestra 45 trabajadores, del tipo correlacional, no experimental, y concluyendo que si existe una alta relación directa entre el conocimiento y uso sobre las TIC y el desempeño laboral del personal de los Juzgados de Moyobamba y que el 95.1% de la

variabilidad de los puntajes en el desempeño laboral es explicada por el nivel de conocimiento y uso sobre las TIC. Es decir el 45% de los encuestados señalan que existe una comunicación recíproca regular, el 43% señala que las funciones se realizan poco eficiente.

Pérez, L. (2016) en su tesis de maestría: “Desempeño laboral de los directores de las instituciones educativas del distrito de San Rafael, provincia de Bellavista, región San Martín, 2013-2014” de la Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, plantea como objetivo principal describir el desempeño laboral de los directores de las instituciones educativas del distrito de San Rafael, provincia de Bellavista, región San Martín, 2013-2014, se tomó como muestra 16 directores, y se llegó a la conclusión que los directores califican con un nivel de desempeño laboral aceptable (52%); o sea hay un desempeño logrado medianamente en el cumplimiento de sus funciones como administrador y gestor de una institución educativa. Es decir 65% de los encuestados señalan que existe una adecuada comunicación entre compañeros de trabajo, por otro lado el 45% menciona que existe una adecuada relación interpersonal.

Sánchez, V. (2016) en su tesis de maestría: “Relación entre satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 00925 - "Santa Isabel" del distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, región San Martín – 2015” plantea como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 00925 - "Santa Isabel", distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, región San Martín, en el año 2015, tomando como muestra 23 docentes, con un estudio de tipo experimental, concluyendo que el desempeño laboral se presenta a un nivel regular de 55%, según lo trabajado internamente, no hay una buena relación interpersonal entre compañeros, tampoco hay comunicación recíproca.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Los Sistemas de Información

Definición:

Ralph, G (2010) refiere que es un conjunto de factores que obtienen, manipulan, guardan y reparte datos e información que lleva consigo una respuesta correctiva llamado mecanismo de retroalimentación si no se ha llegado a cumplir la meta. Este mecanismo es un punto importante que ayuda a las instituciones a cumplir con las metas trazadas, dentro de ellas aumentar su rentabilidad, con el propósito de brindar mejoras en el servicio y por ende mejorar la calidad de servicio y satisfacción al cliente. (p. 10)

Por otro lado, se ha logrado recopilar también que:

“Un sistema de información de recursos humanos se fundamenta en una base de datos (inclusive una base de talentos o una base de competencias) que da libre disposición al cliente, en tiempo real”. (Chiavenato, I. 2009, p. 514)

Es toda la información que debe poseer este sistema, está relacionado al personal, asimismo esta debe ser accesible a cualquier momento, pues facilitara la toma de decisiones en cualquier circunstancia.

Para el funcionamiento adecuado del área de recursos humanos requiere todo tipo de información sobre el personal, ya que es necesario tener todo tipo de información para poder manejar adecuadamente a los empleados, es decir ser gestionados adecuadamente, es por ello que “La contribución global del departamento de recursos humanos a la organización es parte fundamental de la calidad de la información que obtenga y distribuye, porque es mediante la información como se efectúan los

procesos modernos de toma de decisiones”. (Werther, W. y Davis, K., 2008, p. 49).

Entonces como ya lo mencionaba los sistemas de información está comprendida como según Mondy, (2010). Como “cualquier enfoque organizado para obtener información relevante y oportuna sobre la cual se puedan basar las decisiones de recursos humanos”. (p.78). Pues la información accesible determinará la toma de decisiones adecuadas, ya que no se tendrá ninguna dificultad o duda para decidir.

Por otro lado, Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R (2008), considera que “los sistemas de información de RRHH (SIRH) son sistemas utilizados para recopilar, registrar, almacenar, analizar y recuperar datos relativos a los RRHH de la organización” (p.96). Por ende este sistema es de vital importancia para toda organización, ya que es una fuente de análisis para tomar adecuadas decisiones frente a diversos casos que se presente en ella.

Elementos de un sistema de información

Ralph, (2010) Entrada de Información: “Es el proceso mediante el cual el Sistema de Información toma los datos que requiere para procesar la información. Las entradas pueden ser manuales o automáticas”. (p.48). “Las manuales son aquellas que se proporcionan en forma directa por el usuario, mientras que las automáticas son datos o información que provienen o son tomados de otros sistemas o módulos. Esto último se denomina interfaces automáticas”. (p.87). “Las unidades típicas de entrada de datos a las computadoras son las terminales, las cintas magnéticas, las unidades de diskette, los códigos de barras, los escáner, los monitores sensibles al tacto, el teclado y el mouse, entre otras”. (p.42)

Almacenamiento de información: El almacenamiento es una de las actividades o capacidades más importantes que tiene una computadora, ya que a través de esta propiedad el sistema puede recordar la información guardada en la sección o proceso anterior. Esta información suele ser almacenada en estructuras de información denominadas archivos. La unidad típica de almacenamiento son los discos magnéticos o discos duros, los discos flexibles o diskettes y los discos compactos (CD-ROM).

Procesamiento de Información: Es la capacidad del Sistema de Información para efectuar cálculos de acuerdo con una secuencia de operaciones preestablecida. Estos cálculos pueden efectuarse con datos introducidos recientemente en el sistema o bien con datos que están almacenados. Esta característica de los sistemas permite la transformación de datos fuente en información que puede ser utilizada para la toma de decisiones, lo que hace posible, entre otras cosas, que un tomador de decisiones genere una proyección financiera a partir de los datos que contiene un estado de resultados o un balance general de un año base.

Salida de Información: La salida es la capacidad de un Sistema de Información para sacar la información procesada o bien datos de entrada al exterior. Las unidades típicas de salida son las impresoras, terminales, diskettes, cintas magnéticas, la voz, los graficados y los plotters, entre otros. Es importante aclarar que la salida de un Sistema de Información puede constituir la entrada a otro Sistema de Información o módulo. En este caso, también existe una interface automática de salida. (p. 12)

Seguridad informática

Piattini, (2012) “La información que es tratada en una organización es un recurso crítico que debería ser protegido, ya

que la misma es la base de la mayoría de las decisiones que son adoptadas a lo largo del tiempo”. (p.64)

Piattini, (2012) refiere que para tener “una seguridad razonable sobre si la información es exacta y completa, estar disponible cuando se necesita y ser confidencial, la implementación de controles internos informáticos es necesario”. (p.41). Además “ayudan a cumplir con las exigencias legales en materias de derecho informático y a asegurar que los sistema automáticos de procesamiento de la información funcionan de acuerdo a lo que se espera de ellos”. (p. 33)

Personas

Pérez y Gardey, (2008) plantea que un individuo es un ente capaz de vivir y relacionarse con la sociedad teniendo deberes y derechos que cumplir y respetar, así mismo su relación con su entorno debe darse a través del trabajo realizado en una organización capaz de desarrollar sus habilidades y destrezas para el bien común.

En el ámbito del derecho, una persona es todo ente que, por sus características, está habilitado para tener derechos y asumir obligaciones. Por eso se habla de distintos tipos de personas: personas físicas (como se define a los seres humanos) y personas de existencia ideal o jurídica (grupo donde se agrupan las corporaciones, las sociedades, el Estado, las organizaciones sociales, etc.). (p. 263)

Organización

Pérez y Merino, (2008) plantea que “una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros

subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas”.
(p.84)

Una institución está conformada por un grupo de personas que trabajan en equipo para ejercer funciones propuestas por la empresa con el propósito de cumplir con metas y objetivos alcanzados por la institución, así mismo se menciona que cada organización está formada por normas, estatutos y reglamentos que deben ser respetados por todos los que se integran en ella; cabe indicar que para ejercer un desempeño favorable se debe considerar tener al personal con el perfil que requiera el puesto para que brinde las condiciones necesarias de ejercer sus funciones como se debe. (p. 263)

Tecnología

Pérez y Merino, (2008) manifiesta que es “la aplicación de un conjunto de conocimientos y habilidades con un claro objetivo: conseguir una solución que permita al ser humano desde resolver un problema determinado hasta el lograr satisfacer una necesidad en un ámbito concreto”. (p.75)

Pérez, J. y Merino, M. (2008) “La tecnología está presente en todos los ámbitos de la vida cotidiana. De una forma u otra, casi todas las actividades que realizamos a lo largo del día implican la utilización de algún dispositivo tecnológico”.

El enfoque de la tecnología está relacionada al conjunto de las características que permiten fabricar objetos y modificar el medio ambiente, lo que se realiza con la intención de satisfacer las necesidades.

Se entiende a la tecnología como la ejecución práctica del conocimiento propiciado por la ciencia. En “el lenguaje coloquial, de todas formas, se vincula la tecnología con la tecnología informática, que es aquella que posibilita el procesamiento de

información a través de medios artificiales como las computadoras”.

1.3.2. Desempeño Laboral

Administración del desempeño

La administración del desempeño es de vital importancia en toda organización, ya que este se encargará de encaminar a los trabajadores, pues depende de ellos para que la organización cumpla con los objetivos propuestos, es por ello que analizando el libro de Dessler, G (2009), menciona que es el “proceso que consolida el establecimiento de metas, la evaluación del desempeño y el desarrollo en un solo sistema común, el cual tiene el objetivo de asegurarse de que el desempeño del empleado respalde las metas estratégicas de la empresa” (p. 336). Por ende, la evaluación del desempeño es la herramienta principal de la gestión, pues en base a ella se logrará determinar las deficiencias del personal, para tomar medidas correctivas de acuerdo a ellas.

Asimismo, la administración del desempeño posee un objetivo principal que es el de fortalecer las capacidades y habilidades del personal, por lo que cumple una labor importante dentro de cualquier organización, ya que es:

Se debe tomar en cuenta que el desempeño que ejerza el personal a la organización debe estar acorde al logro de objetivos de la organización puesto que el trabajo que realice brindara productividad y rentabilidad, generando así mas puesto de trabajo, sin embargo se debe considerar que al lograr las metas la institución debe brindar las condiciones necesarias para el éxito, el área de recursos humanos debe fomentar en capacitaciones y

talleres para mantener al personal motivado y satisfecho. (Chiavenato, I. 2009, p. 272)

En pocas palabras la administración del desempeño debe ser presidida por el gerente de recursos humanos, quien se encargará de identificar todas las necesidades del personal, y posteriormente satisfacerlas, sin obviar que los empleados deben ser formados constantemente, pues esto permitirá a la organización ser flexible a los cambios organizacionales.

Responsabilidades en la evaluación del desempeño:

En la evaluación del desempeño intervienen dos personajes principales, pues es el individuo y el gerente, los cuales durante este proceso crearán relaciones más cercanas de tal manera se solucione todos los problemas que aquejan al personal, entonces como ya lo mencionaba y de acuerdo a lo mencionado por Chiavenato, I (2009), considera lo siguientes:

La responsabilidad de la evaluación del desempeño está comprendida por:

Autoevaluación del desempeño: como ya lo mencionaba el individuo es parte de la evaluación ya que lo “ideal sería que cada persona evaluara su propio desempeño, a partir de algunos criterios de referencia para evitar la subjetividad implícita del proceso” (Chiavenato, 2009, p. 249). Esto muchas veces no es aceptable para algunas organizaciones, por lo que se limitan a realizar este tipo de evaluaciones.

El gerente: es el principal impulsor de la evaluación del desempeño, pues será el que maneje toda la información obtenida para tomar medidas correctivas ante ello, es por ello que “en la

mayor parte de las organizaciones el gerente como administrador de personas tiene una responsabilidad de línea por el desempeño de sus subordinados, de su constante evaluación y de la comunicación de los resultados” (Chiavenato, 2009, p. 250). Mejor dicho, del gerente tiene la total responsabilidad de mejorar el desempeño de sus trabajadores, ya que reflejara los resultados de su gestión.

El individuo y el gerente: al juntar a las dos partes la evaluación y el fortalecimiento del desempeño se vuelve aún más valioso para la organización, puesto que en ella abarca la aplicación mutua para mejorar los resultados, ya que “la participación del individuo y del gerente en la evaluación conforma una tendencia fuerte y funciona como el elemento que guía y orienta, mientras que el colaborador evalúa su desempeño en función de la realimentación que le proporciona el gerente” (Chiavenato, 2009, p. 250).

Beneficios de la evaluación del desempeño

Según Chiavenato I. (2009). “Cuando un programa de evaluación del desempeño se ha planeado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son: el individuo, el gerente, la organización y la comunidad”.

1. Beneficios para el gerente

- Evaluar el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación y, principalmente, contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- Proporcionar medidas a efecto de mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- Comunicarse con sus subordinados, con el propósito de hacerles comprender que la evaluación del desempeño es un

sistema objetivo, el cual les permite saber cómo está su desempeño.

2. Beneficios para el subordinado

- Conoce las reglas del juego, o sea, cuáles son los aspectos del comportamiento y del desempeño de los trabajadores que la empresa valora.

- Conoce cuáles son las expectativas de su jefe en cuanto a su desempeño y, según la evaluación de éste, cuáles son sus puntos fuertes y débiles.

- Conoce las medidas que el jefe toma para mejorar su desempeño (programa de capacitación, de desarrollo, etc.) y las que el propio subordinado debe tomar por cuenta propia (corregirse, mayor dedicación, más atención en el trabajo, cursos por cuenta propia, etcétera).

- Hace una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personales.

- Evalúa su potencial humano al corto, mediano y largo plazo, asimismo define cuál es la contribución de cada empleado.

- Identifica a los empleados que necesitan reciclarse y/o perfeccionarse en determinadas áreas de actividad y selecciona a los empleados listos para una promoción o transferencia.

- Dinamiza su política de recursos humanos, al ofrecer oportunidades a los empleados (promociones, crecimiento y desarrollo personal), con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo.

Asimismo, de acuerdo a lo expuesto por Maristany, J (2007), la evaluación de desempeño tiene las siguientes ventajas:

) El personal siente que la empresa se ocupa de él.

) El personal sabe qué opina la empresa de él.

) Cada empleado puede argüir sobre sí mismo y sobre los temas que le conciernen.

-)] Cada supervisor puede abrir un nuevo canal de comunicación.
 -)] Cada gerente puede observar la situación de las relaciones verticales en los sectores que reportan a él.
 -)] A través de la discusión de los temas se mejoran las relaciones y el clima de trabajo.
 -)] Puede existir una política de remuneraciones clara que compense el trabajo realizado.
 -)] Se puede establecer un perfil de cualidades de los empleados.
 -)] Se puede conocer el potencial humano de la empresa.
 -)] Se pueden programar los movimientos de personal.
 -)] Puede servir de guía para el caso de despidos masivos o individuales.
 -)] Se pueden reunir elementos para programar la capacitación.
- (Maristany, J. 2007, p. 364)

Evaluacion del desempeño

La evaluacion del desempeño comprende un proceso sistematico, que tiene como fin analizar el rendimiento de cada uno de los trabajadores, para posteriormente aplicar medidas correctivas ante las falencias identificadas. De acuerdo a ello Cardozo, A (2013), considera que “se efectúa a través de la medición del grado de cumplimiento de los objetivos y la generación de valor de los empleados, que pueden ir ligados a los sistemas de revisión salarial y de incentivos” (p. 278). Además que la evaluación va directamente ligada a medir el talento de los empleados.

Por ende “la evaluación del desempeño se entiende como un sistema formal estructurado que sirve para evaluar el desempeño de un empleado en el puesto”. (Hellriegel, D., Jackson, S., y Slocum, J. 2009, p. 444). Específicamente en el puesto de trabajo, siempre y cuando sean comparadas entre las

especificaciones del puesto y las que se han observado en el trabajador.

Como ya lo venia mencionando la evaluación del desempeño en un proceso sistemático, que se debe desarrollar minuciosamente con la responsabilidad de todos los integrantes de la organización, es decir desde el menor rango hasta el mayor rango, entonces tal y como lo menciona Dessler, G (2009), la evaluación del desempeño comprende “tres pasos: definir el puesto, evaluar el desempeño y retroalimentar” (p. 340). Pues de acuerdo a ello primero se debe establecer las características del puesto, para luego evaluar las características de cada persona y compararlas con las que ya están establecidas, para finalmente se analizan la evolución del desempeño y aplicar la retroalimentación.

Con respecto a ello Chiavenato, (2009), considera que “la evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo” (p. 245). Es decir el desempeño del personal es evaluado a través de las capacidades, habilidades y comportamientos que muestra frente a las funciones y responsabilidades de puesto de trabajo

Por lo que esencialmente “la evaluación de desempeño es la técnica que permite definir el valor que se da a la actuación de un empleado en su puesto y dejar constancia de ello” (Maristany, 2007, p. 364). Por lo que en toda evaluación se establecen los estándares que debe cumplir cada uno de los trabajadores, para luego ser comparados con los obtenidos en la evaluación.

De acuerdo a todo el análisis que se ha realizado sobre la evaluación del desempeño Alles, M (2009) menciona que “el

análisis del desempeño de una persona es un instrumento para gerenciar y dirigir. Entre sus objetivos podemos señalar el desarrollo profesional de los colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento del recurso humano” (p. 262). Lo cual llevara al logro de los objetivos propuestos en la organización. Entonces tomando en cuenta todo lo mencionado por el autor, posteriormente propone diversos indicadores para evaluar el desempeño de los trabajadores, las cuales se componen por las competencias y comportamiento esperados en su puesto de trabajo:

Competencias Interpersonales

Se analizan las competencias que definen la personalidad de todo trabajador, la cual se ve reflejada en la interacción con las personas que se encuentran a su alrededor: (Alles, M. 2009)

Ñ Orientación a resultados: Preocupado por el cumplimiento de Objetivos y consecución de resultados. Utiliza criterios de negocio en los casos en que hay que tomar decisiones sobre alternativas distintas.

Ñ Colaboración: Es capaz de trabajar con grupos multidisciplinarios, con compañeros de muy distintos: expectativas positivas respecto de los demás, comprensión interpersonal.

Ñ Orientación al cliente: Preocupado por sincronizar las necesidades de los clientes con las propias, de forma que se genere una relación de colaboración permanente. Busca constantemente nuevas formas de mejorar la relación con los clientes.

Ñ Trabajo en equipo: Da prioridad al éxito del equipo frente al éxito personal. Su visión del equipo incluye, además de sus jefes, pares y colaboradores, a sus clientes y proveedores internos como socios.

Ñ Decisión: Toma decisiones consistentes, viables y ponderadas entre diferentes opciones; asumiendo plenamente las consecuencias.

Ñ Organización: Planifica y coordina su propio trabajo o el de su unidad, asignando bien las prioridades, utilizando los recursos y el tiempo con eficacia.

Competencias Intelectuales

Se evalúa la capacidad intelectual de cada uno de los trabajadores, la cual se verá reflejada en el comportamiento que demuestra en el desarrollo de sus funciones en su puesto de trabajo: (Alles, M. 2009)

Ñ Liderazgo: Transmite la visión del negocio, desarrolla la cooperación y el trabajo en equipo, llevando al grupo de trabajo a la consecución de los objetivos, actuando como ejemplo o modelo a seguir por los demás.

Ñ Delegación: Delega responsabilidades en sus subordinados, instruyéndolos, desarrollándolos y perfeccionándolos, asegurando el control adecuado que regule la eficacia de las personas.

Ñ Comunicación: Transmite oportunamente la información necesaria a las personas de su área de influencia de forma clara, adecuada y asequible.

Ñ Flexibilidad: Es capaz de adaptarse con facilidad a los cambios, trabajando con efectividad frente a situaciones variables y diferentes.

1.4. Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre los sistemas de información y el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017?

Problemas Específicos

) ¿Cuál es el nivel de gestión de los sistemas de información según sus dimensiones en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017?

) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores según sus dimensiones en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Justificación Teórica:

De la investigación presentada se puede determinar que se obtendrá conocimientos en favor de los trabajadores de la Institución Pública en estudio, los cuales serán analizados a través de datos existentes y actuales, apoyándonos en teorías y definiciones expuestas por autores para el desarrollo de las variables presentadas.

Justificación Práctica:

Desde la práctica, se conoce que un servidor público para que pueda contribuir en la toma de decisiones, y por consiguiente en las gestiones y decisiones de la alta dirección, deberá proporcionar información de calidad, destaca y relevante; por tanto analizar los sistemas de información en relación al desempeño laboral de los trabajadores del INPE Nor Oriente San Martín, nos permitirá definir elementos prácticos para la mejora de la gestión institucional de dicho establecimiento, pero a la vez acciones prácticas para ser implementadas en la administración.

Justificación Social:

Desde la perspectiva social en el marco de la gestión pública se asume que los sistemas de información están destinadas al apoyo en la toma de decisiones por parte de la alta dirección, es por ello que teniendo una buena administración y gestión de la información apoyados con las

tecnologías y el recurso humano, se logrará el cumplimiento de la visión y metas organizacionales, por tanto, nuestra investigación se justifica desde lo social porque aportará los elementos para un manejo y administración eficiente de la información, asimismo mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional San Martín.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H_1 : Los sistemas de información tienen relación positiva con el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017.

H_0 : Los sistemas de información tienen relación negativa con el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017.

Hipótesis Específicas

H_{11} : El nivel de gestión de los sistemas de información según sus dimensiones en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, es regular.

H_{21} : El nivel de desempeño laboral de los trabajadores según las dimensiones en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, es regular.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Conocer la relación entre los sistemas de información con el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017.

Objetivos específicos

-) Determinar el nivel de gestión de los sistemas de información según sus dimensiones en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017.
-) Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores según las dimensiones en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017.

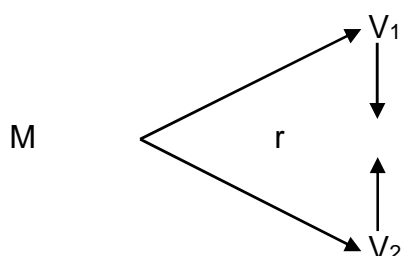
II. METODO

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación es de tipo no experimental pues se realizará sin manipular deliberadamente las variables en estudio. Por ende, se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para analizarlos con posterioridad. (Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. 2010)

Asimismo, la presente investigación tiene un diseño denominada Descriptiva – Correlacional, ya que se empezarán a describir y detallar cada una de las variables con sus respectivas dimensiones, para luego determinar la relación existente entre ambas variables (Sistemas de información y desempeño laboral). (Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. 2010)

En función de ello, nuestra investigación presenta el siguiente diseño:



Donde:

M : Muestra donde se realizará el estudio

V1 : Sistemas de información

V2 : Desempeño laboral

r : Correlación entre variables

2.2. Variables, Operacionalización.

Las variables en estudios son:

V₁: = Sistemas de información

V₂: = Desempeño laboral

OPERACIONALIZACIÓN:

SISTEMAS DE INFORMACIÓN:

Variable = V ₁ :	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Sistemas de Información.	Un sistema de información (SI) es un conjunto de elementos o componentes interrelacionados que ayudan a las organizaciones a cumplir sus objetivos. (Ralph, G. 2010)	Cuantificación de los componentes de un sistema de información con visión amplia alineado al cumplimiento de la visión y las estrategias organizacionales.	Personas.	1 Capacitación 2 Motivación 3 Involucramiento 4 Conocimiento 5 Uso	1=Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.
			Organización.	6 Políticas 7 Procedimientos 8 Procesos 9 Jerarquías	
			Tecnologías.	10 Equipamiento 11 Seguridad 12 Flexibilidad 13 Calidad de información	

DESEMPEÑO LABORAL:

Variable = V ₂ :	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	El análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para gerenciar, dirigir y supervisar personal. (Alles, M. 2009)	Cuantificación de la labor productiva del trabajador administrativo alineado al cumplimiento de la visión y las estrategias organizacionales.	Competencias Interpersonales	1 Orientación a resultados	1=Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.
				2 Colaboración	
				3 Orientación al cliente	
				4 Trabajo en equipo	
				5 Decisión	
				6 Organización	
			Competencias Intelectuales	7 Liderazgo	
				8 Delegación	
				9 Comunicación	
				10 Flexibilidad	

2.3. Población y Muestra

Población

La población estuvo conformada por un total de 28 trabajadores, de los cuales todos pertenecen al INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín.

Muestra

La muestra estuvo constituida por la totalidad de la población, es decir por los 28 trabajadores administrativos del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín; la cual se calculó a través del muestreo probabilístico ya que todos los trabajadores tienen la misma probabilidad de ser encuestados.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica	Instrumento	Finalidad
Encuesta	Ficha de cuestionario.	Permitirá recolectar la información de los procesos y procedimientos administrativos llevados a cabo por todo el personal que labora en dicha dependencia, con la finalidad de recoger sus percepciones sobre la gestión y administración de los sistemas de información.
Observación	Ficha de observación	Se realizará una observación del desempeño de los trabajadores en función a las competencias que demanda su puesto de trabajo.

Validez y Confiabilidad

La validez de la investigación se llevó a cabo para la encuesta, para lo cual participaron (3) expertos o conocedores del tema que emitieron su opinión sobre los instrumentos de evaluación. Los mismos que son profesionales con grado de maestría o doctor, con experiencia en temas de investigación a nivel superior universitaria y/o conocimiento de los aspectos de las variables en estudio.

El resultado de validez nos muestra un valor promedio de 4.5% sobre una escala de 5 puntos, lo que nos indica una validez del 90.0%

Experto	Valoración numérica	Valoración porcentual
Experto 1	4.5	90.0%
Experto 2	4.8	96.0%
Experto 3	4.4	88.0%
Promedio	4.50	90.0%

La confiabilidad de la investigación se realizó utilizando el estadístico de la prueba de Alfa de Cronbach, donde los valores obtenidos con la encuesta fueron sometidos a esta prueba utilizando el soporte de software informático SPSS.

El valor obtenido del Alfa de Cronbach es 0.810, donde de acuerdo con lo especificado por Alarcón, R. (2012), valores superiores a 0.8 al aplicarse la prueba de Cronbach se considera que se tiene un nivel de confiabilidad en un nivel bueno, por tanto se considera que los resultados de la investigación son confiables.

Cuestionario Encuesta

Este instrumento de recopilación de datos será a los trabajadores administrativos del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, quienes son responsables directos de la gestión, conocimiento y uso de los sistemas de información en el desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales de la institución en mención, para lo cual se redactará un pliego con preguntas abiertas y cerradas de manera estructurada, mediante una Ficha de Cuestionario de Encuesta.

Este cuestionario compone de tres dimensiones que incluye:

Personas, organización, tecnologías.

El cuestionario consta de trece (13) ítems, con respuestas clasificadas tipo Likert en la que uno (1) es igual a nunca, dos (2) casi nunca, tres (3) a veces, cuatro (4) casi siempre, cinco (5) siempre. El promedio de respuesta de cada colaborador se obtiene, basándose en los puntajes de cada ítem, para cada una de las escalas.

Ficha de observación

Con esta técnica se identificará los aspectos interpersonales de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, determinando así el nivel de desempeño laboral, en función de las variables en estudio.

Este instrumento compone de dos dimensiones que incluye:

Competencias interpersonales y competencias intelectuales.

Además consta de diez (10) ítems, con respuestas clasificadas tipo Likert donde uno (1) es igual a nunca, dos (2) casi nunca, tres (3) a veces, cuatro (4) casi siempre, cinco (5) siempre. El promedio de respuesta de cada colaborador se obtiene, basándose en los puntajes de cada ítem, para cada una de las escalas.

2.5. Métodos de análisis de datos

En esta etapa de la investigación se utilizará el software estadístico SPSS-21, y consecutivamente la aplicación del Rho de Spearman, analizando los datos recopilados a través de la encuesta y ficha de observación en función de las variables, dimensiones e indicadores, elaborando tablas de frecuencias, además se utilizarán los programas de ofimática Word y Excel, y con ello se efectuaron los cruces que se consideraron necesarios para contrastar las hipótesis formuladas; los cuales son demostrados mediante cuadros, gráficos, análisis y comparaciones.

2.6. Aspectos éticos

Para la realización del presente trabajo de investigación se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

) La confidencialidad de la información, pues se trata de información que involucra de manera directa a los internos sentenciados en dicho establecimiento.

) La información obtenida de los instrumentos de recolección de datos quedarán única y exclusivamente para la realización de mi proyecto de investigación, mas no para otros fines que puedan perjudicar a la institución pública en estudio.

III.RESULTADOS

3.1. Relación entre los sistemas de información y el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, 2017.

Tabla N° 1
Relación entre los sistemas de información y el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, 2017.

			Sistema_ Información	Desempeño_ Laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,846**
	Sistema_ Información	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Desempeño _Laboral	Coeficiente de correlación	,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos a partir de la tabulación en SPSS

Coeficiente determinante:

$$r^2 = (\text{Correlación de Rho Spearman})$$

$$r^2 = (0,846)^2$$

$$r^2 = 0.715716$$

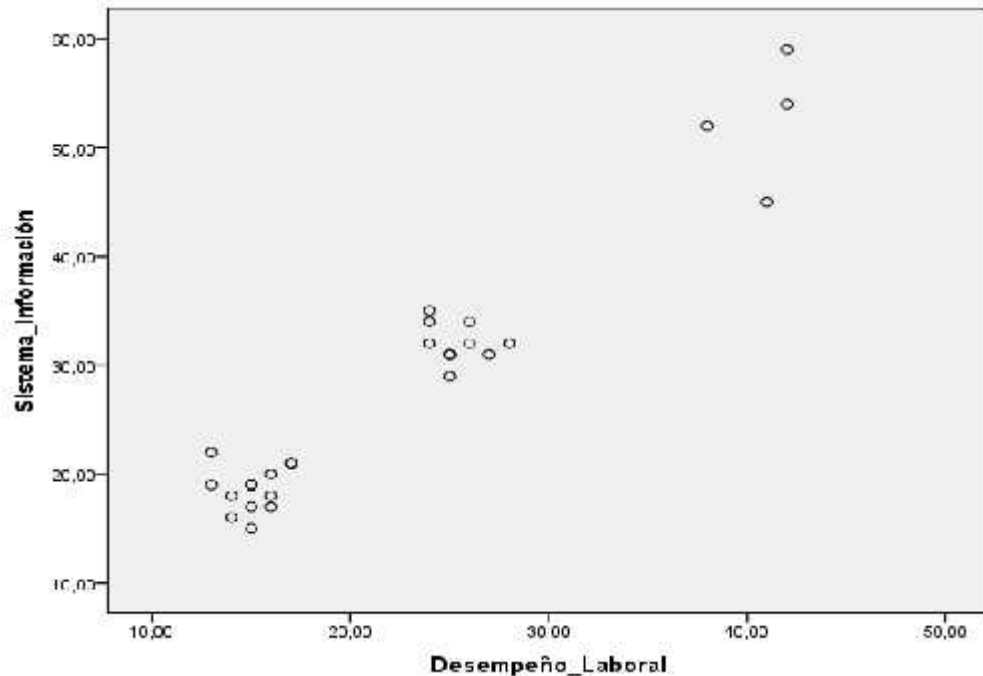
$$r^2 = 72\%$$

Interpretación:

En el cálculo del coeficiente determinante la variable sistemas de información influye en el variable desempeño laboral en un 72%.

Gráfico N°1

Relación entre los sistemas de información y el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017.



Fuente: Tabla N° 1

Interpretación:

En la tabla N° 1, tras la tabulación de los datos a través del estadístico SPSS 21, y consecutivamente la aplicación del Rho de Spearman para establecer la correlación, se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de ,846** la cual es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Entonces al obtener un valor alto a lo esperado, pues se aproxima al 1, implica rechazar la hipótesis nula, por lo que se puede resaltar que los sistemas de información tienen relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017.

3.2. Nivel de gestión de los sistemas de información según sus dimensiones en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017.

Tabla N° 2

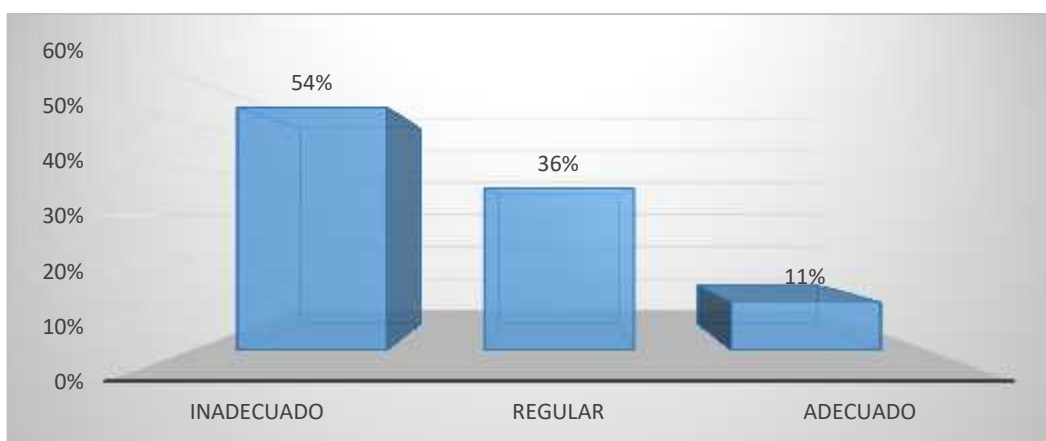
Nivel de Gestión de los sistemas de información según su dimensión PERSONAS en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017.

Personas	fi	%
Inadecuado	15	54%
Regular	10	36%
Adecuado	3	11%
TOTAL	28	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 2

Nivel de Gestión de los sistemas de información según su dimensión PERSONAS en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017. (%)



Fuente: Tabla N°2

Interpretación:

En la Tabla y Gráfico N° 2, se observa que el sistema de información en función a la dimensión personas se viene manejando de manera inadecuada, pues casi nunca los colaboradores son capacitados en los distintos sistemas de información que la organización posee, además pocas veces el personal se encuentra debidamente motivado, no se involucran con el cumplimiento de las metas trazadas por la organización, tampoco la mayoría conoce el manejo de los distintos sistemas de información que la organización posee, por último ocasionalmente los colaboradores hacen uso de los distintos sistemas de información y no están familiarizados completamente.

Tabla N° 3

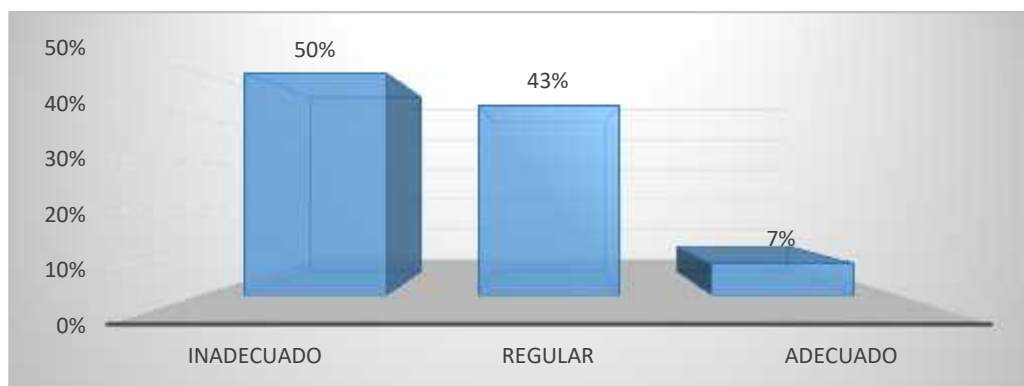
Nivel de Gestión de los sistemas de información según su dimensión ORGANIZACIÓN en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017.

Organización	fi	%
Inadecuado	14	50%
Regular	12	43%
Adecuado	2	7%
TOTAL	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 3

Nivel de Gestión de los sistemas de información según la dimensión ORGANIZACIÓN en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017 (%).



Fuente: Tabla N° 3

Interpretación:

En la Tabla y Gráfico N° 3, se observa que el 50% de los encuestados señala que la organización de la institución no es la adecuada, pues se cometen muchas deficiencias, así como las políticas organizacionales no involucran la gestión de los sistemas de información, tampoco existen procedimientos relacionados con los sistemas de información, asu ves los procesos no se encuentran automatizados, y las jerarquías organizacionales no siempre agilizan los procesos dentro la organización.

Tabla N°4

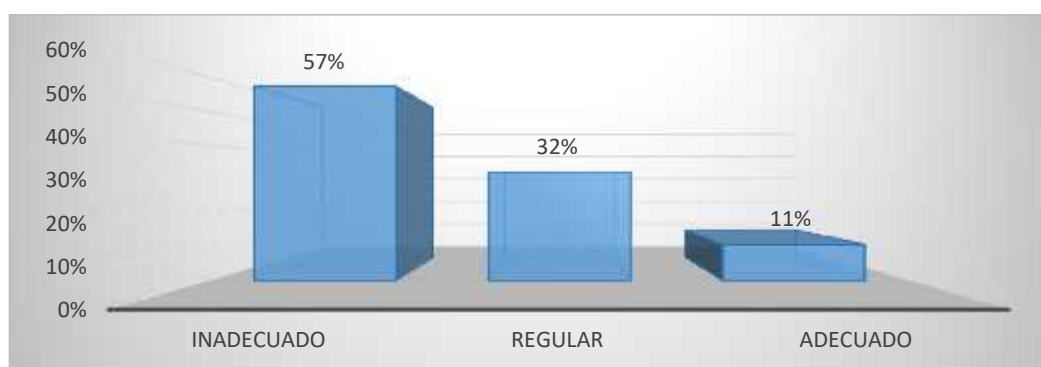
Nivel de gestión de los sistemas de información según su dimensión TECNOLOGÍA en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017.

Tecnología	fi	%
Inadecuado	16	57%
Regular	9	32%
Adecuado	3	11%
TOTAL	28	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico N°4

**Nivel de gestión de los sistemas de información según la dimensión
TECNOLOGÍA en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017
(%).**



Fuente: Tabla N° 4

Interpretación:

En la Tabla y Gráfico N° 4, se observa que el 57% de los encuestados consideran que la tecnología no es empleada de forma adecuada, pues la organización no cuenta con equipos tecnológicos modernos, asimismo la información manejada por las distintas áreas no es segura, no todos los sistemas de información son de fácil manejo, por su parte la información obtenida no ha logrado mejorar la toma de decisiones del personal.

Tabla N°5

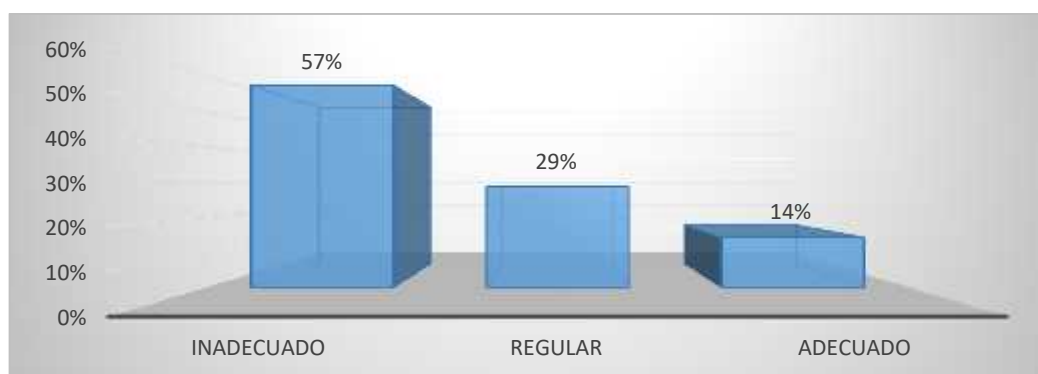
Nivel de gestión de los SISTEMAS DE INFORMACIÓN en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017.

Tecnología	fi	%
Inadecuado	16	57%
Regular	8	29%
Adecuado	4	14%
TOTAL	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N°5

Nivel de gestión de los SISTEMAS DE INFORMACIÓN en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017 (%).



Fuente: Tabla N° 5

Interpretación:

En la Tabla y Gráfico N° 5, se observa que el 57% de los encuestados señalan que los sistemas de información en la institución no está siendo operada de manera adecuada, pues se encontraron diversas deficiencias, tanto en el ámbito personal, donde se percibió que los colaboradores no son capacitados en las distintos herramientas de apoyo a la gestión, tampoco se encuentran debidamente motivados, a su vez no se encuentran bien organizados, ya que las políticas no siempre se emplean en la gestión de dichos sistemas, además las jerarquías no

agilizan los procesos como corresponde, por otro lado las tecnologías no es aprovechada debidamente en la institución, pues no cuentan con equipos tecnológicos modernos, la información manipulada por las distintas áreas no es segura, los sistemas utilizados no son de fácil acceso y manejo, lo cual no ha mejorado la toma de decisiones.

3.3. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores según sus dimensiones en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017.

Tabla N°6

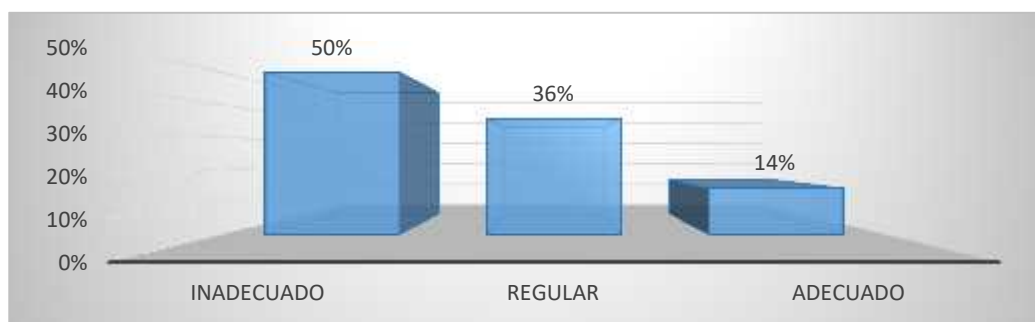
Nivel de desempeño laboral de los trabajadores según su dimensión COMPETENCIAS INTERPERSONALES en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017.

Competencias Interpersonales	fi	%
Inadecuado	14	50%
Regular	10	36%
Adecuado	4	14%
TOTAL	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N°6

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores según su dimensión COMPETENCIAS INTERPERSONALES en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017 (%).



Fuente: Tabla N° 6

Interpretación:

En la Tabla y Gráfico N° 6, se observa que las competencias interpersonales no son gestionadas adecuadamente, pues se determinó que el personal poco se preocupa por la consecución de los resultados, además no siempre colabora con sus demás compañeros en la realización de las distintas actividades, en ocasiones se esfuerza por satisfacer plenamente al usuario, su desempeño en trabajos grupales colaborando e interviniendo no es el adecuado, lo cual ha influido significativamente en la toma de decisiones, por último pocas veces planifican y coordinan su propio trabajo.

Tabla N°7

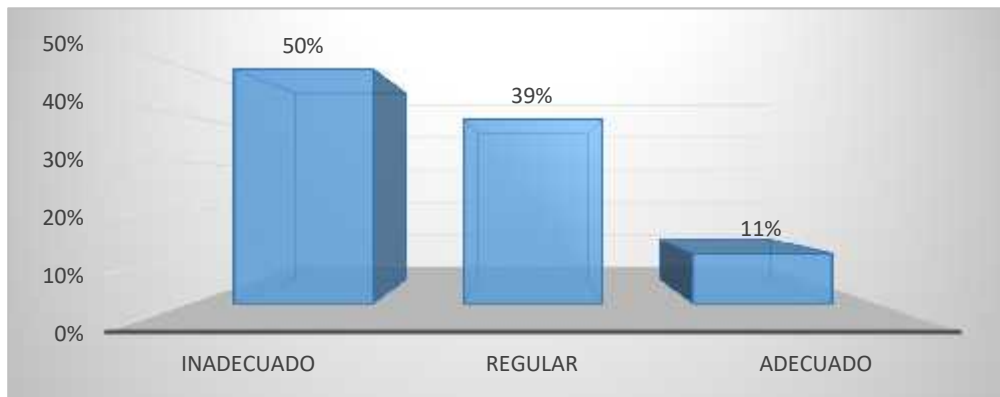
**Nivel de desempeño laboral de los trabajadores según su dimensión
COMPETENCIAS INTELECTUALES en el INPE Sede Regional Nor Oriente
San Martín, 2017.**

COMPETENCIAS INTELECTUALES	fi	%
Inadecuado	14	50%
Regular	11	39%
Adecuado	3	11%
TOTAL	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N°7

**Nivel de desempeño laboral de los trabajadores según su dimensión
COMPETENCIAS INTELECTUALES en el INPE Sede Regional Nor Oriente
San Martín, 2017 (%).**



Fuente: Tabla N° 7

Interpretación:

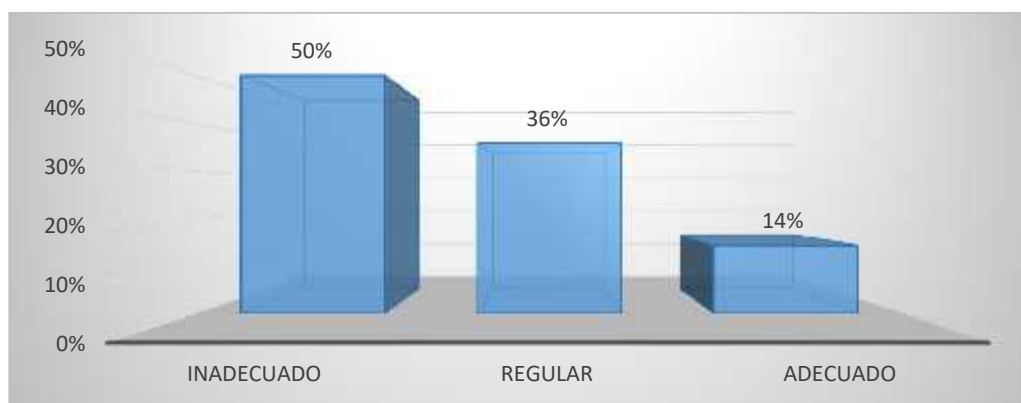
En la Tabla y Gráfico N° 7, se observa que el 50% de los encuestados determinan que las competencias intelectuales se vienen desarrollando de manera inadecuada, pues son pocos los colaboradores que actúan como ejemplo o modelo a seguir por los demás, no siempre delegan responsabilidades en los subordinados, instruyéndolos, desarrollándolos y perfeccionándolos, tampoco transmite oportunamente la información necesaria a las personas de su área de influencia de forma clara, adecuada y asequible, por último no se adaptan con facilidad a los cambios en la organización.

Tabla N°8
Nivel de DESEMPEÑO LABORAL de los trabajadores en el INPE Sede
Regional Nor Oriente San Martin, 2017.

Tecnología	fi	%
Inadecuado	14	50%
Regular	10	36%
Adecuado	4	14%
TOTAL	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N°8
Nivel de DESEMPEÑO LABORAL de los trabajadores en el INPE Sede
Regional Nor Oriente San Martin, 2017 (%).



Fuente: Tabla N° 8

Interpretación:

En la Tabla y Gráfico N° 8, se observa que el 50% de los encuestados señala que el desempeño de los colaboradores es deficiente, pues se percibieron problemas en las competencias interpersonales, debido a que el personal no se encuentra orientado a los resultados, ni a los clientes, además no hay buena relación entre compañeros de trabajo, pues no existe apoyo mutuo durante los trabajos en equipo, no hay una correcta organización, lo cual ha venido afectando la toma de decisiones, por su partes existen falencias relacionadas a las competencias intelectuales, ya que los colaboradores no poseen la capacidad para liderar, ni delegar tareas, tampoco tienen la capacidad para adaptarse con facilidad a los cambios, por ultimo no hay una comunicación proactiva y asertiva lo que impide transmitir correctamente la información.

IV. DISCUSIÓN

Tras el análisis de la presente investigación se ha establecido una correlación significativa de 0,846 entre las variables en estudio, tal es así que el personal administrativo del INPE no tiene el nivel de conocimiento y uso suficiente para manejar eficientemente los sistemas de información, esto conlleva a que los trabajadores opten por el trabajo tradicional y manual.

Por otro lado, piensan que es importante conocer y hacer buen uso de todas las herramientas de mejora para obtener resultados favorables que incluye información destacada y confiable y mejor aún en el momento requerido.

Además, no existe y no se aplica estrategias de motivación para incentivar a los trabajadores para lograr un mejor desempeño laboral, ya que se ha identificado algunas debilidades en la comunicación que dificulta el óptimo rendimiento.

Con relación a ello podemos analizar los resultados de Donis (2017) quien en su investigación ha logrado determinar que los trabajadores al recibir información de retorno (feedback) les genera satisfacción laboral, ya que sienten que pueden mejorar y que su trabajo es valorado, siempre y cuando sea frecuente, con buena comunicación y que exista un buen nivel de confianza entre los involucrados. Es decir, los sistemas de información en dicha empresa se aplican correctamente; por ende, el personal mantiene un buen desempeño, caso contrario sucede en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, sin embargo, los resultados obtenidos coinciden más, con el estudio de Vásquez y Alvarado (2014), quien estableció una alta relación directa entre el manejo de sistemas de información TIC y el desempeño laboral, del lugar donde realizó la investigación.

Por su parte, el desempeño laboral es deficiente (50%), pues se ha visto afectado por el inadecuado manejo del sistema de información, es decir el personal no se encuentra orientado a los resultados, ni a los clientes, además no hay buena relación entre compañeros de trabajo, pues no existe apoyo mutuo durante los trabajos en equipo, no hay una correcta organización, lo cual ha venido afectando la toma de decisiones, por su parte existen falencias relacionadas a las competencias intelectuales, ya que los colaboradores no poseen la capacidad para liderar, ni delegar tareas, tampoco tienen la capacidad para adaptarse con facilidad a los cambios.

Finalmente, destacamos que no hay una comunicación proactiva y asertiva lo que impide transmitir correctamente la información. Por su parte Pérez (2016), en su estudio determinó que el nivel de desempeño laboral es aceptable, porque cumplen con sus funciones de forma regular, resultado contrario a lo obtenido en la presente investigación, pues en esta se percibió un bajo desempeño del personal, debido al inadecuado manejo del sistema de información, en definitiva los colaboradores no desarrollan eficientemente sus funciones, por la falta de motivación, por la falta de apoyo y por la escasez de herramientas adecuadas que faciliten su trabajo.

IV. CONCLUSIONES

- 5.1. Se concluye que los sistemas de información tienen relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martín, en el año 2017, lo que implica a un mal manejo de los sistemas en la institución afecta considerablemente en el desempeño de cada trabajador, esta información corroborada con un coeficiente de correlación de 0,846 índice mayor a lo esperado.
- 5.2. El nivel de gestión de los sistemas de información encontrado es inadecuado en un 54%, es por ello que podemos determinar que los sistemas de información no han sido gestionados adecuadamente, pues existen falencias así como la falta de preparación al personal, ya que no son capacitados en los sistemas de información, tampoco se encuentran motivados, por otro lado la tecnología no es empleada eficientemente, debido a que la institución no cuenta con equipos tecnológicos modernos, lo que impide agilizar el trabajo, además la información manipulada por las diferentes áreas no es segura, por último los pocos sistemas utilizados no son de fácil maniobrar, lo que ha tenido consecuencias negativas en la toma de decisiones.
- 5.3. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores del INPE es inadecuado en un 50%, lo que implica que es deficiente, pues los objetivos que cada colaborador tiene no están orientado a los resultados organizacionales, tampoco a brindar una buena atención, además se ha percibido que no hay una relación amical entre compañeros de trabajo, pues no se proporcionan apoyo mutuo, por otro lado no hay una correcta organización, lo que ha afectado de manera significativa la toma de decisiones, la mayoría de colaboradores no poseen la capacidad para liderar, para delegar tareas ni mucho menos tienen la capacidad para adaptarse a los diferentes cambios al que se vea expuesto la institución, por último se ha determinado que no hay una adecuada comunicación, pues no transmiten de forma correcta la información.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Se recomienda a los directivos ofrecer cursos de capacitación al personal para dar a conocer los sistemas existentes en la institución, así como su uso, importancia, beneficios, y otros componentes que repotenciaran su desempeño.
- 6.2. Además, se recomienda a los directivos realizar evaluaciones contantes del personal, para posteriormente tomar medidas correctivas, aunado a ello se recomienda también satisfacer las necesidades del personal, ofreciendo todas las oportunidades para su desarrollo personal y profesional.
- 6.3. Se recomienda finalmente, identificar el tipo de sistema de información factible a ser implementado en el centro penitenciario, de tal manera el personal tenga la suficiente capacidad para desarrollar sus actividades diarias, teniendo en cuenta el logro de los objetivos institucionales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, R. (2012) “*Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento.*” Segunda Edición. Universidad Ricardo Palma. Lima. Perú.
- Alles, M. (2009). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias* (3a reimpresión ed.). Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Basso, Diego M (2014) “*Propuesta de Métricas para proyectos de Explotación de Información.*” Universidad Tecnológica Nacional. Facultad de Ingeniería de Sistemas de Información. Buenos aires. Argentina. En: <http://sistemas.unla.edu.ar/sistemas/gisi/tesis/basso-tesisdemagister.pdf>
- Cardozo, A. P. (2013). *Desarrollo Humano en las Organizaciones.* España: Editorial: TEMAS DE HOY.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). México: McGraw - Hill / Interamericana Editores, SA de CV.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos* (Decimoprimer ed.). México: Pearson Educación.
- Donis Galicia, Madeline (2017) “*Efecto de brindar información de retorno (FEEDBACK) del desempeño de colaboradores del departamento de producción de una empresa industrial según criterio de un grupo de supervisores y gerentes.*” Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades. Guatemala de la Asunción. Guatemala. En: <http://biblio4.url.edu.gt/Tesis/V20/seol/Tesis/2017/05/43/Donis-Madeline.pdf>
- Gómez, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5ta ed.). Madrid, España: Pearson Educación.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. W. (2009). *Administración: Un enfoque basado en competencias* (11a. ed.). Santa Fe, México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). México: Mc Graw-Hill.

- Instituto Nacional de Penitenciaría, (2016) *Información Prensa*. Recuperado de INPE: <http://www.inpe.gob.pe/contenidosprensa.php?id=2127&direccion=1>
- Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2008. Actualizado: 2012. Definición de: Concepto de persona (<https://definicion.de/persona/>)
- Julián Pérez Porto y María Merino. Publicado: 2008. Actualizado: 2008. Definición de: Definición de organización (<https://definicion.de/organizacion/>)
- Julián Pérez Porto y María Merino. Publicado: 2008. Actualizado: 2012. Definición de: Definición de tecnología (<https://definicion.de/tecnologia/>)
- Larico, R. I. (2014). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014*. Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.
- Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (2da. ed.). México: Pearson Educación S.A.
- Martínez Martínez, Teresa de Jesús (2013) “*Situación de los sistemas de información automatizados de gran alcance del sector público estatal en Xalapa, Veracruz*”. Universidad Veracruzana. Facultad de Ciencias administrativas. Veracruz. México. En: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/36068/1/martinezmartinezteresa.pdf>
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos* (Decimoprimera ed.). México: Pearson Educación.
- Muñoz, A (2013) *Sistemas de información en las empresas*. Recuperado de Universidad de Extremadura: https://www.upf.edu/hipertextnet/numero-1/sistem_infor.html
- Pezo, T. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chaclacayo, año 2013*. Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Pérez, Luz Marina (2016) “*Desempeño laboral de los directores de las instituciones educativas del distrito de San Rafael, provincia de*

- Bellavista, región San Martín, 2013-2014*". Universidad Cesar Vallejo. Programa Maestría en Administración de la educación. Tarapoto. Perú.
- Prado Álvarez, Cynttia Gisell (2015) "Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad Cesar Vallejo de Trujillo". Universidad Cesar Vallejo. Programa Maestría en Ingeniería Industrial. Lima. Perú.
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1>
- Sánchez, Jaime Omar (2016) "*Relación entre Satisfacción laboral y desempeño docente en la institución educativa N° 00925 – Santa Isabel, del distrito de nueva Cajamarca, provincia de Rioja, región San Martín*". Universidad Cesar Vallejo. Programa Maestría en Administración de la educación. Tarapoto. Perú.
- Vásquez, Ana y Alvarado, Gustavo (2014) "*Relación entre el conocimiento y utilización de las TIC en el desempeño laboral de los juzgados de Moyobamba. Enero – Julio 2014*". Universidad Cesar Vallejo. Programa Maestría en Gestión Pública. Tarapoto. Perú.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.

VIII. ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TITULO: “Sistemas de información y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, 2017”.

AUTOR: Br. Jimmy Paredes Amasifuen.

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

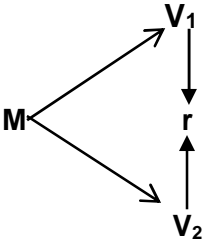
Los sistemas de Información y su interacción entre personas, tecnologías y procedimientos en una organización pública, están enfocados al apoyo de la gestión administrativa, como a la toma de decisiones en la dirección, ya que es considerado como herramienta importante dentro de los negocios, permitiendo así un mejor desempeño laboral por parte de los trabajadores en el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales.

En tal sentido, se encontró que los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, no cumplen eficientemente con la administración y gestión de los sistemas de información a través de las nuevas tecnologías de información (TI), a esto se suma el desconocimiento y una incorrecta utilización de los mismos, entre otras carencias del personal como la falta de motivación, capacitaciones limitadas recibidas, disminuyendo significativamente el nivel de desempeño laboral y obteniendo como resultado ser una organización no competitiva, y por ende no lograr incrementar su productividad.

Por tal razón, según estudios realizados en el Perú demuestran que actualmente existe una necesidad urgente de proyectos de sistemas de información (SI), en cada una de las sedes del INPE a nivel nacional, ya que en cada una de sus dependencias se viene manejando grandes cantidades de datos los cuales deben ser seleccionados y analizados, de tal manera se pueda recoger información destacada, que pueda ser utilizada para la correcta administración, y más aún para la toma de decisiones de dirección.

En nuestra región, la “Oficina Regional Nor Oriente San Martin”, es la única dirección que se encarga de planificar, dirigir, ejecutar, evaluar y supervisar el funcionamiento de los nueve establecimientos penitenciarios y seis establecimientos de asistencia post penitenciaria y de ejecución de penas limitativas de derecho y otras dependencias en el ámbito de su jurisdicción, por la cual el personal administrativo contratado no está plenamente capacitado, motivado y preparado en los diferentes ámbitos de su desempeño, principalmente en informática, y demás elementos que compone un sistema de información, generando una problemática actual principalmente en nuestra sede ubicada en la provincia de San Martin.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	HIPOTESIS	OBJETIVOS	ASPECTOS TEÓRICOS
<p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cuál es la relación entre los sistemas de información y el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de gestión de los sistemas de información según sus dimensiones en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, 2017? • ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores según sus dimensiones en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, 2017? 	<p>HIPOTESIS GENERAL H1: Los sistemas de información tienen relación positiva con el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, 2017.</p> <p>Ho: Los sistemas de información tienen relación negativa con el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, 2017.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICO</p> <p>H1: El nivel de gestión de los sistemas de información según sus dimensiones en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, es regular.</p> <p>H2: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores según las dimensiones en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, es regular.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Conocer la relación entre los sistemas de información con el desempeño laboral de los trabajadores del INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de gestión de los sistemas de información según sus dimensiones en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, 2017. • Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores según las dimensiones en el INPE Sede Regional Nor Oriente San Martin, 2017. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistema de Información. 2. Elementos de un sistema de información. 3. Persona. 4. Organización. 5. Tecnologías. 6. Desempeño laboral. 7. Administración del desempeño. 8. Responsabilidades en la evaluación del desempeño. 9. Autoevaluación del desempeño. 10. Beneficios de la evaluación del desempeño. 11. Evaluación del desempeño. 12. Competencias interpersonales. 13. Competencias intelectuales.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE ESTUDIO						POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS															
<p>Investigación Descriptiva correlacional</p>  <pre> graph LR M --> V1 M --> V2 V1 <--> r V2 </pre>	VARIABLE 1						<p>Población</p> <p>28 Trabajadores</p> <p>Muestra</p> <p>28 Colaboradores.</p>	<p>Encuesta</p> <p>Permitirá recolectar la información de los procesos y procedimientos administrativos llevados a cabo por todo el personal que labora en dicha dependencia, con la finalidad de recoger sus percepciones sobre la gestión y administración de los sistemas de información.</p> <p>Observación</p> <p>Se realizará una observación del desempeño de los trabajadores en función a las competencias que demanda su puesto de trabajo.</p>															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>V</th> <th>Concepto</th> <th>Operacional</th> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Sistemas de Información.</td> <td rowspan="3">Un sistema de información (SI) es un conjunto de elementos o componentes interrelacionados que ayudan a las organizaciones a cumplir sus objetivos. (Ralph, G. 2010)</td> <td rowspan="3">Cuantificación de los componentes de un sistema de información con visión amplia alineado al cumplimiento de la visión y las estrategias organizacionales.</td> <td>Personas.</td> <td>1 Capacitación 2 Motivación 3 Involucramiento 4 Conocimiento 5 Uso</td> <td rowspan="3">Escala valorada de Likert: 1 = Nunca 2 =Casi nunca 3 = A veces 4 =Casi siempre 5 =Siempre</td> </tr> <tr> <td>Organización.</td> <td>6 Políticas 7 Procedimientos 8 Procesos 9 Jerarquías</td> </tr> <tr> <td>Tecnologías.</td> <td>10 Modernidad 11 Seguridad 12 Flexibilidad 13 Calidad</td> </tr> </tbody> </table>	V	Concepto	Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala			Sistemas de Información.	Un sistema de información (SI) es un conjunto de elementos o componentes interrelacionados que ayudan a las organizaciones a cumplir sus objetivos. (Ralph, G. 2010)	Cuantificación de los componentes de un sistema de información con visión amplia alineado al cumplimiento de la visión y las estrategias organizacionales.	Personas.	1 Capacitación 2 Motivación 3 Involucramiento 4 Conocimiento 5 Uso	Escala valorada de Likert: 1 = Nunca 2 =Casi nunca 3 = A veces 4 =Casi siempre 5 =Siempre	Organización.	6 Políticas 7 Procedimientos 8 Procesos 9 Jerarquías	Tecnologías.	10 Modernidad 11 Seguridad 12 Flexibilidad 13 Calidad					
V	Concepto	Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala																		
Sistemas de Información.	Un sistema de información (SI) es un conjunto de elementos o componentes interrelacionados que ayudan a las organizaciones a cumplir sus objetivos. (Ralph, G. 2010)	Cuantificación de los componentes de un sistema de información con visión amplia alineado al cumplimiento de la visión y las estrategias organizacionales.	Personas.	1 Capacitación 2 Motivación 3 Involucramiento 4 Conocimiento 5 Uso	Escala valorada de Likert: 1 = Nunca 2 =Casi nunca 3 = A veces 4 =Casi siempre 5 =Siempre																		
			Organización.	6 Políticas 7 Procedimientos 8 Procesos 9 Jerarquías																			
			Tecnologías.	10 Modernidad 11 Seguridad 12 Flexibilidad 13 Calidad																			

VARIABLE 2

V	Concepto	Operacional	Dimensión	Indicadores	escala
Desempeño laboral.	El análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para gerenciar, dirigir y supervisar personal. (Alles, M. 2009)	Cuantificación de la labor productiva del trabajador administrativo alineado al cumplimiento de la visión y las estrategias organizacionales.	Competencias Interpersonales.	1 Orientación a resultados. 3 Colaboración. 4 Orientación al cliente. 5 Trabajo en equipo. 6 Decisión. 7 Organización.	Escala valorativa de Likert: 1 = Nunca 2 =Casi nunca 3 = A veces 4=Casi siempre 5 =Siempre
			Competencias Intelectuales.	8 Liderazgo. 9 Delegación. 10 Comunicación. 11 Flexibilidad	

ANEXO 02

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de Sistemas de Información.

A continuación, se muestran una serie de preguntas a las que debe de responder en las escalas del 1 al 5 según correspondan 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre)

SISTEMAS DE INFORMACIÓN	1	2	3	4	5
Personas					
) Capacitación					
¿Los colaboradores son capacitados en los distintos sistemas de información que la organización posee?					
) Motivación					
¿Los colaboradores se encuentran debidamente motivados?					
) Involucramiento					
¿Los colaboradores se involucran con el cumplimiento de las metas trazadas por la organización?					
) Conocimiento					
¿Los colaboradores conocen el manejo de los distintos sistemas de información que la organización posee?					
) Uso					
¿Los colaboradores hacen uso de los distintos sistemas de información?					
Organización					
) Políticas					
¿Las políticas organizacionales involucran la gestión de los sistemas de información?					
) Procedimientos					
¿Existen procedimientos relacionados con los sistemas de información?					
) Procesos					
¿Los procesos se encuentran automatizados?					
) Jerarquías					
¿Las jerarquías organizacionales agilizan los procesos dentro la organización?					
Tecnologías					
) Modernidad de equipos					
¿La organización cuenta con equipos tecnológicos modernos?					
) Seguridad					
¿La información manejada por las distintas áreas es segura?					
) Flexibilidad					
¿Los sistemas de información son de fácil manejo?					
) Calidad de información					
¿La información obtenida mejoró tu toma de decisiones?					

Ficha de observación desempeño laboral

A continuación se muestran una serie de preguntas a las que debe de responder en las escalas del 1 al 5 según correspondan 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre)

DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
Competencias Interpersonales					
<input type="checkbox"/> Orientación a resultados El colaborador se preocupa por la consecución de los resultados.					
<input type="checkbox"/> Colaboración Colabora con sus demás compañeros en la realización de las distintas actividades.					
<input type="checkbox"/> Orientación al cliente El colaborador se esfuerza por satisfacer plenamente al usuario.					
<input type="checkbox"/> Trabajo en equipo Se desempeña adecuadamente en trabajos grupales colaborando e interviniendo.					
<input type="checkbox"/> Decisión Toma decisiones consistentes, viables y ponderadas entre diferentes opciones.					
<input type="checkbox"/> Organización Planifica y coordina su propio trabajo a diario.					
Competencias Intelectuales					
<input type="checkbox"/> Liderazgo Actúa como ejemplo o modelo a seguir por los demás colaboradores.					
<input type="checkbox"/> Delegación Delega responsabilidades en sus subordinados, instruyéndolos, desarrollándolos y perfeccionándolos.					
<input type="checkbox"/> Comunicación Transmite oportunamente la información necesaria a las personas de su área de influencia de forma clara, adecuada y asequible.					
<input type="checkbox"/> Flexibilidad Es capaz de adaptarse con facilidad a los cambios en la organización.					

ANEXO 03

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: REATEGUI LOZANO ROLANDO

Grado Académico: DOCTOR EN CIENCIAS BIOLÓGICAS

Institución donde labora: EPG-UCV- TARAPOTO

Cargo que desempeña: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO DEL PERÚ SEDE REGIONAL NOR ORIENTE SAN MARTIN, 2017

Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN EN EL INPE SEDE REGIONAL SAN MARTIN, 2017.

Autor del Instrumento: JIMMY PAREDES AMASIFUEN


1 (NUNCA) 2 (CASI NUNCA) 3 (A VECES) 4 (CASI SIEMPRE) 5 (SIEMPRE)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a los sistemas de información.				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a los sistemas de información.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal					20	25
TOTAL					40	45

II. **OPINION DE APLICABILIDAD:** *con la información se permitirá analizar, describir y explicar la realidad.*

III. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Tarapoto, Marzo de 2017


Dr. Rolando Reátegui Lozano
DNI: 06418510
CIP: 31684

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

II. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: REATEGUI LOZANO ROLANDO

Grado Académico: DOCTOR EN CIENCIAS BIOLÓGICAS

Institución donde labora: EPG-UCV- TARAPOTO

Cargo que desempeña: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO DEL PERÚ SEDE REGIONAL NOR ORIENTE SAN MARTIN, 2017

Instrumento motivo de evaluación: FICHA DE OBSERVACIÓN PARA DETERMINAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INPE SEDE REGIONAL SAN MARTIN, 2017

Autor del instrumento: JIMMY PAREDES AMASIFUEN

1 (NUNCA) 2 (CASI NUNCA) 3 (A VECES) 4 (CASI SIEMPRE) 5 (SIEMPRE)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al desempeño laboral.				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes al desempeño laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal					20	25
TOTAL					75	

IV. **OPINION DE APLICABILIDAD:** *con la información se permite analizar, describir y explicar la realidad.*

V. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Tarapoto, Marzo de 2017

[Firma manuscrita]
 Dr. Rolando Reátegui Lozano
 DNI: 06418510
 CIP: 31684

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: ARO FASANANDO WILTER

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - TARAPOTO

Cargo que desempeña: DOCENTE

Título de la Investigación: SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO DEL PERÚ SEDE REGIONAL NOR ORIENTE SAN MARTIN, 2017

Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Autor del Instrumento: JIMMY PAREDES AMASIFUEN

1 (NUNCA) 2 (CASI NUNCA) 3 (A VECES) 4 (CASI SIEMPRE) 5 (SIEMPRE)

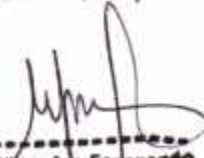
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a los sistemas de información.				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a los sistemas de información.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
Subtotal					28	13
TOTAL					43	

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable en todo su extremo por cuanto reúne criterios de objetividad y confiabilidad.

III. PROMEDIO DE VALORACION: 4.30

Tarapoto, julio de 2017



 Lic. De Wilter Aro Fasanando
 CPPa. R.N° 0361721

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: ARO FASANANDO WILTER

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - TARAPOTO

Cargo que desempeña: DOCENTE

Título de la investigación: SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO DEL PERÚ SEDE REGIONAL NOR ORIENTE SAN MARTIN, 2017

Instrumento motivo de evaluación: FICHA DE OBSERVACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor del instrumento: JIMMY PAREDES AMASIFUEN

1 (NUNCA) 2 (CASI NUNCA) 3 (A VECES) 4 (CASI SIEMPRE) 5 (SIEMPRE)

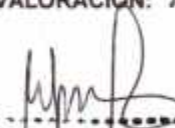
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al desempeño laboral.				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes al desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
	Subtotal				24	20
	TOTAL				44	

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable por cuanto reúne condiciones de objetividad y confiabilidad.

III. PROMEDIO DE VALORACION: 4.4.

Tarapoto, Julio de 2017


 Lic. Dr. Wilter Aro Fasanando
 CPPe. R.N.º 0361721

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: SANDOVAL VERGARA ANA NOEMI

Grado Académico: DOCTORA EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - TARAPOTO

Cargo que desempeña: DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO DEL PERÚ SEDE REGIONAL NOR ORIENTE SAN MARTIN, 2017

Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Autor del Instrumento: JIMMY PAREDES AMASIFUEN

1 (NUNCA) 2 (CASI NUNCA) 3 (A VECES) 4 (CASI SIEMPRE) 5 (SIEMPRE)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a los sistemas de información.					X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a los sistemas de información.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal						
TOTAL					48	

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento es válido y confiable para ser aplicado a la muestra.

III. PROMEDIO DE VALORACION: 48.

Tarapoto, julio de 2017


 Dra. Ana Noemi Sandoval Vergara
 DOCENTE
 CBP-8311

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: SANDOVAL VERGARA ANA NOEMI

Grado Académico: DOCTORA EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - TARAPOTO

Cargo que desempeña: DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO DEL PERÚ SEDE REGIONAL NOR ORIENTE SAN MARTIN, 2017

Instrumento motivo de evaluación: FICHA DE OBSERVACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor del Instrumento: JIMMY PAREDES AMASIFUEN

1 (NUNCA) 2 (CASI NUNCA) 3 (A VECES) 4 (CASI SIEMPRE) 5 (SIEMPRE)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al desempeño laboral.					X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes al desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal						
TOTAL					48	

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento es válido para ser aplicado a la muestra

III. PROMEDIO DE VALORACION: 48

Tarapoto, Julio de 2017


Dra Ana Noemi Sandoval Vergara
 DOCENTE
 CEP-8311

ANEXO 04



INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
Oficina Regional Nor Oriente San Martin

CONSTANCIA

El Jefe del Equipo de Recursos Humanos de la Oficina Regional Nor Oriente San Martin del Instituto Nacional Penitenciario – INPE que suscribe:

HACE CONSTAR

Que el Sr. **Jimmy Paredes Amasifuen**, realizó el trabajo de investigación denominado **"Sistemas de información y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario del Perú Sede Regional Nor Oriente San Martin, 2017"**, brindando las facilidades correspondientes de nuestra institución.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Tarapoto, 08 de julio del 2017.



 Lucía del P. Rojas Paredes
JEFE
EQUIPO DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO 05
OFICINA PRINCIPAL INPE SEDE SAN MARTIN



TRABAJADOR DEL INPE REALIZANDO EL LLENADO DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN



TRABAJADORES DEL INPE SEDE SAN MARTIN REALIZANDO EL LLENADO DE LAS ENCUESTAS




ANEXO 06

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo Jimmy Paredes Amasi Fuen....., identificado con DNI ()
OTRO () Nº: 71043690....., egresado de la Escuela de POSGRADO de la Universidad
César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado:
Sistemas de Información y su relación con el
desempeño laboral de los trabajadores del Instituto
Penitenciario del Perú Sede Regional Mor Occidente San Martín, 2017... en el Repositorio
Institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo
822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Observaciones:

.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 71043690.....

FECHA: 10-04-18.....

ANEXO 07

Sistemas de información y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario del Perú Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

dspace.utpl.edu.ec

Fuente de Internet

3%

2

docslide.com.br

Fuente de Internet

3%

3

www.docstoc.com

Fuente de Internet

3%

4

ciclodeconocimiento.blogspot.com

Fuente de Internet

2%

5

pt.slideshare.net

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to Universidad Peruana de Las
Americas

Trabajo del estudiante

1%

7

de.slideshare.net

Fuente de Internet

1%

ANEXO 08



ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Gustavo Ramírez García, asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante: Jimmy Paredes Amasifuen, titulada: **“Sistemas de información y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario del Perú Sede Regional Nor Oriente San Martín, 2017”**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin con fecha de entrega 17- 11- 2017.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyo 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 por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 15 de Diciembre de 2017.



Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109463