

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Sistema Administrativo su influencia en la Evaluación
Desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Jaime
Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020**

Para optar : El Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : Bach. Edinson Eleodoro, Zelaya Aguilar

Asesor : Dr. Fredy Jesus Lopez Quilcas

Línea de investigación Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 12.02.2022– 11.02.2023

Huancayo –Perú

2023

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

SISTEMA ADMINISTRATIVO SU INFLUENCIA EN LA
EVALUACIÓN DESEMPEÑO DOCENTE DEL INSTITUTO
SUPERIOR TECNOLÓGICO JAIME CERRÓN PALOMINO
CHONGOS BAJO, 2020

PRESENTADO POR:

Bach. Edinson Eleodoro, Zelaya Aguilar

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADO POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

DECANO

DR. BEJAR MORMONTOY AGUEDO ALVINO

PRIMER
MIEMBRO

MTRA. GOMEZ CHAVEZ AMANDA LUZMILA

SEGUNDO
MIEMBRO

MG. CHUCOS DE LA CRUZ LUIS ALBERTO

TERCER
MIEMBRO

MG. CAMAYO MEZA MELQUIADES FLAVIO

Huancayo, 15 de diciembre del 2023

**SISTEMA ADMINISTRATIVO SU INFLUENCIA EN LA
EVALUACIÓN DESEMPEÑO DOCENTE DEL INSTITUTO
SUPERIOR TECNOLÓGICO JAIME CERRÓN PALOMINO
CHONGOS BAJO, 2020**

ASESOR

DR. LOPEZ QUILCA FREDY JESUS

DEDICATORIA

A mis señores padres, quienes han sido el aliciente constante durante toda mi formación profesional, a ellos por su ayuda moral y ejemplo de sacrificio y fortaleza que fue la constante para culminar satisfactoriamente mis estudios formativos en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la UPLA.

Edinson Eleodoro

AGRADECIMIENTO

A todos los señores catedráticos de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes, con quienes tuve el privilegio de compartir las aulas universitarias; en donde supieron volcar todos sus conocimientos, que al día de hoy se viene poniendo en práctica en las organizaciones que ha tocado prestar servicios, de quienes represento el reflejo vivo de su calidad de enseñanza.

Al Director, directivos y personal docente del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino de Chongos Bajo - Huancayo; por solidarizarse con la presente investigación y haber apoyado brindando la información útil para el cumplimiento de los objetivos de la investigación; además de ofrecer todas las facilidades del caso en la culminación del presente estudio.

Especial agradecimiento al Dr. Fredy Jesús López Quilcas, por su acertada dirección en la materialización de la presente tesis, que me permitirá alcanzar el anhelado título profesional.

Edinson Eleodoro

CONSTANCIA DE SIMILITUD



NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0020 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

Sistema Administrativo su influencia en la Evaluación Desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. ZELAYA AGUILAR EDINSON ELEODORO**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **DR. LOPEZ QUILCAS FREDY JESUS**

Fue analizado con fecha **12/01/2024**; con **136 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **29 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de Software de Prevención. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 12 de enero de 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Tabla de contenido

Portada

Hoja de aprobación de los jurados	II
Aprobado por los siguientes jurados	II
Asesor	III
Dedicatoria	IV
Agradecimiento	V
Tabla de contenidos.....	IX
Contenido de figuras	X
Resumen.....	XI
Abstract	XII
Introducción	XIII

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Delimitación del problema	19
1.2.1. Delimitación Espacial.....	19
1.2.2. Delimitación Temporal	20
1.2.3. Delimitación Conceptual	20
1.3. Formulación del problema	20
1.3.1. Problema General.....	20
1.3.2. Problemas Específicos	20
1.4. Justificación de la Investigación	21
1.4.1. Justificación Social	21
1.4.2. Justificación Teórica	22
1.4.3. Justificación Metodológica	22
1.5. Objetivos de la Investigación	23
1.5.1. Objetivo General	23
1.5.2. Objetivos Específicos	23

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio.....	24
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	24
2.1.2 Antecedentes nacionales	28
2.2. Bases teóricas o científicas	32

2.2.1. Sistema administrativo	32
2.2.2. Evaluación de desempeño docente	40
2.3. Marco conceptual	52

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General	55
3.2. Hipótesis Específicas	55
3.3. Variables de la Investigación y operacionalización	56
3.3.1. Definición conceptual	56
3.3.2. Operacionalización de las variables	57

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación	58
4.1.1. Método general	58
4.1.2. Métodos específicos	58
4.2. Tipo de investigación	59
4.3. Nivel de investigación	60
4.4. Diseño de la investigación	60
4.5. Población y muestra	61
4.5.1. Población	61
4.5.2. Muestra	62
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos	63
4.6.2. Instrumento de recolección de datos	63
4.6.3. Procesamiento de recolección de datos	70
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	70
4.8. Aspectos éticos de la investigación	70

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Descripción de resultados de las variables de estudio	72
5.2. Contrastación de Hipótesis	82
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	93
CONCLUSIONES	100
RECOMENDACIONES	102
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	104
ANEXOS	107
Anexo 1: Matriz de consistencia	108

	x
Anexo 2: Operacionalización de las variables	109
Anexo 3: Matriz de Operacionalización del instrumento.....	110
Anexo 4: Validación de instrumentos	112
Anexo 5: Instrumento de recojo de información.....	124
Anexo 6: Confiabilidad del instrumento	128
Anexo 7: Base de Datos	131
Anexo 8: Aplicación de los instrumentos	133

Tabla de contenidos

	Pág.
Tabla 1. Población de la investigación.....	61
Tabla 2. Muestra de la investigación	62
Tabla 3. Técnica para el acopio de datos de la investigación	63
Tabla 4. Instrumentos para el acopio de datos de la investigación	64
Tabla 5. Baremo de interpretación para la Confiabilidad del Alfa de Combrach.....	67
Tabla 6. Variable sistema administrativo.....	72
Tabla 7. Dimensión celeridad de información	74
Tabla 8. Dimensión seguridad	75
Tabla 9. Dimensión eficiencia	76
Tabla 10. Variable evaluación de desempeño docente	77
Tabla 11. Dimensión estrategias didácticas	78
Tabla 12. Dimensión: materiales didácticos	79
Tabla 13. Dimensión capacidades pedagógicas.....	80
Tabla 14. Dimensión responsabilidad y cumplimiento de funciones	81
Tabla 15. Calculo estadístico sistema administrativo y evaluación de desempeño	83
Tabla 16. Calculo estadístico sistema administrativo y las estrategias didácticas	85
Tabla 17. Calculo estadístico sistema administrativo y el uso materiales didácticos	87
Tabla 18. Calculo estadístico sistema administrativo y las capacidades pedagógicas	89
Tabla 19. Calculo estadístico: sistema administrativo y responsabilidad y cumplimiento de funciones	91

Contenido de figuras

	Pág.
Figura 1. Rankin de competitividad en Educación Técnica Superior 2022.....	17
Figura 2. Beneficios de evaluar el desempeño laboral.....	18
Figura 3. Variable sistema administrativo	73
Figura 4. Dimensión celeridad de información.....	74
Figura 5. Dimensión seguridad en el cumplimiento de funciones	75
Figura 6. Dimensión eficiencia funcional	76
Figura 7. Variable evaluación de desempeño docente.....	77
Figura 8. Dimensión estrategias didácticas.....	78
Figura 9. Dimensión: materiales didácticos	79
Figura 10. Dimensión capacidades pedagógicas.....	80
Figura 11. Dimensión responsabilidad y cumplimiento de funciones	81
Figura 12. Variable sistema administrativo y evaluación de desempeño docente	83
Figura 13. Hipótesis específica: sistema administrativo y las estrategias didácticas	85
Figura 14. Hipótesis específica: sistema administrativo y uso materiales didácticos	87
Figura 15. Hipótesis específica: sistema administrativo y capacidades pedagógicas	89
Figura 16. Hipótesis específica: sistema administrativo y responsabilidad cumplimiento de funciones	91

Resumen

La presente tesis aborda la problemática respecto al sistema administrativo y su influencia en la evaluación del desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020; para lo cual, se planteó como problema general: ¿Cómo influye un Sistema administrativo en la Evaluación de desempeño docente en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020?, como objetivo general: Determinar cómo influye un sistema administrativo en la evaluación de desempeño docente en el Instituto mencionado, periodo 2020, y como hipótesis general: El sistema administrativo se relaciona significativamente con la Evaluación de desempeño docente en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020. Utilizándose una metodología científica y a métodos específicos como el inductivo - deductivo, analítico - sintético; con una población y muestra de 50 unidades de análisis, utilizándose la técnica encuesta y los cuestionarios de encuesta; concluyendo, que existe una influencia directa y moderada, con 5% de probabilidad de error, entre el sistema administrativo y la evaluación de desempeño docente en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020., por cuanto el Rho Pearson hallado fue 0.685., y recomendando a los directivos del Instituto implementar con tecnologías administrativas nuevas al sistema administrativo institucional de manera que se logre concientizar y eliminar las actividades y procesos que no generan valor a los clientes internos y externos del instituto; además, de incrementar la eficiencia en el desempeño laboral.

Palabras clave: Sistema administrativo, desempeño docente, y evaluación de desempeño docente.

Abstract

This thesis addresses the problems regarding the administrative system and its influence on the evaluation of teaching performance at the Institute Superior Technologic Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020; for which, it was raised as a general problem: How does an administrative system influence the evaluation of teaching performance in the I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, period 2020?, as a general objective: To determine how an administrative system influences the evaluation of teaching performance in the aforementioned Institute, period 2020, and as a general hypothesis: The administrative system is significantly related to the Evaluation of teaching performance in the I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, period 2020. Using a scientific methodology and specific methods such as inductive - deductive, analytical - synthetic; with a population and sample of 50 units of analysis, using the survey technique and survey questionnaires; concluding that there is a direct and moderate influence, with a 5% probability of error, between the administrative system and the evaluation of teaching performance in the I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, period 2020., since the Rho Pearson found was 0.685., and recommending to the directors of the Institute to implement with new administrative technologies to the institutional administrative system so that it is possible to raise awareness and eliminate the activities and processes that do not generate Value to the Institute's internal and external customers; In addition, to increase efficiency in work performance.

Keywords: Administrative system, teacher performance, and evaluation of teacher performance.

Introducción

La adecuada gestión administrativa es uno de los factores del éxito organizacional, por lo que su relevancia es de estudio e investigación permanente por los responsables de dirigir los destinos de una institución sea esta del sector privado o público; más aún si consideramos a los constantes cambios y desafíos del entorno a los que son sometidas las organizaciones de manera permanente del cual se ven obligados a implementarse de nuevos y actualizados sistemas administrativos en la búsqueda de la excelencia empresarial, es decir que les permita alcanzar la óptima gestión de los recursos humanos, la seguridad y confianza en el cumplimiento de las funciones y del manejo de información además de un eficiente desempeño laboral el cual es evidenciado en el logro eficaz de las metas, objetivos y apoyo organizacional.

En ese sentido, la importancia y trascendencia organizacional de un sistema administrativo, está en ser considerado como el conjunto integrado de procedimientos útiles para concretar las actividades que conllevan a los objetivos de una empresa. En ese mismo orden de ideas, tenemos a las Instituciones prestadoras de servicios de educación superior, que están orientadas únicamente a alcanzar el buen desempeño laboral y la productividad organizacional, como consecuencia de que sus procesos y actividades institucionales se encuentran desarticulados y por ende se dificultan en lograr sus objetivos establecidos. Es así, que en el Perú, tenemos a los institutos de formación técnico profesional, cuyo fin es prestar servicios académicos, administrativos, de calidad en favor de su población estudiantil y comunidad universitaria, además de asumir su responsabilidad social; por lo que debe implementarse de un buen sistema administrativo que le permita dirigir a su talento humano orientándolos al logro de los objetivos organizacionales, en ese sentido se planteó como objetivo general del estudio: Determinar cómo influye un sistema administrativo en la evaluación de desempeño docente en el

Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020. Por lo que, el investigado desarrolló una investigación de tipo Aplicada, con el método general científico, hipotético – deductivo y el analítico – sintético; de nivel explicativo, con diseño No experimental, transeccional.

Tomándose en cuenta, lo solicitado por el Reglamento general de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes; respecto a los VI capítulos que se consideró en la presente trabajo de investigación: Capítulo I título “Planteamiento del problema” coescribiendo la realidad problemática, las delimitaciones, problema general y específicos, las justificaciones y objetivos., Capítulo II, “Marco teórico” con los antecedentes, bases teóricas y definiciones conceptuales., Capítulo III, “Hipótesis y Variables” con las Hipótesis de la investigación y operacionalización a las variables. Capítulo IV, con el desarrollo Metodológico de investigación”; Capítulo V., se presentan los resultados de la investigación, mediante tablas de frecuencia y correlación de variables, y figuras estadísticas, constatación de hipótesis, y la discusión de resultados. Capítulo VI, se considera todo el bagaje bibliográfico utilizado, y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el ámbito organizacional mundial, se tiene muy en cuenta a la gestión administrativa como uno de los factores del éxito organizacional, por lo que su relevancia es de estudio e investigación permanente por los responsables de dirigir los destinos de una institución sea esta del sector privado o público; más aún si consideramos a los constantes cambios y desafíos del entorno a los que son sometidas las organizaciones de manera permanente del cual se ven obligados a implementarse de nuevos y actualizados sistemas administrativos en la búsqueda de la excelencia empresarial, es decir que les permita alcanzar la óptima gestión de los recursos humanos, la seguridad y confianza en el cumplimiento de las funciones y del manejo de información además de un eficiente desempeño laboral el cual es evidenciado en el logro eficaz de las metas, objetivos y apoyo organizacional.

En ese sentido, la importancia y trascendencia organizacional de un sistema administrativo, está en ser considerado como el conjunto integrado de procedimientos útiles para concretar las actividades que conllevan a los objetivos de una empresa,

mediante la generación de información y el buen desempeño para controlar los resultados logrados, es decir, que nos proporciona una visión parcial de sus múltiples propósitos. Gutiérrez, F. (2018).

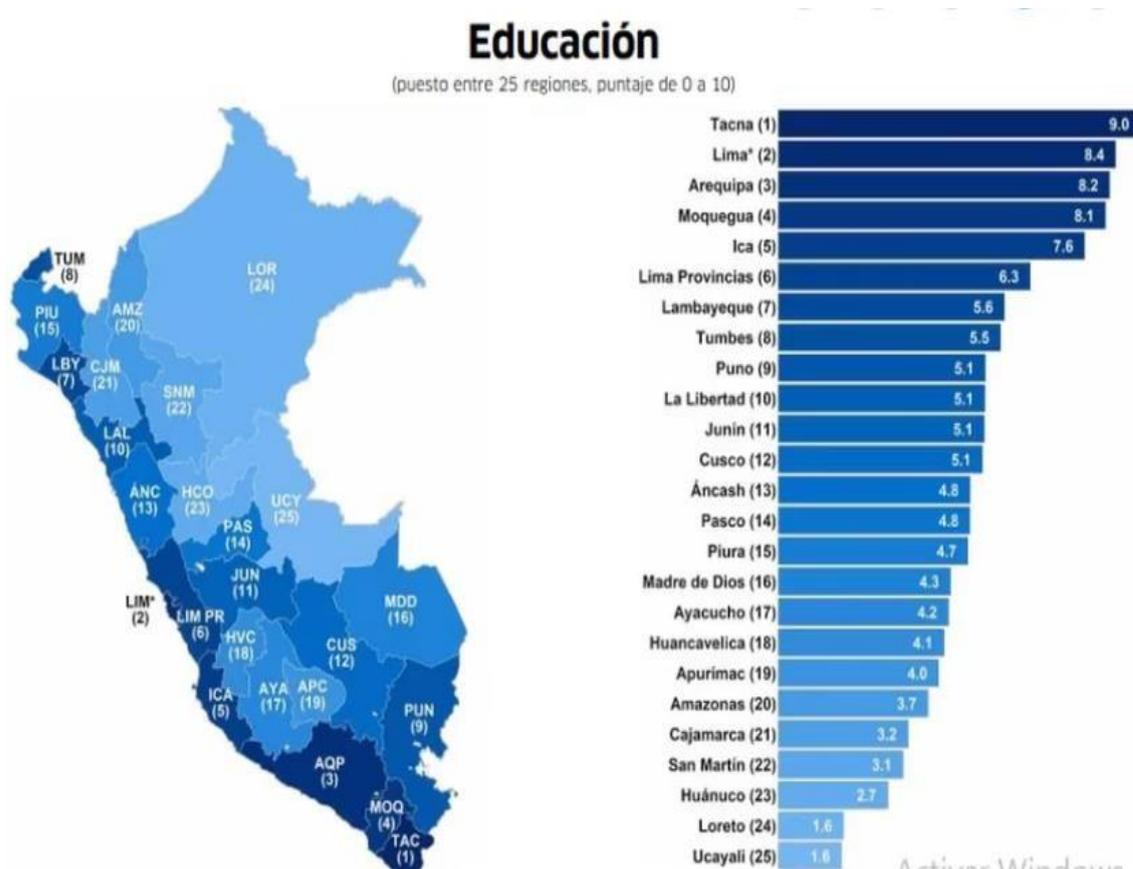
En ese mismo orden de ideas, tenemos a las Instituciones prestadoras de servicios de educación superior, que están orientadas únicamente a alcanzar el buen desempeño laboral y la productividad organizacional, sin considerar la implementación de adecuados sistemas administrativos de gestión eficientes, por lo que no generan suficientes indicadores e información objetiva como para realizar adecuadas tomas de decisiones respecto al desempeño, calidad académica, rendimiento de sus estudiantes, entre otros procesos propios de su actividad. Esto, como consecuencia de que sus procesos y actividades institucionales se encuentran desarticulados y por ende se dificultan en lograr sus objetivos establecidos. Adicionalmente de generar un impacto negativo en el desempeño laboral de sus colaboradores administrativos y docentes; sumándose el desconocimiento directivo y la no evaluación al desempeño laboral, como lo afirma Benjamín, E y Finkowsky, F. (2018).

En el Perú, tenemos a los institutos de formación técnico profesional, cuyo fin es prestar servicios académicos, administrativos, de calidad en favor de su población estudiantil y comunidad universitaria, además de asumir su responsabilidad social; por lo que debe implementarse de un buen sistema administrativo que le permita dirigir a su talento humano orientándolos al logro de los objetivos organizacionales, a través de políticas articuladas de gestión que faciliten el funcionamiento institucional y considerando principalmente que la clave para el eficiente desempeño laboral de su activo humano se encuentra en la combinación de las capacitaciones permanentes, las remuneración justas, equitativas, la motivación, seguridad y el compromiso e involucramiento de su personal. Gilli, J. (2019)

Consecuentemente de lo anterior, encontramos en el mercado del sector educación de nivel técnico superior a instituciones que apenas han superado las exigencias actuales en relación a los estándares de calidad educativa exigida por el ente regulador peruano; debido a que no han institucionalizado un adecuado sistema administrativo, que les permita articular todas sus actividades institucionales, reflejándose en el bajo nivel de desempeño laboral de sus docentes, personal administrativo, y productividad cuestionable de sus áreas funcionales que componen en su estructura funcional, y el rendimiento académico moderado de sus estudiantes y egresados, como se puede corroborar en la siguiente figura, en donde el departamento de Junín ocupa el puesto once a nivel nacional. Solís, E. (2020)

Figura 1.

Rankin de competitividad en Educación Técnica Superior 2022



Fuente: Educacionalfuturo.com

Para el presente estudio, se consideró al Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino del distrito de Chongos Bajo, de la provincia de Huancayo, de la Región Junín cuya misión es la de formar integralmente a profesionales técnicos con base científica, tecnológica y humanística, atendiendo con responsabilidad social y medio ambiental al competitivo mercado laboral de la jurisdicción local y regional; por lo que han adoptado como valores corporativos a la responsabilidad, trabajo en equipo, la conciencia ambiental, el respeto y la innovación ligado al buen desempeño laboral de sus colaboradores en el ámbito académico y administrativo; sin embargo vienen presentando deficiencias en relación a que no se vienen articulando las actividades y procesos institucionales, además del ausentismo de su personal, el poco involucramiento en la solución de los problemas institucionales, el moderado nivel de desempeño, y rendimiento académico de sus estudiantes, lo que en la práctica resulta un problema álgido que los directivos tienen que solucionar y la ausencia de evaluaciones al desempeño docente, por desconocer los beneficios de este tipo de procesos en instituciones prestadoras de servicios educativos.

Figura 2.

Beneficios de evaluar el desempeño laboral



Fuente: [QuestionPro.org](http://www.questionpro.org)

Entre las posibles causas de este problema es la urgente necesidad de mejorar el actual y desfasado sistema de Administración docente y administrativo, con uno que desarrolle cotidianamente los pilares de la administración como son la planificación organización, dirección y control para que se refleje principalmente en el proceso integral de enseñanza y aprendizaje en favor de los clientes internos, además de la necesidad de evaluar de manera adecuada el desempeño docente ya que no refleja de manera satisfactoria lo estipulado en la práctica docente de éstos, ni tal cual lo establecen las normas emitidas por el Ministerio de Educación, sumándose a lo anterior la necesidad de capacita a los directivos referente a las tecnologías nuevas de gestión.

Como consecuencias, se tiene a las quejas constantes en relación a la calidad de los servicios prestados en el ámbito académico, administrativo, financiero, entre otros, que van en desmedro de la imagen institucional, además de que los docentes desconocen sobre el sistema e importancia de la evaluación de su desempeño laboral, considerando únicamente que se deben de realizar cuando se ingresa a la carrera docente, adicionalmente la gestión no cuentan con instrumentos ni herramientas metodológicas para evaluar el desempeño de sus docentes., en ese sentido, se justifica el desarrollo de la presente investigación a fin de determinar la influencia del sistema administrativo en la evaluación del desempeño docente en el instituto objeto de estudio, periodo 2020.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

El área delimitada en el que se desarrolló la investigación fue en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino de Chongos Bajo – Huancayo del departamento de Junín., sito en Jr. Bolognesi S/N Plaza Principal – Chongos Bajo.

1.2.2. Delimitación Temporal

El periodo que delimitó la presente investigación titulada Sistema Administrativo su influencia en la Evaluación Desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, es el periodo 2020., año en el que se desarrolló cada una de las fases de investigación y el trabajo de campo.

1.2.3. Delimitación Conceptual

La delimitación conceptual se sujetó a las categorías y sub categorías de las variables del tema de investigación elegido y el predominio de la problemática planteada, es decir que se consideró una organización lógica y sistemática plasmada en la estructura teórica del presente trabajo de investigación, sobre la base de las variables:

V1. Sistema administrativo: celeridad de información, seguridad, eficiencia.

V2. Evaluación de desempeño docente: estrategias didácticas, materiales didácticos, capacidades pedagógicas, responsabilidad y cumplimiento de funciones.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo influye un Sistema administrativo en la Evaluación de desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020?

1.3.2. Problemas Específicos

a. ¿Cómo influye un Sistema administrativo en las estrategias didácticas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020?

- b. ¿Cómo influye un Sistema administrativo en el uso de los materiales didácticos en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020?
- c. ¿Cómo influye un Sistema administrativo en las capacidades pedagógicas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020?
- d. ¿Cómo influye un Sistema administrativo en la responsabilidad y cumplimiento de funciones en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo periodo, 2020?

1.4. Justificación de la Investigación.

1.4.1. Justificación Social

La trascendencia en el ámbito social, se da debido a que las conclusiones y resultados de la investigación fomenta el mejoramiento de los sistemas administrativos de este tipo de organizaciones, con el fin de garantizar los procesos destinados a alcanzar la adecuada gestión educativa en este tipo de entidades prestadoras de servicios educativos de nivel técnico superior; lo que favorecerá en la adecuación de los servicios a las necesidades reales de los estudiantes y comunidad educativa, sistema educativo y de la sociedad misma; además de contribuir al logro de los objetivos educativos e institucionales; mediante el eficiente desempeño laboral de sus docentes.

Así mismo, contribuye a la mejora de las evaluaciones de desempeño docente, considerando que es un proceso clave para el éxito de la propia comunidad académica, del sistema educativo y de la sociedad misma., debido a su utilidad en la retroalimentación y en la adecuada toma de decisiones por parte de los directivos

para garantizar el mejoramiento continuo, como un indicador paramétrico de calidad institucional, reflejada en la excelencia del perfil de los egresados de este tipo de instituciones que las encontramos a nivel local, regional y nacional.

1.4.2. Justificación Teórica

La justificación teórica, trasciende en el contexto del ámbito teórico científico debido a que se ofrece una estructura teórica elaborada en relación al sistema administrativo y el desempeño laboral docente y su respectiva evaluación; en donde se resalta la importancia de las evaluaciones al desempeño docente en instituciones de nivel superior, y de los eficientes sistemas administrativos como pieza clave para el éxito institucional., lo que complementara a todo el bagaje teórico existente, permitiendo que este se enriquezca y retroalimente a interesados en profundizar y mejorar el tema investigado.

En ese mismo orden de ideas, la investigación se convierte en fuente escrita y abierta de bagaje teórico para ser utilizado en investigaciones a futuro.

1.4.3. Justificación Metodológica

Metodológicamente se justifica, por aportar dos instrumentos de acopio de información, el mismo que fue construido de manera sistemática, validados y confiabilizados, disponibles para utilizarse en futuros trabajos que se realicen en el área investigada, además de presentar una estructura metodológica, construida en observancia a técnicas y procedimientos científicos validados.

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General

Determinar cómo influye un sistema administrativo en la evaluación de desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a. Determinar cómo influye un sistema administrativo en las estrategias didácticas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.
- b. Determinar cómo influye un sistema administrativo en el uso de los materiales didácticos en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.
- c. Determinar cómo influye un sistema administrativo en las capacidades pedagógicas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.
- d. Determinar cómo influye un sistema administrativo en la responsabilidad y cumplimiento de funciones en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo periodo, 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Martillo & Mora (2018), desarrollo la tesis “*Análisis, desarrollo e implementación de un sistema para la gestión académica y administrativa de la unidad educativa salesiana Santa María Mazzarello de Guayaquil*”, Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, cuyo objetivo fue identificar, analizar y solucionar los problemas que presenta actualmente la gestión académica y administrativa de la Unidad Educativa Salesiana María Mazzarello de la ciudad de Guayaquil; para ello, los autores

desarrollaron un estudio de tipo exploratorio, descriptivo, explicativo y de campo, con diseño no experimental, y como técnica de obtención de data a la entrevista, y la observación. De cuya data procesada se llegó a las siguientes conclusiones: a. El proyecto de Tesis presentado en este documento nos ha brindado la oportunidad de crear un “Sistema para la Gestión Académica”, así como implementar los conocimientos adquiridos a lo largo de nuestra formación académica, profundizando en el proceso de investigación y análisis., b. Se ha cumplido con éxito el desarrollo de este proyecto, permitiendo a la Unidad Educativa María Mazzarello automatizar su funcionalidad y dando así un mejor servicio a sus beneficiarios. Por motivos de mantener la consistencia en los datos, se optó por no permitir que cualquier usuario pueda realizar procesos de modificación, teniendo acceso a esta opción únicamente el administrador de la aplicación.

Oliva, R. y Rivas, L. (2018), desarrollo la investigación con el título “propuesta de un Sistema administrativo para el control de los recursos y mejoramiento de los servicios en las diferentes áreas de la facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad de El Salvador” para presentarla a la Universidad de El Salvador, con el propósito principal de diseñar un sistema de control administrativo para las áreas que forman parte de las facultades mencionadas, que proporcione las diferentes herramientas para mejorar la eficiencia de los servicios con los recursos disponibles, del cual consideraron una investigación de tipo exploratoria, descriptiva, causal, no experimental, con un muestreo aleatorio simple, del universo poblacional y muestra de 70 unidades de estudio entre decano, jefes de área, personal docentes; en quienes se aplicó la entrevista, encuesta y la observación, sobre el cual se concluyó: a. Que El 38% de los encuestados manifiestan que no disponen del total de recursos para garantizar un buen desempeño en sus actividades, un 36% no contesto refiriendo que

no cuentan con un adecuado sistema administrativo que les garantice cumplir eficientemente con sus funciones y un 27% refiere que si posee los recursos para cumplir con sus labores asignadas., b. Que, un 35% de los encuestados indican desconocer algún tipo de sistema administrativo que permita seguir las quejas y reclamos del personal no docente y docente, un 36% que si monitorean las quejas y reclamos y un 29% no sabe no opina., c. Un 57% de las unidades de estudio, indican que no se cuenta con un buen sistema de reconocimiento y capacitación para mejorar el desempeño de los empleados, un 35% dijo no opinar por cuanto desconocer el tema, y solo un 8% respondió que si son reconocidos y capacitados esporádicamente.

Salinas, S. (2018), realizó la tesis *“Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2016 – 2017”*, de la Universidad Técnica de Ambato - Ecuador, cuyo objetivo fue determinar la importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato; para ello, la autora se basó en un enfoque predominantemente cualitativo, no experimental, contando con directivos, docentes y estudiantes como población y muestra, en quienes se utilizó la técnica encuesta y los cuestionarios, además de la guía de evaluación del desempeño docente, llegando a la conclusión siguiente: Que, el nivel de la gestión administrativa institucional debe de mejorarse a fin de lograr que el personal mejore sus desempeños funcionales, adicionalmente de todos los componentes de la comunidad educativa.

Pérez, J. (2017), elaboró la tesis *“Diseño conceptual de un sistema de gestión docente para la academia politécnica militar (ACAPOMIL)”*, Universidad de Chile, de tal manera el objetivo fue diseñar el modelo conceptual de un Sistema de Administración Docente para la Academia Politécnica Militar (Acapomil), Chile;

para ello, el autor propuso un sistema conceptual de gestión docente para la ACAPOMIL , el cual responde a una ordenación sistémica de criterios y factores críticos que se reunirán vía módulos en forma estructurada del quehacer docente de los cursos que se imparten en el Instituto, convirtiéndose en un marco de referencia que otorgará un lenguaje común y una misma base conceptual a todos los estamentos involucrados en el quehacer docente. Cada uno de los módulos estará definido sobre la base de indicadores de gestión, lo que, en una primera etapa no contarán con estándares, dado que no existen datos históricos que permitan tener una métrica. El éxito de la implementación de este Sistema Conceptual de Gestión Docente, dependerá del grado de compromiso de la Dirección de la Academia, tanto en su desarrollo, como en su explotación y mantención. El autor llega a las siguientes conclusiones: El diagnóstico aplicado, obedece a la necesidad de contar con toda la información disponible para obtener de ella una situación real de docencia en el Instituto. Producto del resultado de la auditoria, se reagruparon en forma natural variables o elementos que intervienen en el quehacer docente, como por ejemplo alumnos, docentes, recursos, lo que permitió identificar las actividades en las que se debe centrar la atención para mantener o elevar su calidad. Identificados y priorizados los factores y fijadas las prioridades, se procedió al diseño del Sistema, a través de módulos de funcionamiento independiente que den respuesta a los requerimientos de información y permitan a su vez construir indicadores de gestión que den cuenta de su eficacia.

Membreño, R. (2017), en su tesis *“Propuesta de diseño de un sistema administrativo para la sección de mercado del departamento de servicios públicos municipales de la Alcaldía Municipal de Jucupa, Departamento de Usulután. 2017”*., para la Universidad de El Salvador; San Miguel – El Salvador, con el objetivo general de

Crear un Sistema Administrativo para la sección de Mercado del Departamento de Servicios Públicos del Municipio de Jucuapa, Departamento de San Miguel. Utilizando metodológicamente un estudio de tipo bibliográfico y de campo, con una muestra de 14 personas en la sección (muestreo no probabilístico) de cuyas respuestas dadas a los cuestionarios, entrevistas se llegó a concluir; a. Que, el personal encuestado indica desconocer la existencia de algún sistema administrativo y de planes para mejorar el desempeño del personal, debido a que no se capacita al personal respecto a los tipos de sistemas y planes; haciéndose la necesidad de capacitarlos a fin de lograr la efectividad en la prestación de los servicios que brindan., b. Que, el personal participante en la encuesta, refiere desconocer algún tipo de manual de funciones lo que origina que los empleados no se desempeñen adecuadamente, además que no se desarrollan adecuados procesos de selección y contratación de personal; debido a que no existen políticas para la contrata de personal idóneo para desempeñar los cargos., c. Así mismo, manifiestan desconocer la existencia de algún mecanismo de control administrativo que permita orientar a los empleados a que cumplan eficientemente sus funciones, de manera que solo se viene realizando de forma empírica, no siendo el adecuado para la organización; además que no se viene evaluando el desempeño, y que únicamente se limitan a realizar supervisiones diarias, por lo que su desempeño no es el esperado.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Solís, E. (2020), en su tesis titulada “*Propuesta metodológica de un sistema de evaluación de desempeño laboral para docentes y personal administrativos de una I.E.P. de la ciudad del Cusco*” para la Universidad del Pacifico, de Lima – Perú; cuyo objetivo general fue proponer la implementación de una metodología de evaluación del desempeño laboral para una institución privada de educación básica

regular. Para lo cual se utilizó el tipo de investigación descriptivo – explicativo de diseño no experimental, correlacional y fenomenológico; transeccional, de enfoque mixto, se consideró como población y muestra de 87 colaboradores docentes de una I.E.P. del Cusco, en quienes se empleó cuestionarios para recoger la data, empleando la estadística descriptiva; llegando a concluir: a. Que, desarrollar los procesos de evaluación del desempeño en una entidad prestadora de servicios implica mejorar la calidad educativa que se ofrece a los estudiantes y el desempeño de los docentes y de todo el personal involucrado en prestar los servicios en la entidad. Por lo que implica, crear un sistema que evalúe el desempeño de manera integral, interdisciplinar y transdisciplinar de la parte cognitiva. Técnica, cultural y de los valores que componen el contenido pedagógico del desempeño laboral docente, además de elegir que metodología se debe de utilizar, qué instrumentos son eficientes, y no desvirtuando el proceso evaluador como un proceso sancionador., b. Los procesos de evaluación del desempeño, permiten retroalimentar a los trabajadores en relación a los resultados obtenidos en la evaluación. Por lo que, se debe garantizar una comunicación asertiva y honesta con el docente evaluado para darle a conocer de manera provechosa los resultados del proceso, respecto a las causas que podrían estar influyendo en su desempeño; el cual es tarea de los evaluadores tener que analizar estas causas y concluir con un plan de acciones de mejora del desempeño, de ser esperado el desempeño del docente, se debe de incentivarlos, premiarlos., c. Un adecuado sistema de evaluación de desempeño fomenta el mejoramiento de los niveles de desempeño laboral de los docentes de una institución educativa, reflejándose en la satisfacción de los usuarios, y comunidad educativa, impactando directamente en la reputación corporativa.

Meza, L. (2019), en su tesis realizada con el título de “*Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018*”, (tesis de maestría) de la Escuela de posgrado de la Universidad Peruana Unión de Lima – Perú; como objetivo general de Determinar la relación que existe entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018. Se utilizó una metodología de tipo correlacional, con diseño no experimental, empleando la técnica encuesta y sus instrumentos los cuestionarios en una muestra de 85 docentes de la entidad estudiada, de cuyos datos, se concluyó que: a. Se determinó la correlación positiva moderada entre ambas variables de estudio (Gestión educativa y Desempeño docente). Es decir, a mejor gestión educativa, institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria, mejora el desempeño docente por cuanto se obtuvo un coeficiente de correlación de .504. b. Se determinó que el uso de los materiales didácticos usadas por el docente; mejoraran con la implementación de un sistema administrativo de Gestión docente, debido a que se ha obtenido un valor de $p = 0.00$, con lo que se puede dar a conocer las mejoras.

Pretel et al. (2020) en su tesis realizada con el título de “*Optimización del sistema administrativo de recursos humanos del pliego 011: Ministerio de Salud - 2021*”, de la Universidad Continental de Lima – Perú, cuyo objetivo fue fortalecer el sistema administrativo en la Gestión de Recursos Humanos en la sede administrativa central del Ministerio de Salud., en el que se utilizó una metodología científica, de tipo aplicada, de nivel descriptivo y con diseño no experimental., además de considerar a una población y muestra de 62 trabajadores asistenciales del ministerio de salud procesándose la data con el aplicativo SPSS en su versión 25 y el programa Excel (hoja de cálculo), del cual se concluyó: a. Que, en relación a los procesos del sistema

administrativo, se tuvo a un 31.43% que indican que no han sido desarrollados como corresponde, un 51.15 % que está en su etapa inicial y progresando y sólo un 18% que el sistema si está debidamente desarrollado., b. Que se ha identificado a tres subsistemas y procesos de importancia en el sistema administrativo como es la planificación de los Recursos Humanos y sus procesos estrategias, políticas y procedimientos, además de la gestión del empleo su proceso gestión de la incorporación y las relaciones humanas y sociales con su proceso seguridad y Salud en el trabajo, influyentes en las conductas del personal.

Salomón, O. (2018) en su tesis titulada “*Sistemas administrativos y gestión por resultados en la Municipalidad provincial de San Martín- 2018*”, con el objetivo general de establecer la relación entre los sistemas administrativos y la gestión por resultados en la municipalidad de San Martín- 2018., por lo que el autor desarrollo una investigación de tipo descriptivo y correlacional, utilizando a la encuesta (técnica) y al cuestionario de preguntas aplicada a una muestra de 56 colaboradores, concluyendo: Que, se determinó la relación entre las variables de estudio, evidenciando a través de ello una correlación positiva y considerable, es decir, que si existe correlación entre los sistemas administrativos y la gestión por resultados en la municipalidad de San Martín- 2018. Dichos resultados se deben a las deficiencias presentadas en el manejo del sistema administrativo, repercutiendo en la gestión por resultados.

Enríquez, E. (2018), elaboró la tesis “*Sistema administrativo y su mejora en la gestión académica del colegio privado Hans Kelsen del distrito de Florencia de Mora - Trujillo*”, de la Universidad Nacional de Trujillo - Perú, teniendo como objetivo de mejorar la Gestión Académica de la Institución Educativa Hans Kelsen del Distrito de Florencia de Mora-Trujillo, a través de la implementación de un

Sistema de información; por lo que el autor apelo a una investigación de tipo aplicada, con diseño cuasi experimental, como método el pre y post test; y como técnicas de recojo de información a la encuesta, entrevistas y análisis de documentos, con su instrumentos los cuestionarios, guía de preguntas y las ficha de análisis documentario; de cuyo procesamiento se concluyó: a. El Nivel de satisfacción del personal con el sistema administrativo actual es de un 51.60% de satisfacción y con la implementación del sistema es de un 81.40% de aprobación, lográndose un incremento de 1.49 (29.80%)., b. El tiempo en los procesos de gestión académica con el sistema administrativo actual es de un 100% de eficiencia y con la implementación del sistema es de 33.33% mejor, lográndose una reducción de 4.66 min. (66.67%)., c. El tiempo en la elaboración de reportes institucionales con el sistema administrativo actual es de 13.46 min. (100%) y con la implementación del sistema es de 0.90 min. (6.69%), lográndose una reducción de 12.56 min. (93.31%).

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Sistema administrativo

2.2.1.1. Definición:

Gilli, J. (2019) refiere que el sistema administrativo “son esquemas o redes de procesos cuyo fin es el de favorecer el cumplimiento de los objetivos institucionales. Como tal, el sistema fomenta el uso óptimo de los recursos de la organización”. (p. 193)

Gutiérrez, F. (2018) nos dice que un sistema administrativo:

Es el conjunto integrado de procedimientos útiles para concretar las actividades que conllevan a los objetivos de una empresa, mediante la generación de información para controlar los resultados logrados, es decir, que nos proporciona una visión parcial de sus múltiples propósitos”. (p. 5)

Ley N° 29.158. (2020) define que los sistemas administrativos “son aquel conjunto conformado por principios, normativas, técnicas, procedimientos, e instrumentos a través del cual se organizan eficientemente cada una de las actividades que competen a la administración pública”. (p. 37)

Salomón, O. (2018) enfatiza que el sistema administrativo “como una red, está relacionada con los procesos y procedimientos en concordancia a un esquema integrado de la organización, tendiente al cumplimiento eficaz de los fines. (p. 73)

Pretel et al. (2020) considera que un sistema administrativo “es un software de gestión cuyo propósito es unificar, estructurar, registrar y administrar todos los procesos de una empresa, con la finalidad de contribuir al logro de los fines y objetivos institucionales. (p. 83)

Benjamín, E y Finkowsky, F. (2018) manifiestan que el sistema administrativo “viene a ser la misma aplicación del proceso administrativo (planificación, organización, dirección y control) a través del cual se exponen cada una de las fases con el fin de desarrollar las actividades organizacionales y se logren los objetivos”. (p. 132)

Por lo que, de lo manifestado por los autores, es necesario considerar que todo sistema administrativo determina una serie de procedimientos que son observados y cumplidos por los colaboradores de una empresa, es decir que esta red de actividades está ligada a la estructura misma de la empresa, por lo que cada paso dado por el personal apunta a lograr los objetivos institucionales. En ese sentido, la existencia de un adecuado sistema en una empresa beneficiara al funcionamiento organizacional, por cuanto facilitara al cumplimiento de las tareas

propias de las diferentes áreas funcionales, además del control del trabajo y desempeño de cada trabajador.

2.2.1.2. Funciones de un sistema administrativo

Gutiérrez, F. (2018) considera a las siguientes funciones del sistema administrativo en una organización:

- Las funciones de soporte o apoyo, las mismas que se materializan a través del recurso humano, los recursos materiales y tecnológicos, mediante el cual se garantiza el avance y efectividad del sistema administrativo, es decir, a través de adecuados procesos de reclutamiento y capacitación del personal y de la innovación permanente de las tecnologías de gestión.
- Las funciones reguladoras, las que contribuyen en la organización, control y monitoreo de las actividades de producción y de apoyo en la organización.
- Las funciones de producción, son importantes en el sistema, y para cumplir con la misión establecida por la organización respecto a la obtención de productos de calidad, servicios o asesoría técnica. (p. 67)

2.2.1.3. Elementos de un sistema administrativo

Gilli, J. (2019) indica que los elementos de un sistema administrativo se integran a los conjuntos siguientes:

- A un conjunto de personas, empleados o colaboradores que están ubicados en distintas áreas funcionales, considerando niveles y atribuciones asignadas, como los directivos, gerentes, profesionales, técnicos, empleados, obreros, especialistas, etc., quienes ejercen competencias distintas en la empresa en consideración a sus cargos, además de captar, procesar, conservar y transmitir información. (p. 45)

- Un conjunto de recursos físicos, como son las instalaciones de la empresa, maquinarias, equipos, edificios, materias primas, herramientas entre otros que constituyen al ambiente sobre el cual se procesan mediante los distintos subsistemas organizacionales como marketing, finanzas, ventas, compras, etc.
- Y a la información administrativa como un elemento más para garantizar el éxito de las actividades organizacionales, Sin ella sería imposible tomar decisiones, puesto que permite la interrelación entre directivos, trabajadores, operativos, respecto al desarrollo de las actividades y control de las operaciones físicas de la empresa. (p.46)

Salomón, O. (2018) menciona a los siguientes elementos de un sistema administrativo:

- Las personas: considerada como el activo de más importancia y responsable de realizar cada una de las actividades que considera el sistema administrativo, son los responsables de ejecutarlos, procesar, almacenar y darle uso a la información para emplear el sistema.
- Tecnología: mediante el cual se procesan la información obtenida por el personal en las diferentes áreas funcionales de la empresa mediante ordenadores, redes sociales, hardware, software, internet y reuters.
- Gestión del conocimiento: mediante el cual se captura, almacena, procesa, organiza y transmite el conocimiento en beneficio del desarrollo y crecimiento de la empresa. (p. 21)

2.2.1.4. Como elegir un sistema administrativo que beneficie a la institución

Salomón, O. (2018) indica que las organizaciones tienen distintas opciones para escoger respecto a un sistema administrativo, en consideración a que

funciones y beneficios le son más favorables, por ello es necesario considerar los siguientes aspectos:

- En primera instancia se debe de identificar las necesidades reales de la organización, en base a las deficiencias, objetivos que alcanzar y lugar que ocupa en el mercado.
- Se debe buscar información y todas las opciones posibles de un sistema administrativo, para lograr dar solución a los problemas identificados, además de que se adapten al presupuesto disponible.
- También se debe de contrastar todas las características y beneficios del sistema administrativo, buscando que permita a la institución reducir costos e incrementar el desempeño y rendimiento del negocio. (p. 41)

2.2.1.5. Tipos de Sistemas administrativos

Gutiérrez, F. (2018) reconoce a los siguientes tipos de sistemas administrativos, como los siguientes:

- Sistemas administrativos abstractos: los que se componen de conceptos, doctrinas filosóficas, números e idiomas.
- Sistemas administrativos concretos: son opuestos a los sistemas abstractos, por cuanto consta de maquinarias, equipos, oficinas, instalaciones, es decir componentes tangibles.
- Sistemas administrativos operacionales: son útiles para generar reportes y procesar datos útiles en la toma de decisiones operacionales.
- Sistemas administrativos informativos: ayuda a la hora de tomar decisiones, haciendo que estas tengan menos porcentaje de errores y sean coherentes con los propósitos planteados por la institución, es decir, produce data mediante reportes. (p. 39)

2.2.1.6. Sistemas administrativos del Estado peruano

Ley N^a 29.158. (2020) el Estado peruano considera a los siguientes sistemas administrativos, contemplados en el artículo 46 de la Ley N^o 29.158 - Escuela de Gobierno Peruano, 2020:

- Sistema administrativo para los recursos humanos.
- Sistema administrativo para logística y abastecimiento.
- Sistema administrativo de presupuesto público.
- Sistema administrativo de tesorería.
- Sistema administrativo de endeudamiento.
- Sistema administrativo para contabilidad.
- Sistema administrativo para la inversión pública.
- Sistema administrativo para la defensa judicial del Estado.
- Sistema administrativo de control.
- Sistema administrativo para la modernización de la gestión pública. (p. 7)

2.2.1.7. Un sistema administrativo como programa informático

Gilli, J. (2019) dice que, en la actualidad, también se le da a la noción de sistema administrativo como un programa informático con aplicaciones útiles en administrar las actividades, procesos, pasos, facetas que se realizan en una organización. El propósito de estos softwares es centralizar todas las tareas administrativas en un solo sistema informático para optimizar tiempo y maximizar la eficiencia en el desempeño laboral. Un sistema administrativo, tiene diferentes módulos para cada actividad o tarea en específico, como ayudar al manejo de los recursos humanos, planificación, facturar, emitir un recibo de cobro, gestionar balances, controlar stock de inventarios, etc. (p. 29)

2.2.1.8. Beneficios de un adecuado sistema administrativo

Gutiérrez, F. (2018) refiere a los siguientes beneficios que una empresa consigue a través de un adecuado sistema administrativo:

- Contribuye en la aceleración de los procesos, además de precisar la información y exponer objetivamente las fortalezas y brechas de una empresa. Es decir que contribuye a tomar adecuadamente las decisiones, a fin de lograr los objetivos pre establecidos de la compañía, tal cual se ha planeado y organizado. Adicionalmente, permite detectar errores y posteriormente corregirlos, lo que en el tiempo significa el crecimiento de tu empresa.
- Permite el mejoramiento de la comunicación interna organizacional, lo que significa integrar cada una de las áreas funcionales de la empresa.
- Aumenta la satisfacción de los usuarios y clientes, debido a que contribuye en identificar las necesidades para poder ofrecer los productos que más se ajustan a sus exigencias, lo que significa incrementar el valor empresarial.
- Anticipa las necesidades de producción. (p. 59)

2.2.1.9. Dimensiones del sistema administrativo

Según Gutiérrez, F. (2018) se tiene a las siguientes dimensiones:

- A. Celeridad de información: considera la eficiencia en los procesos, la eficacia con el cual vienen a desarrollarse las actividades, las mismas que se evalúan en consideración al uso de los materiales, insumos, uso de equipos, sobre el cual es importante considerar a la oportuna información y las facilidades de los procesos.
- Oportuna información: cuando los directivos reciben y registran la información de manera eficiente, entonces se garantiza la localización rápida de la información, sobre el cual se facilitan las decisiones asertivas y

se contribuye al cumplimiento adecuado de las funciones del personal.

Gutiérrez, F. (2018, p. 51)

- Facilidad de los procesos: La acumulación de información en una base de datos, permite y facilita a los procesos administrativos y auditores para que se desarrollen rápida y fácilmente, además de contribuir en la presentación de los informes de producción y cumplimiento de procesos a los directivos.

Gutiérrez, F. (2018, p. 51)

- B. Seguridad en el cumplimiento de funciones: Un adecuado sistema administrativo permite que las actividades funcionales y propias del funcionamiento de una entidad, se tengan que ejecutar con confianza y seguridad, respecto al desempeño confiable y seguro, la transferencia de datos, disminución de riesgos y peligros en las actividades, cumplimiento eficiente de funciones y el control adecuado del personal, haciendo que todo sea más confiable, y transparente.

- Transparencia: siempre debe especificar en los sistemas administrativos, todas las actividades por desarrollar y realizarse en concordancia a los planes y programación de las actividades, los que deben estar siempre disponibles a los directivos que soliciten información. Gutiérrez, F. (2018, p. 53)

- Minimización de riesgos: refiere a que la exposición de información a los directivos, permite que estos tomen decisiones y se disminuya el nivel de riesgo, logrando la acreditación de las actividades y la disminución de costes por fallo en los procesos en la empresa. Gutiérrez, F. (2018, p. 53)

- C. Eficiencia funcional: las actividades organizacionales bien desarrolladas por el personal y con el uso óptimo de los recursos, permite disminuir los gastos

operativos y administrativos en una organización, además de contribuir en las actividades de control del cumplimiento de funciones, además de mejorar la comunicación organizacional entre el personal de las diferentes jerarquías, y mejorar los procesos.

- Registro de las actividades: los adecuados sistemas administrativos contribuyen en la disminución del número de personal, debido a que se sistematizan los procesos y actividades funcionales, además de optimizar todos los procesos administrativos.
- Disminución de gastos: la utilización de los sistemas administrativos contribuye en disminuir gastos de los procesos administrativos (planificar, organizar, dirigir y controlar) y de los procesos operativos, lo que favorece en el desarrollo económico empresarial, adicionalmente de generar mayor capacidad de respuesta a los deseos y necesidades de los clientes y consumidores. Gutiérrez, F. (2018, p. 54)

2.2.2. Evaluación de desempeño docente

2.2.2.1. Definiciones:

UNESCO (2019) hace referencia que la evaluación de desempeño docente:

Es una herramienta útil para valorar, certificar o seleccionar a los docentes más idóneos para su contratación; además de utilizarse también en la mejora de su desempeño, mediante los logros, cumplimiento de metas y solución de problemas, para su posterior desarrollo profesional y la mejorara de la calidad educativa. (p. 45)

Montenegro, I. (2019) sostiene que la evaluación de desempeño “es aquel proceso mediante el cual los directivos y supervisores de una entidad educativa

buscan alinear el desempeño de los trabajadores docentes con sus metas y objetivos institucionales”. (p. 21)

Valdés, H. (2017) nos dice que la evaluación de desempeño docente “es aquel proceso sistemático por el cual se obtienen datos confiables, para valorar y comprobar los efectos educativos producidos por los docentes en sus dicentes, respecto a las capacidades pedagógicas, y su responsabilidad laboral en una organización de servicios educativos”. (p. 63)

Se contribuye, de lo mencionado por los autores citados, que la evaluación al desempeño de los colaboradores docentes de una institución educativa como la Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino de Chongos Bajo – Huancayo., busca determinar de manera objetiva, veraz y precisa los niveles de desempeño laboral que aporta un individuo como resultado del cumplimiento de sus funciones asignadas en concordancia a estándares establecidas en una organización o un sistema.

2.2.2.2. Importancia de la evaluación del desempeño

Valdés, H. (2017) comenta que la importancia de las evaluaciones al de desempeño laboral de los docentes en una organización de prestación de servicios educativos, es importante por cuanto:

- Contribuyen en mejorar la calidad en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los usuarios de los servicios educativos.
- Permite incentivar el rendimiento funcional del personal docente de una organización educativa.
- Con la información generada se permite retroalimentar para el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores docentes.

- Permite detectar las posibles brechas que pudieran surgir durante el cumplimiento de la labor del trabajador docente.
- Fomenta a que el personal se convierta en un activo de cambio e innovación permanente de las funciones docentes.
- Promueve la implementación de estrategias de concertación, dialogo, y participación activa de directivos, personal docente y usuarios estudiantes. (p. 68)

2.2.2.3. Etapas que se desarrollan en el proceso de evaluación

Según Chiavenato, I. (2007) considera que son las siguientes etapas las que se desarrollan en un proceso destinado a evaluar el desempeño:

- Definición de metas y objetivos a lograr.
- Determinar quiénes serán evaluados.
- Quiénes serán los responsables de la evaluación.
- Quiénes revisaran y monitorearan el proceso de evaluación.
- Determinar la frecuencia o periodicidad de su aplicación (trimestral, semestral, o anual).
- Etapa de selección del método más útil para evaluar el desempeño.
- Proceso de capacitación del equipo evaluador.
- Puesta a punto del sistema. Se deben realizar las últimas modificaciones de los factores, puntajes, distribución de puntajes, definición de criterios, a fin de que no existan inconvenientes.
- Etapa de aplicación del método de evaluación y desarrollo del proceso.
- Análisis de la información, y determinación de las debilidades y fortalezas del personal evaluado de la organización.
- Utilización de los resultados.

- Comunicación de los resultados para la adecuada toma de decisiones.

2.2.2.4. ¿Qué es el desempeño laboral docente?

Montenegro, I. (2019) sostiene que, el desempeño docente está relacionada al cumplimiento diario de las labores que realizan los trabajadores docentes dentro de una organización, como las actividades destinadas a preparar sus cesiones de clases, además del dictado de clases, los procesos de asesoramiento a los estudiantes, revisión de tareas académicas, adicionalmente de las coordinaciones propias para el mejor cumplimiento de sus funciones con sus similares y directivos de una institución educativa, así como participar en programas de capacitación.

En consideración, a lo trascendental del desempeño laboral docente para los fines de una organización del rubro educativo, se recomienda evaluarla permanentemente mediante evaluaciones serias y bien planificadas, con el fin de obtener información veraz, y confiable, para emitir juicios de las aptitudes, capacidades, conocimientos que demuestran los trabajadores docentes en sus centros laborales. Es decir, que con la información recogida se deben tomar decisiones para iniciar y contribuir con el fortalecimiento y mejora del nivel de desempeño laboral y de esta manera se cumpla con los requerido por el órgano rector del sector educativo que es el Ministerio de Educación respecto a brindar una educación con calidad garantizada en toda entidad educativa. (p. 82)

2.2.2.5. ¿Por qué es importante el perfil del personal docente?

Valdés, H. (2017) nos dice que dimensionar el perfil del personal docente permite conocer los rasgos característicos que los definen profesional y laboralmente, sobre el cual se identifican sus competencias y capacidades docentes del cual los directivos de una entidad de servicios educativos pueden caracterizar su formación y sobre él, asignarles funciones y responsabilidades

propias de su profesión como el ser flexibles, polivalentes y transmisores de conocimiento. En ese sentido, y orden de ideas, se tiene por perfil del docente al cumulo de competencias organizadas que se requieren para desarrollar eficientemente las actividades del profesional en educación, en concordancia con criterios valorativos y parámetros de calidad. (p. 163)

No obstante, cuando una institución educativa es exigente en que su personal docente cumpla con un perfil profesional de calidad acorde a los retos y exigencias actuales del sector de la educación, debe cumplir con un perfil integral, holístico, transferencial, y flexible para adecuarse a la diversidad y al cambio constante del estamento técnico superior. Por lo tanto, el perfil del docente nos permite determinar la práctica del docente mediante sus conocimientos y experiencias, sus capacidades para planificar y ejecutar su práctica docente; además de la flexibilidad en el acompañamiento de sus estudiantes, adicionalmente de sus habilidades sociales y emocionales para garantizar una convivencia sana y productiva en las aulas. (p. 165)

2.2.2.6. Objetivos de la evaluación del desempeño laboral

Montenegro, I. (2019) afirma que todos los sistemas de evaluación docente tienen dos propósitos elementales, por lo que combina el carácter formativo al pretender mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza, y el sumativo porque se obtiene información para tomar decisiones respecto al incremento salarial, promoción, etc. Esta filosofía moderna también resalta la participación de los empleados en la definición de los objetivos de manera conjunta con el supervisor y el conocimiento de los resultados alcanzados, caracterizando a la filosofía moderna de evaluación por los aspectos siguientes:

-

- Orientación al rendimiento: No es suficiente el esfuerzo de los empleados, su esfuerzo debe originar que se logren resultados.
- Enfoque en objetivos: Los empleados deben tener una idea clara de lo que se supone que deben hacer y el orden de prioridades de sus tareas.
- Definición conjunta de objetivos por parte del supervisor y del empleado: Esto debido a que se cree que las personas se esfuerzan más para lograr los objetivos en los cuales ellas han participado para definirlos.
- Aclaración de expectativas de comportamiento: Habitualmente se realiza mediante una escala de calificación que se basa en el comportamiento, lo que le da tanto al gerente, como al empleado, ejemplos concretos de los diferentes niveles de comportamiento. Las descripciones de comportamiento deben ser breves.
- Sistemas de retroalimentación extensa: Los empleados pueden adaptar mejor su rendimiento si saben que están trabajando bien en opinión de la organización. (p. 99)

2.2.2.7. Beneficios de la evaluación del desempeño laboral

Chiavenato, (2009) define algunos beneficios de la aplicación de la evaluación del desempeño, tanto para las personas, como para las organizaciones:

- La evaluación del desempeño no abarca solo el desempeño, sino el alcance de metas y objetivos. El desempeño y los objetivos deben ser inseparables en la evaluación del desempeño.
- La evaluación del desempeño hace énfasis en el desempeño del individuo. La evaluación del desempeño debe ser aceptada por ambas partes, ya que ésta trae algún beneficio para la organización y para el empleado.

- La evaluación del desempeño se debe utilizar para mejorar la productividad del trabajador, equipándolo para producir con eficacia y eficiencia. (p. 145)

2.2.2.8. Ventajas de la evaluación del desempeño laboral

Valdés, H. (2017) define las ventajas de valorar el rendimiento de la siguiente manera:

A. Desde el punto de vista del empresario:

- Las diferencias individuales de desempeño pueden constituir la diferencia distintiva del desempeño de una empresa.
- La valoración ofrece una base lógica para construir un sistema de logros o méritos.
- La documentación e información sobre la valoración del desempeño pueden ser de ayuda para una defensa jurídica.
- Las dimensiones y estándares de valoración pueden ayudar a aplicar objetivos estratégicos y clarificar las expectativas del desempeño.
- La gestión del desempeño también consiste en informar a los individuos sobre su propio rendimiento.
- A pesar de que el enfoque tradicional se hace sobre el individuo, los criterios de valoración pueden realizarse sobre el trabajo en equipo. (p. 27)

B. Desde el punto de vista del empleado:

- La información obtenida sobre el desempeño no sólo es necesaria sino también deseada.
- La mejora del desempeño requiere una valoración previa.
- Es necesario medir las diferencias de desempeño de los empleados y que estas afecten los resultados.

- La valoración y el reconocimiento del desempeño puede motivar a los trabajadores a mejorar su rendimiento. (p. 28)

2.2.2.9. Métodos utilizados para evaluar el desempeño

Chiavenato, I. (2007) nos dice que los métodos más conocidos y utilizados para evaluar el desempeño deben reunir las características de practicidad, objetividad y veracidad; y que debe evitar cualquier tipo de complicaciones, es decir asegurar la eficacia de la evaluación del desempeño, en ese contexto tenemos:

- a. Los métodos de evaluación de 360°. – Orientado a medir el desempeño del personal como resultado de múltiples comportamientos que presentan los colaboradores en relación al contexto laboral en donde se encuentran, los que serán observados y analizados con este método. Se caracteriza por que los ítems apuntan a calificar el desenvolvimiento diario del trabajador., por parte de los directivos, sus compañeros de trabajo y los usuarios de la organización.
- b. El método de las escalas gráficas. – Útiles en medir la calidad y cantidad del trabajo desarrollado por los colaboradores en favor de su empresa empleadora, además de medir la experiencia y conocimiento del puesto, el nivel de coordinación y trabajo en equipo, la identidad y lealtad que demuestra el trabajador, los valores y honestidad, e iniciativa del personal evaluado.
- c. Selección forzada: En este método para evaluar el desempeño se utilizan bloques de frases que describen aspectos del comportamiento. Forzosamente el evaluador debe elegir una o dos frases de cada bloque que describa el desempeño del evaluado, o escoger la frase que describa el desempeño del trabajador y la que más lejos está de describir su desempeño.
- d. Lista de Verificación: Es una simplificación del método de escalas gráficas y consiste en listar los factores de evaluación, los que deben recibir una

evaluación cuantitativa y sirve como un recordatorio para el evaluador de las características que debe poseer el trabajador.

- e. Escalas de calificación: Este método permite calificar a los empleados de acuerdo a factores definidos. Cuando se utiliza este enfoque, los evaluadores registran sus apreciaciones respecto al desempeño del trabajador en una escala que incluye varias categorías, por lo regular en número de cinco a siete, utilizando adjetivos como sobresaliente, cumple con las expectativas o necesita mejorar.
- f. Método de Incidentes críticos: El riesgo de este método es que cuando un incidente crítico afecta la eficacia del departamento, ya sea de forma positiva o negativamente, el hecho debe registrarse y al finalizar el período de evaluación en conjunto con otros datos se utiliza para evaluar el desempeño.
- g. Método de ensayo: En este método la persona que evalúa escribe una narración breve describiendo el desempeño del empleado. La tendencia de este método es centrarse en el desempeño extremo del trabajador y no en su desempeño día a día. La calificación que se le da al trabajador en este método depende en gran parte de la habilidad del trabajador en este método depende en gran parte de la habilidad del evaluador para redactar y la comparación de desempeño entre trabajadores no se puede realizar debido a que no existen criterios comunes de evaluación.
- h. Método de estándares laborales: Al aplicar este método lo que se hace es compara el desempeño del trabajador con un estándar predeterminado o un nivel de producción esperado. Los estándares laborales pueden ser establecidos en casi todos los puestos, pero la mayor atención se pone en los puestos de producción.

- i. Método de clasificación: Los empleados de un grupo se ponen en orden de calificación según su desempeño general desde el que obtiene la calificación más alta hasta aquel cuya calificación es la más baja. Una de las variables de este método es la comparación individual con el de cada empleado del grupo. La dificultad en este método surge cuando todos los empleados son calificados con niveles similares de desempeño.
 - j. Método de distribución obligatoria: En este sistema el evaluador asigna personas de un grupo de trabajo a un número limitado de categorías similar a una distribución de frecuencias normal y todos los directivos son clasificados según su desempeño. Los que tienen el desempeño más alto son colocados en el 20% el 70% en el desempeño medio y el 10% en el desempeño inferior. Estos últimos después de darles tiempo para mejorar son despedidos.
 - k. Método de calificación basada en el comportamiento: Este método combina elementos de calificación tradicional y métodos de incidentes críticos. Se presentan varios niveles de desempeño con una escala a la par que describe el comportamiento laboral de un empleado. Al realizar la evaluación el evaluador determina de una manera más objetiva con qué frecuencia se desempeña el empleado en un nivel específico.
 - l. Sistema basado en resultados: En este sistema, tanto el gerente, como el subordinado se ponen de acuerdo en los objetivos que sean han de alcanzar el siguiente mes, por lo que al finalizar ese mes debe ser evaluado que tanto alcanzó el empleado el resultado. Sin embargo; este sistema no indica cómo cambiar para mejorar, por lo que no es tan útil para el desarrollo del empleado.
- (pp. 162-165)

2.2.2.10. Conflictos en la evaluación del desempeño docente

Montenegro, P. (2018) refiere que, en el proceso de evaluación al desempeño laboral del personal docente, se tienen los siguientes conflictos de carácter conceptual, metodológico, de gestión, normativos, culturales y éticos:

- Conceptuales, que parten de la dificultad de definir los criterios de calidad del desempeño docente.
- Técnico-metodológicos, relativos a las limitaciones de los instrumentos de obtención de información que, en muchas ocasiones, no convencen a los docentes.
- De gestión política de la evaluación, que inciden en la forma en que la evaluación se inserta en el conjunto del sistema educativo y en las políticas de mejora de su calidad.
- Normativo-legales, a partir de los cuales es necesario plantearse cuál es el marco normativo más adecuado para legitimar los propósitos, el alcance y las repercusiones de la evaluación y preservar las garantías de los evaluados.
- Culturales relacionadas con la evaluación, donde se insiste en la importancia y la necesidad de la generación de una cultura de evaluación para la mejora.
- Éticas, que combinan la garantía de la intimidad y el honor de los evaluados, con las acciones que se deriven de la evaluación. (p. 127)

2.2.2.11. Dimensiones del desempeño laboral docente

Montenegro, I. (2019) **menciona a las siguientes dimensiones del desempeño laboral docente:**

- A. Estrategias didácticas: son acciones planificadas por el docente con el objetivo de que el estudiante logre la construcción del aprendizaje y se alcancen los objetivos planteados. Una estrategia didáctica es, en un sentido estricto, un

procedimiento organizado, formalizado y orientado a la obtención de una meta claramente establecida. Su aplicación en la práctica diaria requiere del perfeccionamiento de procedimientos y de técnicas cuya elección detallada y diseño son responsabilidad del docente. Implica:

- Una planificación del proceso de enseñanza aprendizaje,
- Una gama de decisiones que él o la docente debe tomar, de manera consciente y reflexiva, con relación a las técnicas y actividades que puede utilizar para alcanzar
- los objetivos de aprendizaje. (p. 39).

B. Uso de materiales didácticos: son aquellos recursos y medios visuales, auditivos, o figuras, que repercuten en el aprendizaje de los alumnos o estudiantes, debido a la influencia que estos ejercen en los sentidos humanos, es decir, que un 70% de lo que se adquiere en conocimientos se obtiene a través de la visión, otro 20% mediante la audición y solo un 10% mediante los demás sentidos, por lo que su utilidad influye en el aprendizaje. (p. 41)

C. Capacidades pedagógicas: son aquellos saberes y acciones que se utilizan en contextos educativos, mediante el cual se desarrollan las acciones destinadas a enseñar, promoviendo el aprendizaje significativo en los estudiantes. Pero para lograr lo antes mencionado, los docentes deben poseer conocimientos de la materia que imparte, además de un buen plan de estudio; adicionalmente de aptitudes como la empatía, respeto y consideración, entusiastas, flexibilidad, responsabilidad, comunicación asertiva, escucha activa, manejo de herramientas digitales, capacidad de resolver problemas, y mucha pasión por enseñar. (p. 9. 41)

D. Responsabilidad y cumplimiento de funciones: son todos aquellos compromisos y obligaciones que el personal de docentes debe cumplir como parte de sus responsabilidades funcionales dentro de una entidad educativa o empresa prestadora de servicios, del cual, son los únicos responsables para que sus resultados laborales se cumplan como lo previsto en tiempo y forma. Es aquí, donde los programas de funciones de cumplimiento, tienen utilidad para corregir y evitar posibles desviaciones y riesgos, evaluando los procesos, y el monitoreo de las funciones. (p. 42)

2.3. Marco conceptual

A. Sistema administrativo: Es el conjunto integrado de procedimientos útiles para concretar las actividades que conllevan a los objetivos de una empresa, mediante la generación de información para controlar los resultados logrados, es decir, que nos proporciona una visión parcial de sus múltiples propósitos.

Gutiérrez, F. (2018)

- Celeridad de información: considera la eficiencia en los procesos, la eficacia con el cual vienen a desarrollarse las actividades, las mismas que se evalúan en consideración al uso de los materiales. Gutiérrez, F. (2018)
- Cuadro de Asignación de Personal: El CAP o cuadro de asignación de personal es un instrumento de gestión organizacional, donde se considera los cargos del personal, así como la jornada y condición laboral.
- Docente: es aquel profesional cuya función es impartir conocimiento o enseñanzas en una institución educativa. Gilli, J. (2019)
- Seguridad en el cumplimiento de funciones: Un adecuado sistema administrativo permite que las actividades propias del funcionamiento de una entidad, se tengan que ejecutar con confianza y seguridad, respecto a la

transferencia de datos, disminución de riesgos y peligros en las actividades, cumplimiento eficiente de funciones y el control adecuado del personal, haciendo que todo sea más confiable, y transparente. Gutiérrez, F. (2018)

- Eficiencia funcional: las actividades organizacionales bien desarrolladas por el personal y con el uso óptimo de los recursos, permite disminuir los gastos operativos y administrativos en una organización, además de contribuir en las actividades de control del cumplimiento de funciones, además de mejorar la comunicación organizacional entre el personal de las diferentes jerarquías, y mejorar los procesos. Gutiérrez, F. (2018)

B. Evaluación de desempeño laboral: es aquel proceso mediante el cual los directivos y supervisores de una entidad educativa buscan alinear el desempeño de los trabajadores docentes con sus metas y objetivos institucionales. Valdés, H. (2017)

- Estrategias didácticas: son acciones planificadas por el docente con el objetivo de que el estudiante logre la construcción del aprendizaje y se alcancen los objetivos planteados. Una estrategia didáctica es, en un sentido estricto, un procedimiento organizado, formalizado y orientado a la obtención de una meta claramente establecida. Valdés, H. (2017).
- Evaluación: proceso que permite evaluar el desarrollo de actitudes reflexivas, de crítica y autocrítica para superar limitaciones y buscar de forma creativa estrategias para el mejoramiento continuo del desempeño humano y del proceso educativo. Montenegro, P. (2018)
- Uso de materiales didácticos: son aquellos recursos y medios visuales, auditivos, o figuras, que repercuten en el aprendizaje de los alumnos o

estudiantes, debido a la influencia que estos ejercen en los sentidos humanos.

Valdés, H. (2017).

- Capacidades pedagógicas: son aquellos saberes y acciones que se utilizan en contextos educativos, mediante el cual se desarrollan las acciones destinadas a enseñar, promoviendo el aprendizaje significativo en los estudiantes. Valdés, H. (2017).
- Manual de Organización y Funciones: el MOF es un documento de gestión que norma en el que se describen las funciones específicas de los cargos o puestos de trabajo. Hernández, P. (2018)
- Responsabilidad y cumplimiento de funciones: son todos aquellos compromisos y obligaciones que el personal de docentes debe cumplir como parte de sus responsabilidades funcionales dentro de una entidad educativa o empresa prestadora de servicios. Valdés, H. (2017).

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General:

El Sistema administrativo se relaciona significativamente con la Evaluación de desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

3.2. Hipótesis Específicas:

- a. El Sistema administrativo se relaciona significativamente con las estrategias didácticas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.
- b. El Sistema administrativo se relaciona significativamente con el uso de los materiales didácticos en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.

- c. El Sistema administrativo se relaciona significativamente con las capacidades pedagógicas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.
- d. El Sistema administrativo se relaciona significativamente con la responsabilidad y cumplimiento de funciones en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo periodo, 2020.

3.3. Variables de la Investigación y operacionalización:

3.3.1. Definición conceptual:

VI = *Sistemas administrativos:* Es el conjunto integrado de procedimientos y componentes que interactúan entre si y son útiles para concretar las actividades que conllevan a los objetivos de una empresa, y que están vinculadas a la administración (gestión y organización de recursos humanos.

Dimensiones:

- Celeridad de información.
- Seguridad.
- Eficiencia.

V2 = *Evaluación de desempeño docente:* es aquel proceso sistemático por el cual se obtienen datos confiables, para valorar y comprobar los efectos educativos producidos por los docentes en sus dicentes, respecto a capacidades pedagógicas, y su responsabilidad laboral en una organización de servicios educativos.

Dimensiones:

- Estrategias didácticas.
- Uso de los materiales didácticos.
- Capacidades pedagógicas.
- Responsabilidad y cumplimiento de funciones.

3.3.2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Sistema Administrativo	Gutiérrez, F. (2018) nos dice que un sistema administrativo: Es el conjunto integrado de procedimientos y componentes que interactúan entre sí y son útiles para concretar las actividades que conllevan a los objetivos de una empresa, y que están vinculadas a la administración (gestión y organización de recursos humanos". (p. 5).	La variable sistema administrativo, se operacionalizó en consideración de las propuestas de las dimensiones: celeridad de información, seguridad, eficiencia.	Celeridad de información	1. Información oportuna. 2. Eficiencia en los procesos. 3. Facilidad en los procesos. 4. Optimo nivel de producción de reportes. 5. Equipos informáticos adecuados.	Ordinal
			Seguridad en el cumplimiento de funciones	6. Transferencia informativa. 7. Disminución de riesgos. 8. Cumplimiento de funciones. 9. Administración del personal docente y estudiantes.	
			Eficiencia funcional	10. Registro de actividades administrativas y docentes. 11. Disminución de gastos. 12. Incremento de la satisfacción de los usuarios. 13. Mejora de comunicación interna. 14. Procesamiento de información adecuado. 15. Automatización de procesos.	
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 2 Desempeño laboral	Valdés, H. (2017). es aquel proceso sistemático por el cual se obtienen datos confiables, para valorar y comprobar los efectos educativos producidos por los docentes en sus dicentes, respecto a las capacidades pedagógicas, y su responsabilidad laboral en una organización de servicios educativos. (p. 63)	La variable desempeño laboral, se operacionalizó en consideración de las propuestas de las dimensiones: estrategias didácticas, uso de los materiales didácticos, capacidades pedagógicas, responsabilidad y cumplimiento de funciones.	Estrategias didácticas	1. Uso de técnicas actualizadas de enseñanza. 2. Cumplimiento de Reglamentos, políticas y normas institucionales. 3. Propicia la investigación.	Ordinal
			Uso de los materiales didácticos	4. Utilización de instrumentos evaluativos. 5. Uso óptimo de material educativo. 6. Material didáctico y proceso de enseñanza.	
			Capacidades pedagógicas	7. Dominio de contenidos temáticos. 8. Información actualizada. 9. Experiencia comprobada. 10. Cumplimiento de metas. 11. Trabajo en equipo y coordinado.	
			Responsabilidad y cumplimiento de funciones	12. Capacidad de coordinación. 13. Participación en la toma de decisiones y solución de problemas. 14. Liderazgo profesional. 15. Alto rendimiento laboral. 16. Fomenta actitudes y valores.	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

4.1.1. Método general:

En el presente caso, se empleó al método científico; por proporcionar un conjunto de procedimientos, pasos y técnicas aceptadas por la comunidad científica para la obtención de los conocimientos y la información relacionada a la causalidad de los hechos estudiados en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino de Chongos Bajo, periodo 2020., además de corroborar en la obtención de las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Pino, R. (2018), nos dice que el método científico “es un conjunto de procedimientos, técnicas y pasos ordenados para conducir una investigación y adquirir conocimiento nuevo, corroborando la veracidad de los hechos o fenómenos”.
(p. 41)

4.1.2. Métodos específicos:

Hipotético-deductivo, del cual Pino, R. (2018), nos dice “que este método parte de una hipótesis con sustento en el desarrollo teórico de una ciencia determinada,

que, cumpliendo con reglas lógicas de deducción, ayuda a concluir y realizar predicciones empíricas, las que se someten a verificación”. (p. 169)

En ese mismo orden de ideas, el estudio parte de los fenómenos y hechos problemáticos suscitados en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino de Chongos Bajo, de la provincia de Huancayo, periodo 2020., de las cuales se planteó las hipótesis, que fueron contrastadas para determinarse el nivel de causalidad de ambas variables.

Método analítico – sintético, el que, según Pino, R. (2018), “este método se utiliza en la descomposición de un todo en sus partes, a fin de conocer las raíces, hechos o fenómenos y, partiendo del análisis, realizar la síntesis para reconstruirlo y llegar a explicarlo”. (p. 179)

De lo anterior, se tuvo en cuenta al análisis, mediante el cual se descompuso cada categoría de estudio: sistema administrativo y evaluación de desempeño laboral, en sus partes; es decir, en sub categorías e indicadores puntualizando cada una de sus cualidades, e influencia.

Y Sintético, debido a que se estableció la relación causa – efecto de las variables, previo análisis de los elementos de la realidad.

4.2. Tipo de investigación

Investigación de tipo Aplicada, por cuanto con el desarrollo de la presente investigación se busca resolver los problemas y hechos planteados, con la utilización de los conocimientos teóricos existentes respecto al sistema administrativo y la evaluación de desempeño docente y aplicarlas a la realidad concreta del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino de Chongos Bajo, periodo 2020.

A opinión de Pino, R. (2018), investigación aplicada “se caracteriza por la búsqueda de los conocimientos adquiridos, para aplicarlas en una realidad concreta de hechos”. (p. 36)

Enfoque Cuantitativo, debido a que se utilizó el recojo y el análisis de información con el fin de responder a las preguntas de la investigación y contrastar las hipótesis; además por utilizar a la medición numérica, conteo y empleo de la estadística con el propósito de determinar los patrones comportamentales de la muestra y población.

4.3. Nivel de investigación

De nivel Explicativo, por cuanto en el presente estudio se buscó identificar la relación causa y efecto de las variables sistema administrativo y su influencia en la evaluación del desempeño docente, para posteriormente hacer las generalizaciones correspondientes a ciertas realidades similares.

Al respecto, Pino, R. (2018), afirma que el nivel explicativo de investigación “es la que tiene una relación de causalidad; puesto que no sólo busca describir el hecho o fenómeno, sino también busca establecer sus causas del mismo” (p. 191)

4.4. Diseño de la investigación

De diseño No experimental, es aquella que se realiza a través de la observación, sin intervenir o manipular el objeto estudiado, o tratar de controlar las variables de una situación observada.

Pino, R. (2018) señala que el diseño no experimental “es la que se desarrolla sin tener que manipular de manera intencional a ninguna de las variables de estudio (sistema administrativo y evaluación del desempeño docente. Es decir, no se realizan variaciones de forma intencional a las variables independientes, buscando observar efectos en otras variables”. (p. 396)

De corte transversal, debido a que el recojo de datos se realizó en un momento único, para describir a las variables de estudio y posteriormente hacer un análisis a la causalidad entre las categorías.

El diagrama o esquema del tipo de diseño no experimental, transversal explicativo es:

$$M \Rightarrow X \ Y$$

Donde:

M = Muestra.

X = Es la observación a la variable independiente.

Y = Es la observación a la variable dependiente.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población:

Pino, R. (2018), dice que la población de una investigación “es aquel conjunto conformado por elementos de cuyas propiedades están sujetas a ser estudiadas. Se la conoce también como universo”. (p. 359)

Se tuvo en consideración a 50 unidades de estudio como población finita de la investigación, quienes prestan servicios en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino de Chongos Bajo, de la provincia de Huancayo, del periodo 2020.

Tabla 1.

Población de la investigación

Nro.	Colaboradores	Cantidad
1	Directivos	7
2	Docentes	43
	Total	50

4.5.2. Muestra:

Pino, R. (2018), señala que la muestra “es un subconjunto de casos o individuos extraídos de una población”. (p. 361)

Por lo que, en la investigación se extrajo a una población tipo censo representado por los 50 elementos que conforman la población; es decir el 100% al 100% de las unidades de análisis.

Pino, R. (2018), este tipo de muestra se caracteriza “por emplear al total de los elementos de estudio de la población, por lo que se convierte a la vez en universo poblacional y muestra”. (p. 362).

Tabla 2.

Muestra de la investigación

Nro.	Oficina ejecutiva de Administración	Nro. de población	Porcentaje	Nro. de muestra	Porcentaje
01	Directivos	7	14.00	7	14.00
02	Profesionales administrativos	43	86.00	43	86.00
	Total	50	100.00	50	100.00

Criterios de inclusión:

1. Participaron en el trabajo de campo, únicamente los colaboradores que han prestado servicios en el periodo 2020 en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino de Chongos Bajo, de la provincia de Huancayo.

Criterios de exclusión:

1. No participó el personal administrativo y personal de servicios de la entidad educativa objeto de estudio.
2. Cualquier que desista participar en el trabajo de campo.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica más flexible y común en las ciencias sociales es la denominada Encuesta que se caracteriza por ser útil en la recolección de información y opiniones sobre los comportamientos de las unidades de análisis y respecto sobre lo que se quiere implementar o diseñar en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino de Chongos Bajo, de la provincia de Huancayo.

Pino, R. (2018), dice que la Encuesta “se caracteriza por su uso estandarizado de procedimientos destinados a recoger, procesar y analizar los datos obtenidos de una muestra representativa de una población, para extrapolar los resultados obtenidos” (p. 374)

Tabla 3.

Técnica para el acopio de datos de la investigación

Técnicas	Instrumentos	Datos a observar
Encuesta	Cuestionario de encuesta del sistema administrativo	El sistema administrativo en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino de Chongos Bajo.
Encuesta	Cuestionario de encuesta de la evaluación del desempeño docente	La evaluación del desempeño docente en Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino de Chongos Bajo.

4.6.2. Instrumento de recolección de datos

Pino, R. (2018), dice que los instrumentos útiles en la recolecta de datos “son considerados recursos utilizados por el investigador para abordar la problemática y los fenómenos del cual se tienen que extraer información”. (p. 378)

En el presente estudio, se utilizó a los cuestionarios de encuesta como una herramienta diseñada por el investigador con el cual recogió la data cuantitativa, y sobre el cual se realizó generalizaciones.

Tabla 4.

Instrumentos para el acopio de datos de la investigación

Instrumento	Ventajas
Dos (2) cuestionarios 1. Vx. De 20 items. 2. Vy. De 20 items. Escala de Likert	Instrumento que permite acopiar información de manera flexible de la muestra de estudio. Posteriormente se validó el instrumento de recojo de data.

Ficha Técnica 1:

Nombre del instrumento: Cuestionario de clima laboral		
1	Autor:	Bach. Edinson Eleodoro, Zelaya Aguilar
2	Contiene:	
	Dimensión 1:	Celeridad de información Del Ítem N° 1 al Item N° 7.
	Dimensión 2:	Seguridad en el cumplimiento de funciones Del Ítem N° 8 al Item N° 13
	Dimensión 3:	Eficiencia funcional Del Ítem N° 14 al Item N° 20.
3	Aplicación:	A cada unidad de análisis
4	Corrección:	Manual
5	Duración:	12''
6	Ámbito de aplicación:	Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino de Chongos Bajo, de la provincia de Huancayo.
7	Objetivo:	Medir causalidad en la variable sistema administrativo.

8	Estructura:	20 items
9	Materiales:	SPSS v. 25, Excel
10	Tipo de instrumento:	Cuestionario de encuesta
11	Población:	Directivos y docentes

Ficha Técnica 2:

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño laboral		
1	Autores:	Bach. Edinson Eleodoro, Zelaya Aguilar
2	Contiene:	
	Dimensión 1:	Estrategias didácticas Del Ítem N° 1 al Ítem N° 5.
	Dimensión 2:	Uso de los materiales didácticos Del Ítem N° 6 al Ítem N° 10.
	Dimensión 3:	Capacidades pedagógicas Del Ítem N° 11 al Ítem N° 15.
	Dimensión 4:	Responsabilidad y cumplimiento de funciones Del Ítem N° 16 al Ítem N° 20.
3	Aplicación:	A cada unidad de análisis
4	Corrección:	Manual
5	Duración:	12 minutos
6	Ambito de aplicación:	Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino de Chongos Bajo, de la provincia de Huancayo.
7	Objetivo:	Determinar causalidad en la variable evaluación de desempeño docente.
8	Estructura:	20 items
9	Materiales:	SPSS v. 25, Excel
10	Tipo de instrumento:	Cuestionario de encuesta
11	Población:	Directivos y docentes.

4.6.2.1. Validez del instrumento:

Pino, R. (2018), en su trabajo de investigación, enfatiza que:

La validez de un instrumento debe cumplir con los siguientes requisitos: la validez y la confiabilidad instrumental; por lo que se considera que la validez se determina mediante la valoración de contenidos, constructo, y redacción. Por lo que, la validez busca que el instrumento mida lo que propone medirse. (p. 380)

Se validó los instrumentos de acopio de dato mediante el proceso de validación conocida como “juicio de expertos” por lo que, tres expertos calificados emitieron una opinión, juicio y valoración respecto a la redacción de los items, los constructos y el contenido, de la manera siguiente:

- Validez Interna: 02 de los expertos de experiencia comprobada en la investigación validaran la validez interna de ambos instrumentos de recojo de datos.
- Validez Externa: 01 de los expertos validara la validez externa de los cuestionarios de encuesta que se aplicaron en la muestra de estudio.

4.6.2.2. Análisis de la Confiabilidad el Instrumento:

Pino, R. (2018), enfatiza que “la confiabilidad instrumental se determina a través de técnicas distintas, de manera que se garantice el grado con el cual las aplicaciones repetidas a las mismas unidades de estudio produzcan los mismos resultados” (p. 383)

Siendo el caso, se utilizó el Coeficiente del Alfa de Crombrach, para el procesamiento de la validación instrumental, en consideración al siguiente baremo de valoración; del cual el valor mínimo que se consideró aceptable para el

coeficiente alfa de Cronbach es de 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es considerada moderada y baja. Por su parte, el valor máximo esperado es de 0,90; por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación

Tabla 5.

Baremo de interpretación para la Confiabilidad del Alfa de Combrach

Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Hernández et al. (2006)

Confiabilidad del instrumento de la Variable X: Sistema administrativo

En el presente trabajo de investigación se estableció en el nivel de confiabilidad a través de alfa de Cronbach para evaluar los puntajes obtenidos del instrumento de información para los elementos encuestados (entre directivos y docentes) del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad
Resumen de procesamiento de casos

		Nº	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,854	20

Estadísticos de los elementos			
	Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ DE CONTENIDO	6,0000	0,65430	20
VALIDEZ DE CRITERIO METODOLOGICO	6,5000	0,68502	20
VALIDEZ DE INTENCION Y OBJETIVIDAD DE MEDICION	6,0000	0,65430	20
PRESENTACION Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO	6,5000	0,68502	20

Valor de confiabilidad del instrumento: La variable Sistema Administrativo se halló teniendo en consideración a la muestra de análisis, representada por 50 elementos (directivos y docentes), el instrumento consideró 20 preguntas.

Para propósitos de investigación $\geq 0,8$ (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de Cronbach es 0. 854.Como los resultados son mayores a 0,80; en consecuencia, el instrumento tiene un buen índice de confiabilidad.

Confiabilidad del instrumento de la Variable Y: Evaluación del desempeño docente

En el presente trabajo de investigación se estableció en el nivel de confiabilidad a través de alfa de Cronbach para evaluar los puntajes obtenidos del instrumento de información para los elementos encuestados (entre directivos y docentes) del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad
Resumen de procesamiento de casos

		Nº	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,830	20

Estadísticos de los elementos			
	Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ DE CONTENIDO	6,0000	0,64230	20
VALIDEZ DE CRITERIO METODOLOGICO	6,5000	0,62405	20
VALIDEZ DE INTENCION Y OBJETIVIDAD DE MEDICION	6,0000	0,64230	20
PRESENTACION Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO	6,5000	0,62405	20

Valor de confiabilidad del instrumento: La variable Evaluación desempeño docente se halló teniendo en consideración a la muestra de análisis, representada por 50 elementos (directivos y docentes), el instrumento consideró 20 preguntas.

Para propósitos de investigación $\geq 0,8$ (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de Cronbach es 0. 830. Como los resultados son mayores a 0,80; en consecuencia, el instrumento tiene un buen índice de confiabilidad.

4.6.3. *Procesamiento de recolección de datos*

- Se consiguió la autorización o consentimiento de la institución educativa, para realizar la aplicación de los instrumentos.
- Previa a la aplicación se orientó a los participantes la manera de rellenar los dos cuestionarios de encuesta.
- Se aplicó a las unidades de análisis, los cuestionarios en un tiempo aproximado de 12 minutos.
- Se respetó el anonimato y confidencialidad de los participantes, tal cual lo establecen los principios de investigación.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

- Los datos recogidos se analizaron, tabularon y organizaron con el uso de la hoja de cálculos de Excel.
- - Se procesó los datos con el SPSS v. 25, y utilizando a la estadística descriptiva e inferencial., se utilizó al coeficiente de correlación del Rho de Pearson.
- Se expuso los resultados estadísticos a través de tablas y figuras, es decir tablas de frecuencias y porcentajes estadísticos.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

El estudio se ciñe a los principios del Reglamento General de Investigación – UPLA, Capítulo IV: Ética de Investigación, del Art. 27 (p. 12), siendo:

- Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales, las personas son un fin y no un medio de la investigación, se respeta su dignidad, identidad, confidencialidad, diversidad, libertad, y su privacidad.
- Consentimiento informado y expreso, previo al inicio de la investigación se debe contar con la autorización libre, de la entidad, o personas sujetas a investigación.

- Beneficencia y no maleficencia, los resultados deben beneficiar a los participantes en la investigación, y minimizar cualquier efecto adverso.
- Responsabilidad, los investigadores, son responsables, de los alcances y repercusiones de la investigación.
- Veracidad, se velará por la veracidad de la investigación en cada etapa.

Además, se deben de considerar todos los comportamientos éticos como: desarrollar estudios precisos, verídicos y coherentes con los criterios de investigación de la Institución; actuar con rigor científico asegurando la validez, la fiabilidad y credibilidad.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Descripción de resultados de las variables de estudio

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en cada una de las variables de estudio. El origen de estos resultados son los instrumentos aplicados a 50 elementos (directivos y docentes) encuestados del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

5.1.1. Frecuencia de la variable sistema administrativo y su influencia evaluación de desempeño docente en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

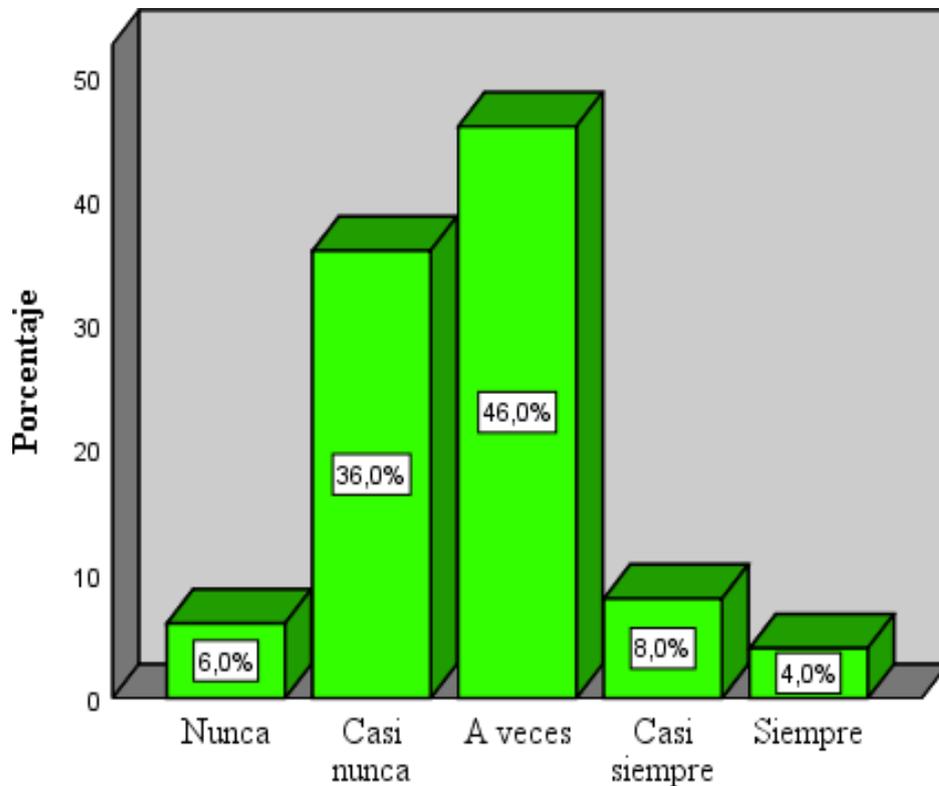
Tabla 6.

Variable sistema administrativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	6,0	6,0	6,0
Casi nunca	18	36,0	36,0	42,0
A veces	23	46,0	46,0	88,0
Casi siempre	4	8,0	8,0	96,0
Siempre	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 3.

Variable sistema administrativo

**Interpretación:**

De la tabla y gráfico, se puede observar que de los 50 elementos (directivos y docentes) a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta variable, la mayoría contestó que a veces influye el Sistema administrativo (46,0%), correspondiendo a una muestra de 23 elementos, mientras que un (36,0%) contestó que casi nunca influye el Sistema administrativo, correspondiendo a la respuesta de 18 elementos, por otro lado, un (8,0%) contestó que casi siempre influye el Sistema administrativo, correspondiendo a la respuesta de 4 elementos, así mismo un (6,0%) contestó que nunca influye el Sistema administrativo, correspondiendo a la respuesta de 3 elementos y un (4,0%) manifestó que siempre influye el Sistema administrativo, correspondiendo a la respuesta de 2 elementos.

5.1.2. Frecuencia de la dimensión celeridad de información en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

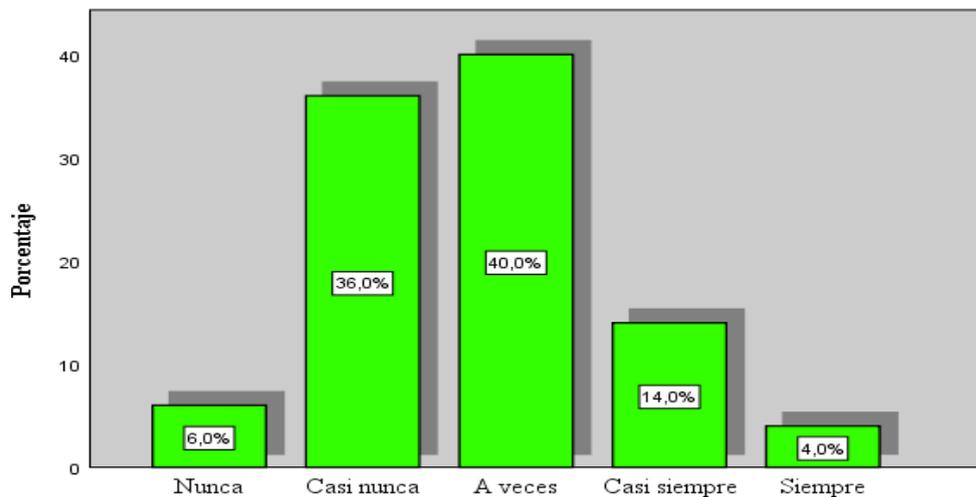
Tabla 7.

Dimensión celeridad de información

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	6,0	6,0	6,0
Casi nunca	18	36,0	36,0	42,0
A veces	20	40,0	40,0	82,0
Casi siempre	7	14,0	14,0	96,0
Siempre	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 4.

Dimensión celeridad de información



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se observa que de los 50 elementos (directivos y docentes), 20 de ellos contestó que a veces se da la celeridad de información (40,0%), un (36,0%) contestó que casi nunca se da la celeridad de información, es decir 18 elementos, por otro lado, un (14,0%) contestó que casi siempre se da la celeridad de información, representando a 7 elementos, otro (6,0%) contestó que nunca se da la celeridad de información, significando a 3 elementos y un (4,0%) dijo que siempre se da la Celeridad de información, significando a 2 elementos.

5.1.3. Frecuencia de la dimensión seguridad en el cumplimiento de funciones en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

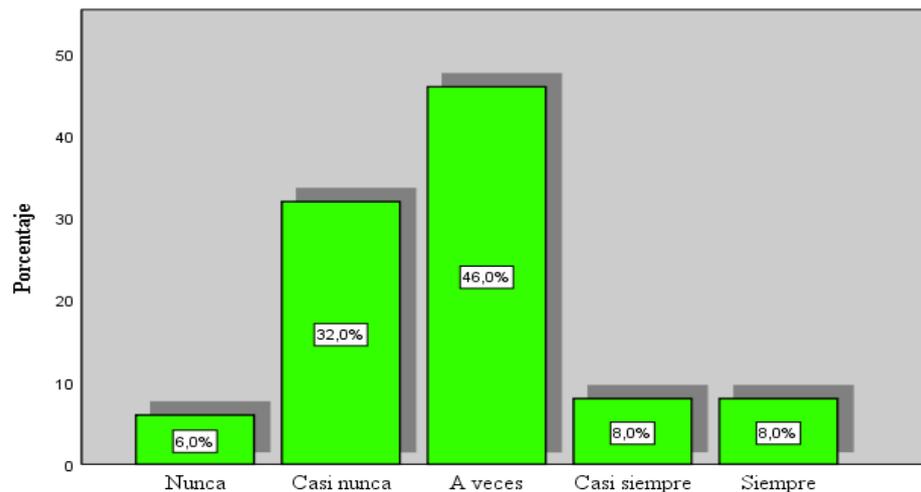
Tabla 8.

Dimensión seguridad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	6,0	6,0	6,0
Casi nunca	16	32,0	32,0	38,0
A veces	23	46,0	46,0	84,0
Casi siempre	4	8,0	8,0	92,0
Siempre	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 5.

Dimensión seguridad en el cumplimiento de funciones



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se observa que de los 50 elementos (directivos y docentes), 23 de ellos (46,0%) contestó que a veces se da seguridad en el cumplimiento funcional, un (32,0%) contestó que casi nunca se tiene la seguridad, es decir 16 elementos, un (8,0%) contestó que casi siempre se da seguridad, es decir 4 elementos, así mismo un (8,0%) contestó que siempre se da la seguridad, correspondiendo a la respuesta de 4 elementos y un (6,0%) manifestó que nunca se da la seguridad, correspondiendo a la respuesta de 3 elementos.

5.1.4. Frecuencia de la dimensión eficiencia funcional en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

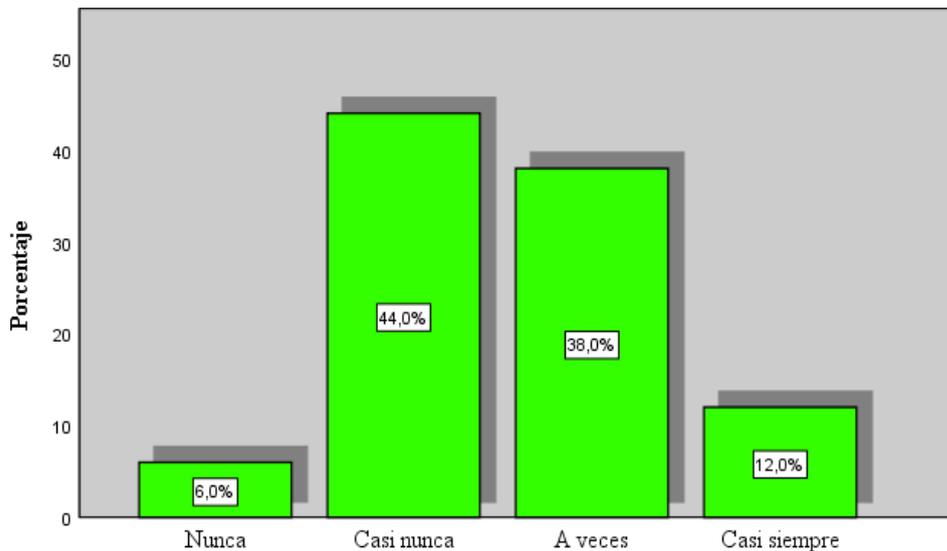
Tabla 9.

Dimensión eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	6,0	6,0	6,0
Casi nunca	22	44,0	44,0	50,0
A veces	19	38,0	38,0	88,0
Casi siempre	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 6.

Dimensión eficiencia funcional



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar que de los 50 elementos (directivos y docentes), 22 de ellos (44,0%) contestó que casi nunca se da la eficiencia funcional, correspondiendo a una muestra de 22 elementos, mientras que un (38,0%) contestó que a veces se da la eficiencia, correspondiendo a la respuesta de 19 elementos, por otro lado, un (12,0%) contestó que casi siempre se da la eficiencia, correspondiendo a la respuesta de 6 elementos, por otro lado un (6,0%) contestó que nunca se da la eficiencia, correspondiendo a la respuesta de 3 elementos.

5.1.5. Frecuencia de la variable evaluación de desempeño docente en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

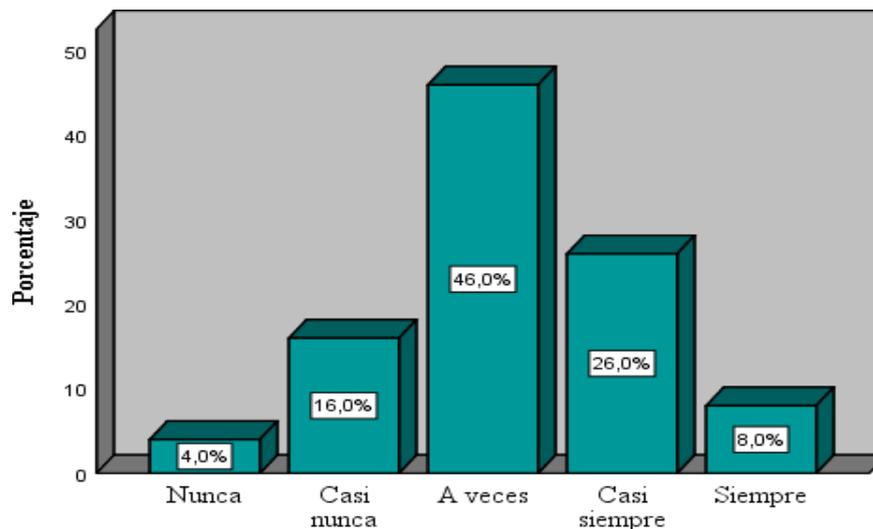
Tabla 10.

Variable evaluación de desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	4,0	4,0	4,0
Casi nunca	8	16,0	16,0	20,0
A veces	23	46,0	46,0	66,0
Casi siempre	13	26,0	26,0	92,0
Siempre	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 7.

Variable evaluación de desempeño docente



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se observa que de los 50 elementos (directivos y docentes), 23 de ellos (46,0%) contestó que a veces se da la evaluación de desempeño docente, un (26,0%) contestó que casi siempre se da la evaluación de desempeño docente, es decir 13 elementos, un (16,0%) contestó que casi nunca se da la evaluación de desempeño docente, significando 8 elementos, un (8,0%) contestó que siempre se da la evaluación de desempeño docente, correspondiendo a 4 elementos y un (4,0%) manifestó que nunca se da la evaluación de desempeño docente, correspondiendo a la respuesta de 2 elementos.

5.1.6. Frecuencia de la dimensión estrategias didácticas en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

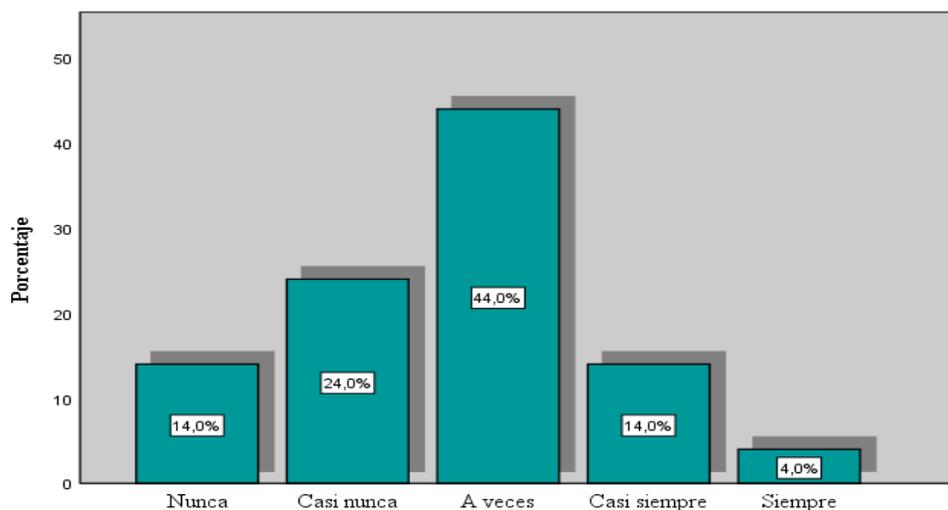
Tabla 11.

Dimensión estrategias didácticas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	7	14,0	4,0	14,0
Casi nunca	12	24,0	24,0	38,0
A veces	22	44,0	44,0	82,0
Casi siempre	7	14,0	14,0	96,0
Siempre	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 8.

Dimensión estrategias didácticas



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se observa que de los 50 elementos (directivos y docentes), 22 de ellos (44,0%) contestó que a veces se utilizan las estrategias didácticas, un (24,0%) contestó que casi nunca se utilizan estrategias didácticas, es decir 12 elementos, un (14,0%) contestó que nunca se utilizan estrategias didácticas, representando 7 elementos, un (14,0%) contestó que casi siempre se utilizan las estrategias didácticas, representando a 7 elementos y un (4,0%) manifestó que siempre se utilizan las estrategias didácticas, correspondiendo a la respuesta de 2 elementos.

5.1.7. Frecuencia de la dimensión materiales didácticos en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

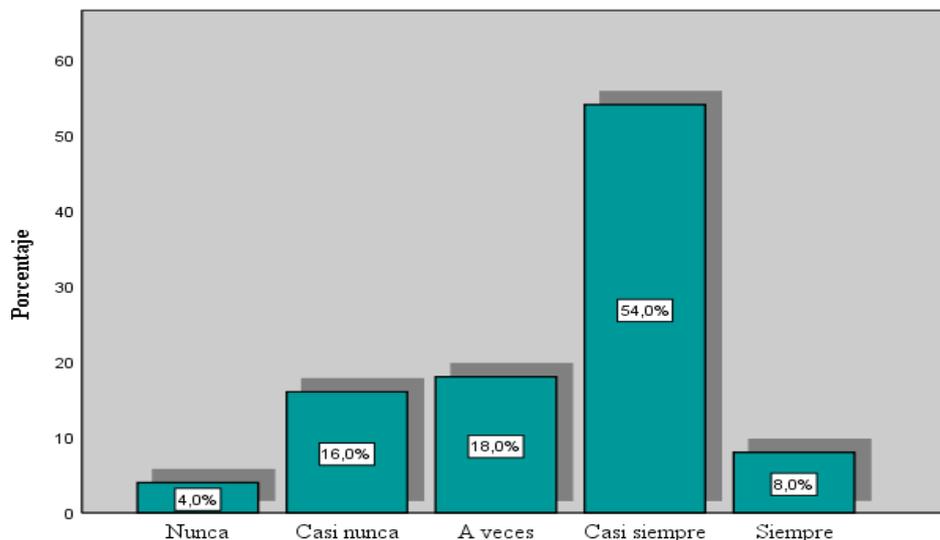
Tabla 12.

Dimensión: materiales didácticos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	4,0	4,0	4,0
Casi nunca	8	16,0	16,0	20,0
A veces	9	18,0	18,0	38,0
Casi siempre	27	54,0	54,0	92,0
Siempre	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 9.

Dimensión: materiales didácticos



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar que de los 50 elementos (directivos y docentes), 27 de ellos (54,0%) contestó que casi siempre se da uso de los materiales didácticos, un (18,0%) contestó que a veces se da uso de los materiales didácticos, representando a 9 elementos, un (16,0%) contestó que casi nunca se da uso de los materiales didácticos, representando a 8 elementos, un (8,0%) contestó que siempre se da uso de los materiales didácticos, es decir 4 elementos y un (4,0%) manifestó que nunca se da uso de los materiales didácticos, correspondiendo a la respuesta de 2 elementos.

5.1.8. Frecuencia de la dimensión capacidades pedagógicas en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

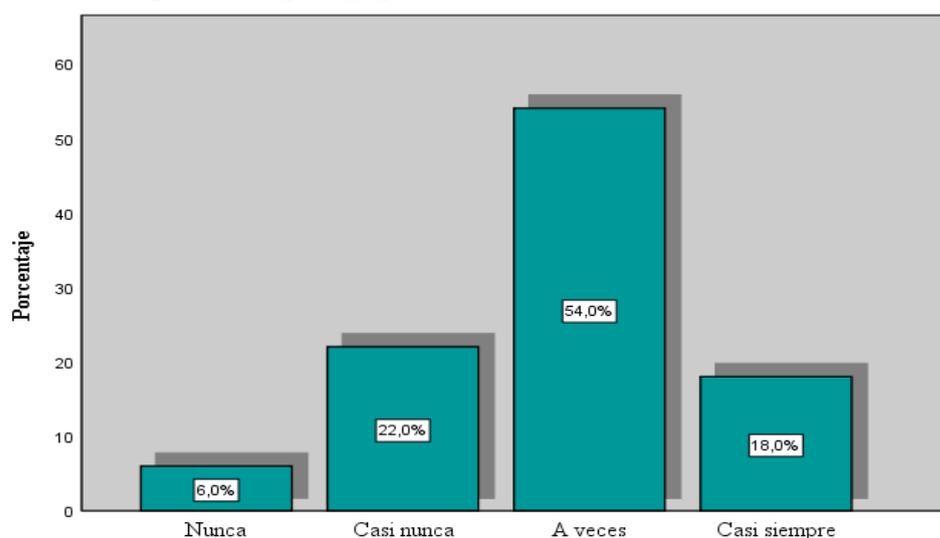
Tabla 13.

Dimensión capacidades pedagógicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	6,0	6,0	6,0
Casi nunca	11	22,0	22,0	28,0
A veces	27	54,0	54,0	82,0
Casi siempre	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 10.

Dimensión capacidades pedagógicas



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se observa que de los 50 elementos (directivos y docentes), 27 de ellos (54,0%) contestó que a veces se dan las capacidades pedagógicas, un (22,0%) contestó que casi nunca se dan las capacidades pedagógicas, es decir 11 elementos, un (18,0%) contestó que casi siempre se dan las capacidades pedagógicas, respondiendo 9 elementos, así mismo un (6,0%) contestó que nunca se dan las capacidades pedagógicas, correspondiendo a la respuesta de 3 elementos.

5.1.9. Frecuencia de la dimensión responsabilidad y cumplimiento de funciones en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

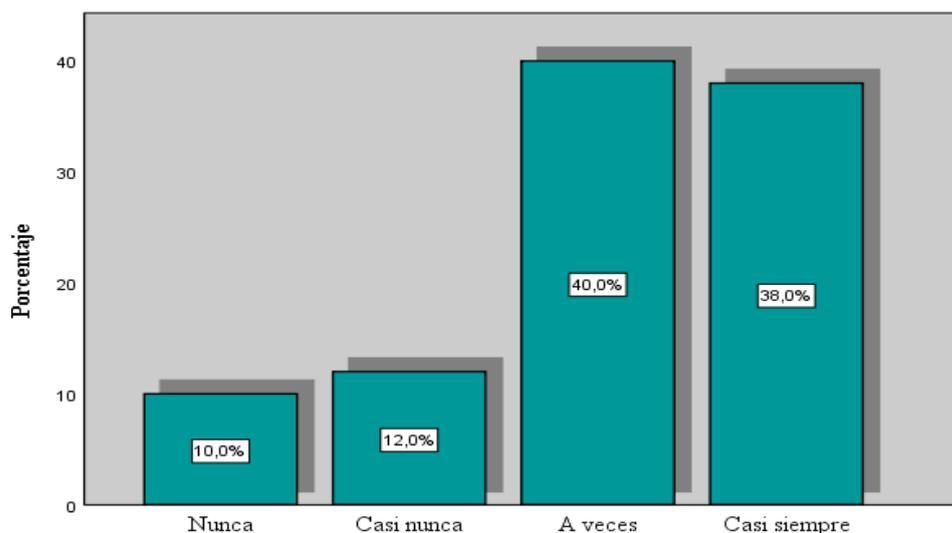
Tabla 14.

Dimensión responsabilidad y cumplimiento de funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	5	10,0	10,0	10,0
Casi nunca	6	12,0	12,0	22,0
A veces	20	40,0	40,0	62,0
Casi siempre	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 11.

Dimensión responsabilidad y cumplimiento de funciones



Interpretación:

De la tabla y gráfico, se observa que de los 50 elementos (directivos y docentes) 20 de ellos (40,0%) contestó que a veces se da la responsabilidad y cumplimiento de funciones, un (38,0%) contestó que casi siempre se da la responsabilidad y cumplimiento de funciones, respondiendo a 19 elementos, un (12,0%) contestó que casi nunca se da la responsabilidad y cumplimiento de funciones, respondiendo a la respuesta de 6 elementos, así mismo un (10,0%) contestó que nunca se da la responsabilidad y cumplimiento de funciones, correspondiendo a la respuesta de 5 elementos.

5.2. Contrastación de Hipótesis

Escala de intervalos del coeficiente de Rho de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
rea del gráfico	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Suárez (2015)

5.2.1. Contrastación de hipótesis entre el sistema administrativo y la evaluación de desempeño docente en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

Prueba de Hipótesis General

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

Formulación de las Hipótesis:

Ho: El sistema administrativo NO influye significativamente en la evaluación de desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

H1: El Sistema administrativo influye significativamente en la Evaluación de desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las Paramétricas que consta del Rho Pearson con variables ordinales.

Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 95%

Alfa =5%

Tabla 15.

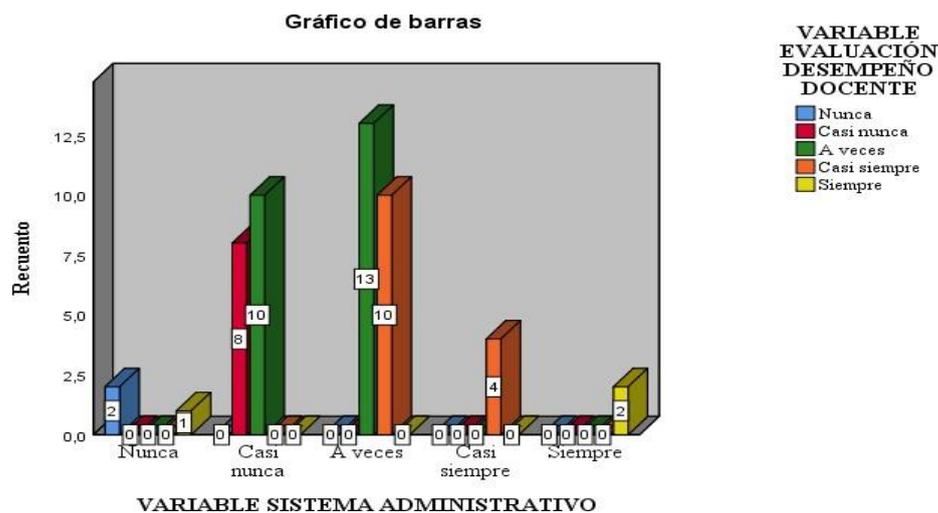
Calculo estadístico de prueba sistema administrativo y evaluación de desempeño docente

			Correlaciones	
			VARIABLE SISTEMA ADMINISTRATIVO	VARIABLE EVALUACIÓN DESEMPEÑO DOCENTE
VARIABLE SISTEMA ADMINISTRATIVO	Correlación de Pearson		1	0,685**
	Sig. (bilateral)			0,000
	N		50	50
VARIABLE EVALUACIÓN DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson		0,685**	1
	Sig. (bilateral)		0,000	
	N		50	50

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

Figura 12.

Variable sistema administrativo y evaluación de desempeño docente



Decisión Estadística.

La r obtenida es de 0.685 implica una influencia significativa moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Conclusión Estadística

Considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.685. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pp312) indica que hay una influencia directa y moderada, con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que el sistema administrativo influye significativamente en la evaluación de desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.

5.2.2. Contrastación de hipótesis entre el sistema administrativo y las estrategias didácticas en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

Prueba de Hipótesis Especifica 1

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

Formulación de las Hipótesis:

Ho: El sistema administrativo NO influye significativamente en las estrategias didácticas en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

H₁: El sistema administrativo influye significativamente en las estrategias didácticas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las Paramétricas que consta del Rho Pearson con variables ordinales

Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 95%

Alfa =5%

Tabla 16.

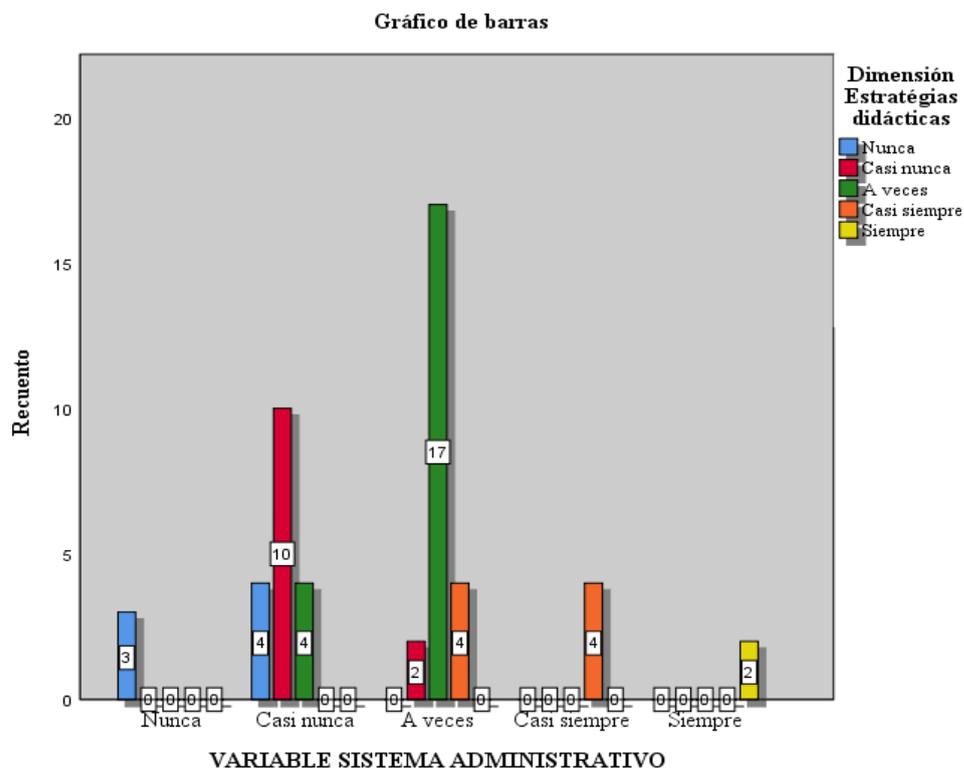
Calculo estadístico de prueba entre sistema administrativo y las estrategias didácticas

			Correlaciones	
VARIABLE ADMINISTRATIVO	SISTEMA ADMINISTRATIVO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	VARIABLE SISTEMA ADMINISTRATIVO	Dimensión Estrategias didácticas
VARIABLE ADMINISTRATIVO	SISTEMA ADMINISTRATIVO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 50	0,856** 0,000 50
Dimensión didácticas	Estrategias	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	0,856** 0,000 50	1 50

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

Figura 13.

Hipótesis específica: sistema administrativo y las estrategias didácticas



Decisión Estadística.

La r obtenida es de 0.856 implica una influencia significativa alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Conclusión Estadística

Considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.856. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pp312) indica que hay una influencia directa y alta, con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que el sistema administrativo influye significativamente en las estrategias didácticas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.

5.2.3. Contrastación de hipótesis entre el sistema administrativo y el uso de los materiales didácticos en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

Formulación de las Hipótesis:

Ho: El Sistema administrativo NO influye significativamente en el uso de los materiales didácticos en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

H1: El Sistema administrativo influye significativamente en el uso de los materiales didácticos en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales

Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 95%

Alfa =5%

Tabla 17.

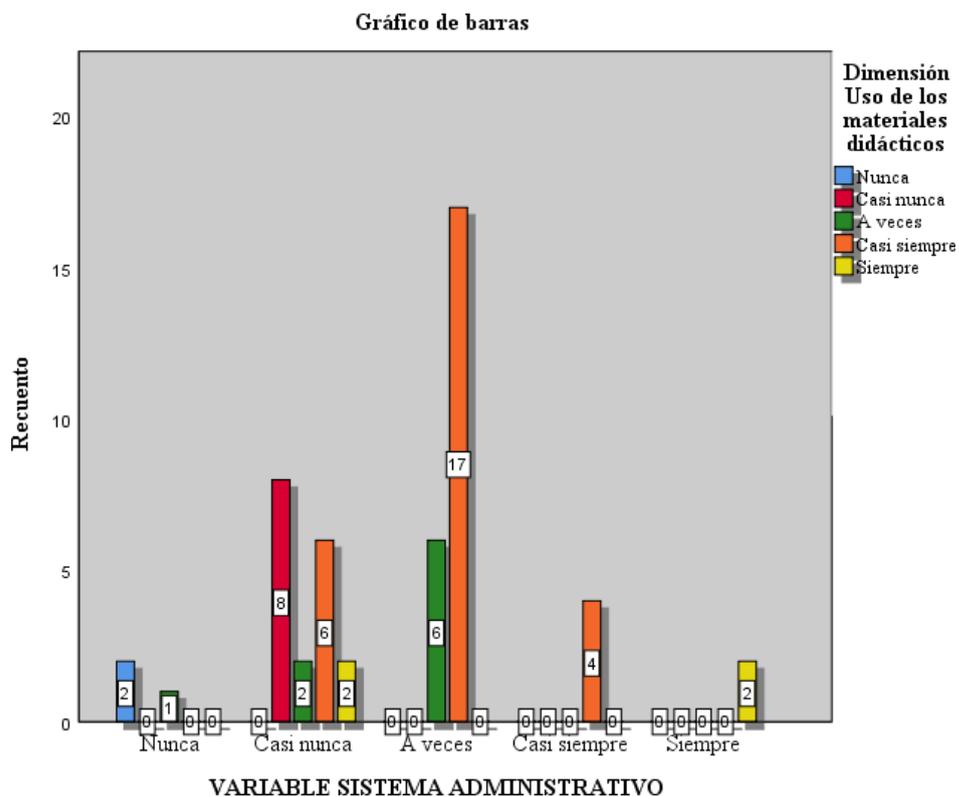
Calculo estadístico de prueba: sistema administrativo y el uso de los materiales didácticos

Correlaciones			VARIABLE SISTEMA ADMINISTRATIVO	Dimensión Uso de los materiales didácticos
VARIABLE ADMINISTRATIVO	SISTEMA ADMINISTRATIVO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 50	0,600** 0,000 50
Dimensión materiales didácticos	Uso de los materiales didácticos	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	0,600** 0,000 50	1 50

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

Figura 14.

Hipótesis específica: sistema administrativo y el uso de los materiales didácticos.



Decisión Estadística.

La r obtenida es de 0.600 implica una influencia significativa moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Conclusión Estadística

Considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.600. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pp312) indica que hay una influencia directa y moderada con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que el sistema administrativo influye significativamente en el uso de los materiales didácticos en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.

5.2.4. Contrastación de hipótesis entre el sistema administrativo y las capacidades pedagógicas en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

Prueba de Hipótesis Específica 3

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

Formulación de las Hipótesis:

Ho: El sistema administrativo NO influye significativamente en las capacidades pedagógicas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

H1: El sistema administrativo influye significativamente en las capacidades pedagógicas en el I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Pearson con variables ordinales

Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 95%

Alfa =5%

Tabla 18.

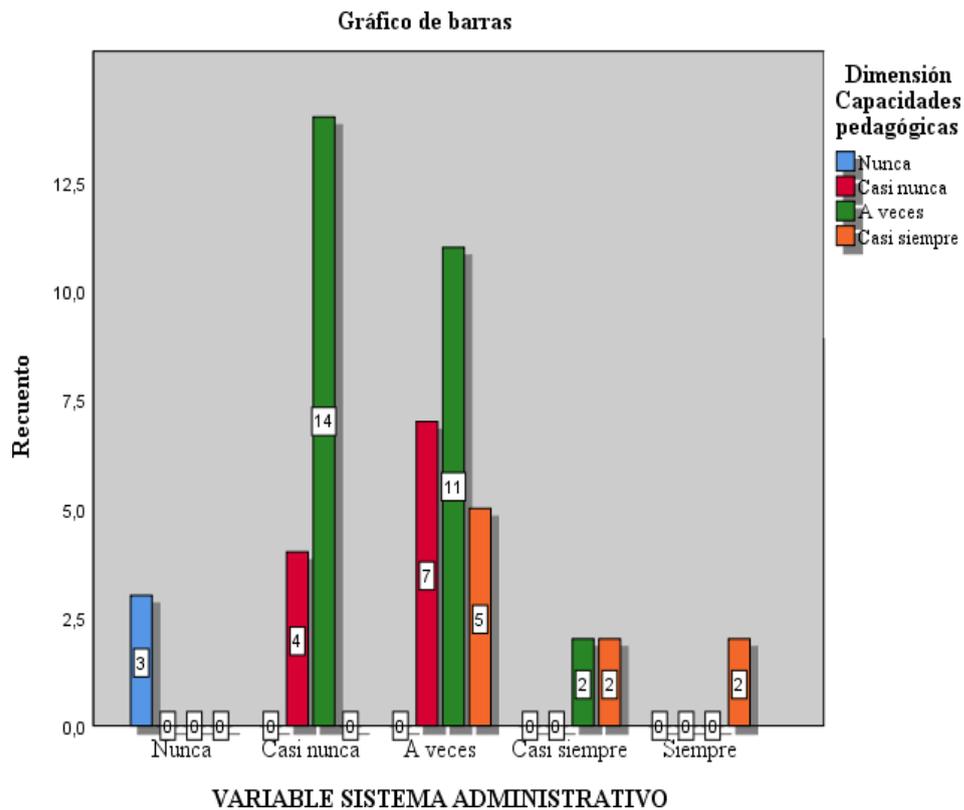
Calculo estadístico de prueba: sistema administrativo y las capacidades pedagógicas.

Correlaciones			VARIABLE SISTEMA ADMINISTRATIVO	Dimensión Capacidades pedagógicas
VARIABLE ADMINISTRATIVO	SISTEMA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 50	0,578** 0,000 50
Dimensión pedagógicas	Capacidades	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	0,578** 0,000 50	1 50

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

Figura 15.

Hipótesis específica: sistema administrativo y las capacidades pedagógicas.



Decisión Estadística.

La r obtenida es de 0.578 implica una relación significativa moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Conclusión Estadística

Considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.578. Este coeficiente significativo según indica que hay una influencia directa y moderada con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que el sistema administrativo influye significativamente en las capacidades pedagógicas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.

5.2.5. Contrastación de hipótesis entre el sistema administrativo y responsabilidad y cumplimiento de funciones en I.S.T. Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

Prueba de Hipótesis Específica 4

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

Formulación de las Hipótesis:

Ho: El sistema administrativo NO influye significativamente en la responsabilidad y cumplimiento de funciones en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

H1: El sistema administrativo influye significativamente en la responsabilidad y cumplimiento de funciones en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Pearson con variables ordinales

Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 95%

Alfa =5%

Tabla 19.

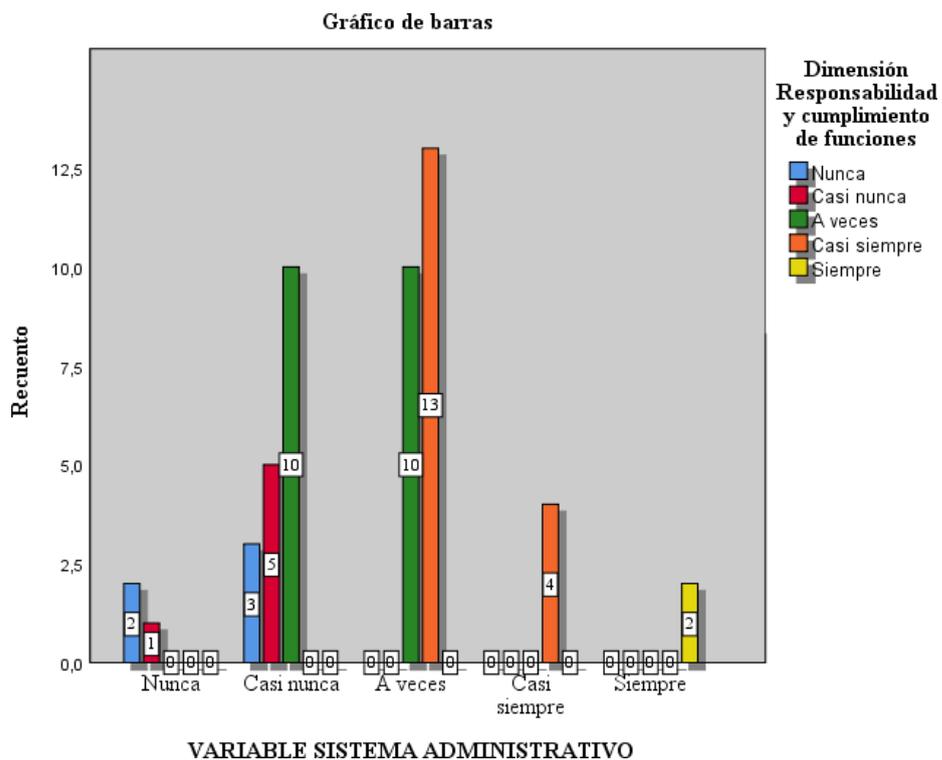
Calculo estadístico: sistema administrativo y responsabilidad y cumplimiento de funciones

			Correlaciones	
VARIABLE ADMINISTRATIVO	SISTEMA ADMINISTRATIVO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	VARIABLE SISTEMA ADMINISTRATIVO	Dimensión Responsabilidad y cumplimiento de funciones
			1	0,802** 0,000 50
Dimensión Responsabilidad y cumplimiento de funciones		Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	0,802** 0,000 50	1 50

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

Figura 16.

Hipótesis específica: sistema administrativo y responsabilidad y cumplimiento de funciones



Decisión Estadística.

La r obtenida es de 0.802 implica una relación significativa alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Conclusión Estadística

Considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.802. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pp312) indica que hay una influencia directa y alta con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que el sistema administrativo influye significativamente con la responsabilidad y cumplimiento de funciones en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según lo obtenido con la investigación, respecto a la variable: Sistema administrativo en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino de Chongos Bajo, 2020, se obtuvo que, de los 50 elementos (directivos y docentes) a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta variable, la mayoría contestó que a veces influye el Sistema administrativo (46,0%), correspondiendo a una muestra de 23 elementos, mientras que un (36,0%) contestó que casi nunca influye el Sistema administrativo, correspondiendo a la respuesta de 18 elementos, por otro lado, un (8,0%) contestó que casi siempre influye el Sistema administrativo, correspondiendo a la respuesta de 4 elementos, así mismo un (6,0%) contestó que nunca influye el Sistema administrativo, correspondiendo a la respuesta de 3 elementos y un (4,0%) manifestó que siempre influye el Sistema administrativo, correspondiendo a la respuesta de 2 elementos.

Del mismo modo, Según lo obtenido con la investigación, respecto a la variable: Evaluación del desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino de Chongos Bajo, 2020, se obtuvo que, de los 50 elementos (directivos y docentes), 23 de ellos (46,0%) contestó que a veces se da la evaluación de desempeño docente, un (26,0%) contestó que casi siempre se da la evaluación de desempeño docente, es decir 13 elementos, un (16,0%) contestó que casi nunca se da la evaluación de desempeño docente, significando 8 elementos, un (8,0%) contestó que siempre se da la evaluación de desempeño docente, correspondiendo a 4 elementos y un (4,0%) manifestó que nunca se da la evaluación de desempeño docente, correspondiendo a la respuesta de 2 elementos.

Considerando el objetivo general: Determinar cómo influye un sistema administrativo en la evaluación de desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020; se consiguió los resultados siguientes: Que, el coeficiente de determinación entre el sistema administrativo

y la evaluación de desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020, implica una influencia significativa moderada, debido a que lo obtenido con el Rho Pearson hallado fue 0.685, y en ese sentido Pino, R. (2018) enfatiza que este coeficiente significativo indica que existe una influencia directa y moderada, con un 5% de probabilidad de error., de esta manera se llegó a concluir que el sistema administrativo influye significativamente en la evaluación de desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.

De lo anterior, los resultados conseguidos en el estudio coinciden con los obtenidos en el trabajo de investigación “propuesta de un Sistema administrativo para el control de los recursos y mejoramiento de los servicios en las diferentes áreas de la facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad de El Salvador”, del investigador Oliva, R y Rivas quien con el propósito de diseñar un sistema de control administrativo para las áreas que forman parte de las facultades mencionadas; considero desarrollar una investigación de tipo exploratoria, descriptiva, causal, no experimental, con una población y muestra de 70 unidades de estudio del cual concluyó, que un 36% de los encuestados manifestaba no contar con un adecuado sistema administrativo que les garantice cumplir eficientemente con sus funciones didácticas, además de no contar con un sistema de quejas y reclamos, menos de un sistema de reconocimiento y capacitación para mejorar el desempeño, determinándose la necesidad de implementar un sistema administrativo eficaz que permita mejorar el desempeño laboral de los docentes.

Lo que se corrobora, con lo enfatizado por Salomón, O. quien el 2018, en su investigación Sistemas administrativos y gestión por resultados considera que las organizaciones deben implementarse con el mejor sistema administrativo, en consideración a las funciones y beneficios que estos le puedan aportar a la organización,

como lograr la reducción de costos e incrementar el desempeño laboral de sus colaboradores, adicionalmente de incrementar el rendimiento del negocio, resaltando así de cómo influye un adecuado sistema administrativo en el desempeño funcional de los trabajadores en una organización.

Respecto al primer objetivo específico: Determinar cómo influye un sistema administrativo en las estrategias didácticas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020; se consiguió los resultados siguientes: Que, el coeficiente de determinación entre el sistema administrativo y las estrategias didácticas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020, demuestran la existencia de una influencia directa y alta, sobre el cual se rechazó la hipótesis nula (H_0) y acepto la hipótesis alterna (H_1)., en relación al Rho Pearson hallado 0.856, del cual el investigador Pino, R. (2018) refiere que ese coeficiente de determinación establece una correlación directa y alta, con un 5% de probabilidad de error., de esta manera se concluyó que el sistema administrativo influye significativamente en las estrategias didácticas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020., es decir que los procedimientos y las actividades de aprendizaje que usan los docentes, se contemplan como estrategias didácticas las que son influidas significativamente por el sistema de administración de la institución.

De manera que, los resultados obtenidos, tienen símil con los conseguidos en la investigación de Enríquez, E. quien el 2020 presento los resultados de su estudio titulado “Sistema administrativo y su mejora en la gestión académica del colegio privado Hans Kelsen del distrito de Florencia de Mora - Trujillo”; cuyo objetivo general fue mejorar la Gestión Académica de la Institución Educativa Hans Kelsen del Distrito de Florencia de Mora-Trujillo. Utilizando una investigación de tipo aplicada, con diseño cuasi

experimental, como método el pre y post test; y como técnicas de recojo de información a la encuesta, entrevistas y análisis de documentos, de cuyo procesamiento se concluyó que, el sistema administrativo de la institución gozaba de un 51.60% de satisfacción, el cual después de su implementación se incrementó en hasta un 81.40% de aprobación, del cual se infiere que el sistema administrativo influye en el uso de las estrategias didácticas por parte de los docentes en las aulas del instituto, del cual se benefician directamente sus estudiantes.

Lo que se corrobora, con lo enfatizado por Chiavenato, I. respecto a que los beneficios de la evaluación del desempeño laboral, no solo se abarca a conocer y determinar el nivel del rendimiento laboral del personal en una institución, sino también al alcance de metas y objetivos., por lo que, se entiende que el desempeño y los objetivos deben ser inseparables en la evaluación del desempeño, es en ese orden de ideas que la evaluación del desempeño hace énfasis en el desempeño del individuo, como es el caso de los docentes que deben garantizar su buen desenvolvimiento funcional a través del uso de estrategias didácticas, las mismas que deberán ser utilizadas sobre la base de la planificación y el control propio del sistema administrativo del instituto, demostrándose que este último influye en el uso de las estrategias didácticas.

En consideración al segundo objetivo específico: Determinar cómo influye un sistema administrativo en el uso de los materiales didácticos en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020, se consiguió los resultados siguientes: Que, el sistema administrativo y el uso de los materiales didácticos en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020, han establecido la existencia de una influencia directa y moderada, al haberse obtenido un Rho Pearson de 0.600, sobre el cual se rechazó la hipótesis nula (H_0) y aceptó la hipótesis alterna (H_1). En relación al Rho Pearson hallado de 0.600, el investigador

Pino, R. (2018) dice que ese coeficiente de determinación determina indudablemente una correlación directa y moderada, con un 5% de probabilidad de error., de esta manera se concluyó que el sistema administrativo influye significativamente en el uso de los materiales didácticos en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.

Estos resultados tienen una coincidencia con los estudios y resultados obtenidos por Meza, L. quien en su investigación “Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca”, desarrollada con el fin de determinar la relación que existe entre la Gestión educativa y el Desempeño docente en Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018., de tipo correlacional, con diseño no experimental, empleando la técnica encuesta y sus instrumentos los cuestionarios en una muestra de 85 docentes de la entidad estudiada, de cuyos datos, se determinó que el uso de los materiales didácticos usadas por el docente; mejoraran siempre que se implemente un adecuado sistema administrativo de Gestión docente, debido a que se ha obtenido un valor de $p = 0.00$, con lo que se puede dar a conocer las mejoras.

Considerando el tercer objetivo específico: Determinar cómo influye un sistema administrativo en las capacidades pedagógicas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020, se consiguió los resultados siguientes: Que, el coeficiente de determinación entre el sistema administrativo y las capacidades pedagógicas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020, implica una influencia directa y moderada, debido a que lo obtenido con el Rho Pearson hallado fue de 0.578, por lo que se decidió aceptar la hipótesis de investigación alterna (H_1). Del Rho Sperman hallado de 0.578 el investigador Pino, R. (2018) enfatiza que ese coeficiente de determinación establece la existencia de una

influencia directa y moderada con un 5% de probabilidad de error., de esta manera se llegó a concluir que el sistema administrativo influye significativamente en las capacidades pedagógicas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.

Estos resultados tienen una coincidencia con los resultados del investigador Meza, L. quien en su estudio determinó la correlación positiva moderada entre ambas variables de estudio (Gestión educativa y Desempeño docente). Es decir, a mejor gestión educativa, institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria, mejora las capacidades y aptitudes pedagógicas, así como el desempeño docente por cuanto se obtuvo un coeficiente de correlación de .504. como resultado de su investigación con metodología de tipo correlacional, con diseño no experimental.

Al respecto, Gutiérrez, F. puntualiza en una de las dimensiones del sistema administrativo que la eficiencia se caracteriza por el desarrollo y logro de actividades organizacionales con el uso óptimo de los recursos, lo que permite disminuir los gastos operativos y administrativos en una organización, además de contribuir en las actividades de control del cumplimiento de funciones, y mejoramiento de las capacidades laborales; de lo que se entiende que también las capacidades pedagógicas de los docentes en las instituciones educativas, adicionalmente de la mejora de procesos.

Considerando el cuarto objetivo específico: Determinar cómo influye un sistema administrativo en la responsabilidad y cumplimiento de funciones en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo periodo, 2020, se consiguió los resultados siguientes: Que, el coeficiente de determinación entre el sistema administrativo y el cumplimiento de funciones en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020., implica una influencia directa y alta, debido a lo obtenido con el Rho Pearson 0.802, por lo que se decidió aceptar la hipótesis de

investigación alterna (H_1). En relación al Rho Spearman hallado de 0.744 el investigador Pino, R. (2018) enfatiza que ese coeficiente de determinación establece la existencia de una correlación directa y alta con un 5% de probabilidad de error., de esta manera se llegó a concluir que el sistema administrativo influye significativamente con la responsabilidad y cumplimiento de funciones en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.

Lo determinado, se contrasta con lo enfatizado por Benjamín, E y Finkowsky, F. quien en su libro; *Sistemas administrativos análisis y diseño*, manifiestan que el sistema administrativo es la misma aplicación del proceso administrativo (planificación, organización, dirección y control) a través del cual se exponen cada una de las fases con el fin de desarrollar las actividades organizacionales y se logren los objetivos; lo que siempre será el resultado de la responsabilidad y el cumplimiento de funciones por parte de los colaboradores de una organización, y el resultado del involucramiento y compromiso asumido respecto a su desenvolvimiento laboral.

Además, también Valdés, H. afirma que, entre las ventajas de evaluar el desempeño laboral del personal en una institución, es valorar y reconocer toda iniciativa del personal así como las aptitudes y valores que los caracterizan, teniendo a la responsabilidad y el cumplimiento de metas y objetivos en los tiempos asignados, con lo que se fortalece el resultado obtenido; por lo que, se pone a disposición los resultados a todos aquellos interesados en profundizar el tema investigado, además de publicarlos como contribución teórica científica al ámbito de las ciencias sociales específicamente de las ciencias administrativas; en cuanto resulte beneficiosa.

CONCLUSIONES

1. Como resultado del estudio realizado, se concluyó que, existe una influencia directa y moderada, con 5% de probabilidad de error, entre el sistema administrativo y la evaluación de desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020., por cuanto el Rho Pearson hallado fue 0.685., es decir, que cuanto mejor sea el sistema administrativo implementado en el instituto entonces se podrán desarrollar adecuados procesos de evaluación de desempeño docente, sobre el cual se podrán tomar decisiones correctas que permitan mejorar el nivel de desempeño laboral del personal docente.
2. Se ha determinado que el sistema administrativo tiene una influencia directa y alta en las estrategias didácticas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020. en consideración de que el Rho Pearson hallado fue 0.856., con un 5% de probabilidad de error; es decir, que a mayor utilización de estrategia didáctica s por parte de los docentes entonces se obtendrán mejores resultados en el rendimiento académico del estudiante del instituto, como consecuencia inmediata del adecuado sistema administrativo institucional.
3. Se concluyó que, que el sistema administrativo tiene una influencia directa y moderada en el uso de los materiales didácticos en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020, al obtener un Rho Pearson hallado fue 0.600., con un margen de 5% de probabilidad de error; es decir, que cuanto mejor funcione el sistema de administración docente, entonces, los docentes usarán mejor los materiales didácticos como resultado del control y monitoreo, percibiéndose también en el desarrollo y manejo de competencias, como en el aprendizaje de los estudiantes.

4. También se ha determinado, que el sistema administrativo tiene una influencia directa y moderada en las capacidades pedagógicas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020, debido a que el Rho Pearson hallado fue 0.578., con un 5% de probabilidad de error; es decir, que en relación al dominio de contenidos, la calidad comunicativa tanto verbal y no verbal, así como la formación de valores, principios y el desarrollo de capacidades valorativas, y reflexión autocrítica, como parte de las capacidades pedagógicas de los docentes del instituto es el resultado de la influencia significativa del sistema de administración docente.

5. También se ha determinado, que el sistema administrativo influye directa y significativamente alta en la responsabilidad y cumplimiento de funciones, debido a que el Rho Pearson hallado fue 0.802., con un 5% de probabilidad de error; es decir, que cuanto más responsables sean a los docentes en el cumplimiento de sus funciones, entonces mayor será el nivel de aprendizaje de los estudiantes., como resultado del buen uso de los procesos de un sistema de administración (planificación, organización, dirección y control en una organización educativa).

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda, a los directivos del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino de Chongos Bajo de la provincia de Huancayo; implementar con tecnologías administrativas nuevas al sistema administrativo institucional de manera que se logre concientizar y eliminar las actividades y procesos que no generan valor a los clientes internos y externos del instituto; además, de incrementar la eficiencia en el desempeño laboral docente que se reflejara en las aulas y en la satisfacción de los estudiantes y su comunidad universitaria. Adicionalmente medir periódicamente el nivel de desempeño docente a través de procesos de evaluación del desempeño debidamente planificadas con el propósito de recabar información objetiva y tomar decisiones acertadas que contribuyan al crecimiento y desarrollo institucional.
2. Se recomienda, a los directivos y docentes, participar activamente en las propuestas de tópicos y temas que según necesidad y realidad académica el instituto lo requiere; para desarrollarlas a través de capacitaciones, por lo que deben de formular un cronograma anual de jornadas de capacitación y talleres, donde el personal de docentes fortalezcan sus conocimientos en el diseño y ejecución de las mejores estrategias didácticas que garanticen un adecuado proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes del instituto.
3. Se sugiere, como parte del sistema administrativo docente, formular un manual de uso de materiales didácticos o académicos a fin de optimizar su utilización y maximizar sus beneficios en la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes del instituto, lo que favorecerá en la calidad de la prestación de servicios de los docentes y reflejará en la imagen institucional del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino de Chongos Bajo de la provincia de Huancayo.

4. Como parte del sistema administrativo docente, se recomienda capacitar continuamente a los docentes del instituto en temas relacionados al desarrollo de habilidades blandas y capacidades pedagógicas para que fortalezcan sus conocimientos y experiencias en comunicación asertiva, trabajo coordinado y en equipo, incrementar el sentido de responsabilidad, entre otros., y de esta manera impulsar el rendimiento académico de los estudiantes, en la práctica de valores, amistad, solidaridad, apoyo mutuo, compañerismo, y desenvolvimiento técnico profesional.

5. Se recomienda a los responsables de gestionar el instituto, formular un conjunto de políticas adecuadas de incentivos y motivación, dirigido al personal administrativo y docente que demuestren involucramiento, compromiso, responsabilidad y cumplimiento de funciones en la institución; especialmente en los docentes que tienen un sentimiento de pertenencia en favor del instituto; con el fin de motivarlos, reconocerlos y valorarlos por ser los responsables directos de la mejora permanente de las aptitudes, conocimientos y competencias de los estudiantes, y del posicionamiento de la institución prestadora de servicios de nivel técnico superior.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Benjamín, E y Finkowsky, F. (2018) *Sistemas administrativos análisis y diseño*. (2°ed). México: Mc GRAW- HILL
- Cuevas, J. (2019) Factores más usados en la evaluación de desempeño. Psicología y Empresa. Recuperado de: <http://psicologiayempresa.com/factores-mas-usados-en-la-evaluacion-de-desempeno.htm>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc GrawHill. Interamericana.
- Esteve, J. (2017). *La tercera revolución educativa. La educación en la sociedad del conocimiento*. Barcelona: Paidós.
- Enríquez, E. (2018). “*Sistema administrativo y su mejora en la gestión académica del colegio privado Hans Kelsen del distrito de Florencia de Mora - Trujillo*”, Universidad Nacional de Trujillo – Perú.
- Herrera, J. y Ballena de la Cruz, A. (2014). *Gestión educativa*. Lambayeque: Fondo editorial FCHSE.
- Gilli, J. (2019) *Sistemas administrativos, técnicas y aplicaciones*. (7°ed). Argentina: Corps Editorial.
- Gutiérrez, F (2018) *Proceso administrativo*. (5°ed). Lima: San marco.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. México: McGraw - Interamericana
- Hernández, P. (2018) *Gestión para resultados*. México: Universidad Autónoma del estado de México.

- Marco, F., Aníbal, H y Leonel, J. (2017). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. (2° Ed). Buenos Aires: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Martillo & Mora (2018). “*Análisis, desarrollo e implementación de un sistema para la gestión académica y administrativa de la unidad educativa salesiana Santa María Mazzarello de Guayaquil*”, Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador.
- Membreño, R. (2017). “*Propuesta de diseño de un sistema administrativo para la sección de mercado del departamento de servicios públicos municipales de la Alcaldía Municipal de Jucupa, Departamento de Usulután. 2017*”., Universidad de El Salvador; San Miguel – El Salvador.
- Meza, L. (2019). “*Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018*”, Universidad Peruana Unión de Lima – Perú.
- Montenegro, I. (2019). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: Nueva Editorial Iztaccihuatl.
- Montenegro, P. (2018). *Evaluación del desempeño docente–fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio
- MINEDU. (2018). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Lima.
- Oliva, R. y Rivas, L. (2018). “*propuesta de un Sistema administrativo para el control de los recursos y mejoramiento de los servicios en las diferentes áreas de la facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad de El Salvador*”, Universidad de El Salvador.
- Pérez, J. (2017). “*Diseño conceptual de un sistema de gestión docente para la academia politécnica militar (ACAPOMIL)*”, Universidad de Chile.

- Pretel et al. (2020). *“Optimización del sistema administrativo de recursos humanos del pliego 011: Ministerio de Salud - 2021”*., Universidad Continental de Lima – Perú.
- Ramírez, C. (2018). *Fundamentos de Administración*. Bogotá: Ecoe Ediciones
- Salinas, S. (2018). *“Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2016 – 2017”*, Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.
- Salomón, O. (2018). *“Sistemas administrativos y gestión por resultados en la Municipalidad provincial de San Martín- 2018”*, Universidad César Vallejo de Tarapoto – Perú.
- Solís, E. (2020). *“Propuesta metodológica de un sistema de evaluación de desempeño laboral para docentes y personal administrativos de una I.E.P. de la ciudad del Cusco”*, Universidad del Pacifico, de Lima – Perú.
- UNESCO. (2017). *Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas*. Lima: Lance Grafico S.A.C.
- Unesco (2018). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?* 09 abril 2018. Recuperado de <https://es.unesco.org/news/que-determina-buendesempeno-docente>
- Valdés, H. (2017). *Evaluación del desempeño docente*. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia “Sistema Administrativo su influencia en la Evaluación Desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cómo influye un Sistema administrativo en la Evaluación de desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020?	Determinar cómo influye un sistema administrativo en la evaluación de desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.	El Sistema administrativo se relaciona significativamente con la Evaluación de desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.	<p>Variable 1: Sistema administrativo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Celeridad de información. - Seguridad en el cumplimiento de funciones. - Eficiencia funcional. <p>Variable 2: Evaluación de desempeño docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estrategias didácticas. - Uso de los materiales didácticos. - Capacidades pedagógicas. - Responsabilidad y cumplimiento de funciones. 	<p>Método de investigación general: método científico.</p> <p>Métodos específicos: Hipotético, deductivo, Analítico, sintético.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada o utilitaria.</p> <p>Nivel de investigación: Explicativa.</p> <p>Diseño de investigación general: No experimental.</p> <p>Específico: transversal.</p> <p>Esquema:</p> $M \rightarrow X Y$ <p>Donde: M = Muestra Vx = Observación de la V.x Vy = Observación de la V.y</p> <p>Población: 50 elementos entre Directores y docentes.</p> <p>Muestra: muestral censal, por cuanto la muestra se representará con el total de individuos del universo poblacional.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario tipo Likert.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Estadística descriptiva Estadística inferencial</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cómo influye un Sistema administrativo en las estrategias didácticas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020?	Determinar cómo influye un sistema administrativo en las estrategias didácticas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.	El Sistema administrativo se relaciona significativamente con las estrategias didácticas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.		
¿Cómo influye un Sistema administrativo en el uso de los materiales didácticos en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020?	Determinar cómo influye un sistema administrativo en el uso de los materiales didácticos en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.	El Sistema administrativo se relaciona significativamente con el uso de los materiales didácticos en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.		
¿Cómo influye un Sistema administrativo en las capacidades pedagógicas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020?	Determinar cómo influye un sistema administrativo en las capacidades pedagógicas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.	El Sistema administrativo se relaciona significativamente con las capacidades pedagógicas en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, periodo 2020.		
¿Cómo influye un Sistema administrativo en la responsabilidad y cumplimiento de funciones en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo periodo, 2020?	Determinar cómo influye un sistema administrativo en la responsabilidad y cumplimiento de funciones en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo periodo, 2020.	El Sistema administrativo se relaciona significativamente con la responsabilidad y cumplimiento de funciones en el Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo periodo, 2020.		

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Sistema Administrativo	Gutiérrez, F. (2018) nos dice que un sistema administrativo: Es el conjunto integrado de procedimientos y componentes que interactúan entre sí y son útiles para concretar las actividades que conllevan a los objetivos de una empresa, y que están vinculadas a la administración (gestión y organización de recursos humanos". (p. 5).	La variable sistema administrativo, se operacionalizó en consideración de las propuestas de las dimensiones: celeridad de información, seguridad, eficiencia.	Celeridad de información	1. Información oportuna. 2. Eficiencia en los procesos. 3. Facilidad en los procesos. 4. Optimo nivel de producción de reportes. 5. Equipos informáticos adecuados.	Ordinal
			Seguridad en el cumplimiento de funciones	6. Transferencia informativa. 7. Disminución de riesgos. 8. Cumplimiento de funciones. 9. Administración del personal docente y estudiantes.	
			Eficiencia funcional	10. Registro de actividades administrativas y docentes. 11. Disminución de gastos. 12. Incremento de la satisfacción de los usuarios. 13. Mejora de comunicación interna. 14. Procesamiento de información adecuado. 15. Automatización de procesos.	
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 2 Desempeño laboral	Valdés, H. (2017). es aquel proceso sistemático por el cual se obtienen datos confiables, para valorar y comprobar los efectos educativos producidos por los docentes en sus dicentes, respecto a las capacidades pedagógicas, y su responsabilidad laboral en una organización de servicios educativos. (p. 63)	La variable desempeño laboral, se operacionalizó en consideración de las propuestas de las dimensiones: estrategias didácticas, uso de los materiales didácticos, capacidades pedagógicas, responsabilidad y cumplimiento de funciones.	Estrategias didácticas	1. Uso de técnicas actualizadas de enseñanza. 2. Cumplimiento de Reglamentos, políticas y normas institucionales. 3. Propicia la investigación.	Ordinal
			Uso de los materiales didácticos	4. Utilización de instrumentos evaluativos. 5. Uso óptimo de material educativo. 6. Material didáctico y proceso de enseñanza.	
			Capacidades pedagógicas	7. Dominio de contenidos temáticos. 8. Información actualizada. 9. Experiencia comprobada. 10. Cumplimiento de metas. 11. Trabajo en equipo y coordinado.	
			Responsabilidad y cumplimiento de funciones	12. Capacidad de coordinación. 13. Participación en la toma de decisiones y solución de problemas. 14. Liderazgo profesional. 15. Alto rendimiento laboral. 16. Fomenta actitudes y valores.	

Anexo 3: Matriz de Operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Variable 1 Sistema administrativo	Celeridad de información	- Información oportuna.	1. El sistema administrativo de la institución permite que la información sea oportuna.	Ordinal
		- Eficiencia en los procesos.	2. El sistema administrativo institucional contribuye a la eficiencia de los procesos académicos y administrativos. 3. Considera que, los procesos académicos y administrativos en la institución son eficientes	
		- Facilidad en los procesos.	4. Considera que el sistema administrativo facilita el desarrollo de los procesos administrativos y académicos en la institución.	
		- Optimo nivel de producción de reportes.	5. El nivel de producción de informes y reportes es el esperado por los directivos.	
		- Equipos informáticos adecuados.	6. La institución cuenta con equipos informáticos modernos en las oficinas para manejar la información con celeridad. 7. Los estudiantes reciben la información con celeridad cuando lo requieren al personal docente en la institución.	
	Seguridad en el cumplimiento de funciones	- Transferencia informativa.	8. Considera que la transferencia de información académica y que se le brinda a los docentes y estudiantes es segura y confiable. 9. Considera que la transferencia de información administrativa que se distribuye a las áreas funcionales del instituto es segura y confiable.	
		- Disminución de riesgos.	10. Considera que el sistema administrativo de la institución disminuye cualquier tipo de riesgos (hackers, fuga de información).	
		- Cumplimiento de función.	11. El sistema administrativo ayuda en el cumplimiento de funciones de los colaboradores administrativos. 12. El sistema administrativo ayuda al cumplimiento de funciones de los docentes.	
		- Administración de los estudiantes.	13. Es efectiva la administración de los estudiantes en el instituto.	
	Eficiencia funcional	- Registro de actividades administrativas y docentes.	14. El sistema administrativo institucional registra todas las actividades administrativas y docentes de manera adecuada.	
		- Disminución de gastos.	15. El sistema administrativo contribuye en la disminución de gastos administrativos y operativos del instituto.	
		- Incremento de la satisfacción de los usuarios.	16. El sistema administrativo contribuye en la satisfacción de los usuarios y comunidad educativa. 17. El sistema administrativo contribuye en satisfacer los deseos y necesidades del personal administrativo y docente.	
		- Mejora de comunicación interna.	18. La comunicación organizacional interna es la adecuada entre docentes y directivos.	
		- Procesamiento de información adecuado.	19. Considera usted, que el nivel de procesamiento de información académica y administrativa es eficiente.	
		- Automatización de procesos.	20. Considera usted, que los procesos administrativos y académicos son previamente planificadas.	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2 Desempeño evaluación docente	Estrategias didácticas	- Uso de técnicas actualizadas de enseñanza.	1. El personal docente da uso de técnicas actualizadas de enseñanza. 2. Los docentes son eficientes en su desenvolvimiento funcional.	Ordinal
		- Cumplimiento de Reglamentos, políticas y normas institucionales.	3. Los docentes cumplen con lo establecido en los Reglamentos, políticas y normas institucionales.	
		- Propicia la investigación.	4. Los docentes incentivan a sus estudiantes a la investigación en sus áreas de responsabilidad. 5. Dentro de sus estrategias didácticas que usan los docentes está el interés por investigar.	
	Uso de los materiales didácticos	- Utilización de instrumentos evaluativos.	6. Los docentes utilizan instrumentos eficaces para evaluar a sus estudiantes. 7. El uso de los instrumentos académicos contribuye en el aprendizaje de los estudiantes.	
		- Uso óptimo de material educativo.	8. Los docentes utilizan racionalmente el material educativo que se les asigna.	
		- Material didáctico y proceso de enseñanza.	9. A los docentes se les capacita en el uso adecuado de los materiales educativos. 10. El material didáctico asignado cumple su propósito en el proceso de enseñanza en el instituto.	
	Capacidades pedagógicas	- Dominio de contenidos temáticos.	11. Los docentes del instituto tienen dominio de sus contenidos temáticos de su responsabilidad.	
		- Información actualizada.	12. Los docentes son capacitados permanentemente y manejan información actualizada.	
		- Experiencia comprobada.	13. Los docentes tienen experiencia comprobada y por ende dominio de sus cursos.	
		- Cumplimiento de metas.	14. Los docentes cumplen con sus metas académicas establecidas.	
		- Trabajo en equipo y coordinado.	15. Los docentes practican el trabajo en coordinado y en equipo.	
	Responsabilidad y cumplimiento de funciones	- Capacidad de coordinación.	16. Demuestran capacidad de coordinación en todas sus actividades.	
		- Participación en la toma de decisiones y solución de problemas.	17. Los docentes tienen participación activa al momento de tomar decisiones y proponer soluciones a los problemas que se presentan.	
		- Liderazgo profesional.	18. Demuestran tener capacidad de liderazgo en el instituto.	
		- Alto rendimiento laboral.	19. El rendimiento laboral docente es el esperado por los directivos de la institución.	
		- Fomenta actitudes y valores.	20. Los docentes fomenta la práctica de actitudes y valores en sus estudiantes.	

Anexo 4: Validación de instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

a. Apellidos y Nombres	Carlos Pinco Parco
b. Grado Académico	Mtro. Administración
c. Cargo e Institución donde labora	Grte. SELIMA SAC.
d. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Sistema Administrativo
e. Autor del instrumento	Bach. Edinson Zelaya Aguilar

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Sistema Administrativo su influencia en la Evaluación Desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020”

III. ASPECTOS DE VALIDACION:

3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítema	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado								X		
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables								X		
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología								X	X	
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad								X	X	
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación									X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos								X		
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices							X			
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable							X			
Pertinencia	Es útil para la investigación							X			

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

Apto para aplicarse.

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV = 80


 Firma del experto informante
INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS (IVIC) PARCO CARLOS

Teléfono N° : 981410490

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS
POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

1.1. Apellidos y Nombres	Carlos Pinco Parco
1.2. Grado Académico	Mtro. Administración
1.3. Cargo e Institución donde labora	Grte. SELIMA SAC.
1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Evaluación desempeño docente
1.5. Autoras del instrumento	• Bach. Edinson Zelava Aguilar

II. TITULO DE LA INVESTIGACION:

“Sistema Administrativo su influencia en la Evaluación Desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020”

III. ASPECTOS DE VALIDACION:

3.1. DE LOS ITEMS

Items	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			

8.2. DEL INSTRUMENTO

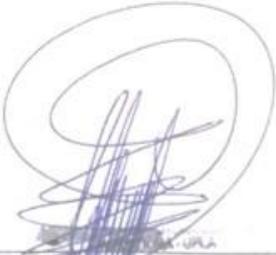
Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado							X			
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables							X			
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología								X		
Organización	Tienen una organización lógica								x		
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad										X
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación									X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos									X	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices									x	
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable								X		
Pertinencia	Es útil para la investigación								x		

IX. OPINION DE APLICABILIDAD:

Apto para aplicarse.

X. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

$$PV = \boxed{80}$$



Firma del reportero informante
NANCY PARCO CARLOTI

Teléfono N° : 981410490

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS
POR OPINIÓN DE EXPERTOS**

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

a. Apellidos y Nombres	Fredy López Quilca
b. Grado Académico	Doctor Administración
c. Cargo e Institución donde labora	Docente Ordinario UPLA
d. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Sistema Administrativo
e. Autor del instrumento	Bach. Edinson Zelaya Aguilar

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Sistema Administrativo su influencia en la Evaluación Desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020”

III. ASPECTOS DE VALIDACION:

3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítema	Valoración			Observación (se sugiera como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			

8.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado							X			
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables							X			
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología								X		
Organización	Tienen una organización lógica								x		
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad										X
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación									X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos									X	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices									x	
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable								X		
Pertinencia	Es útil para la investigación								x		

IX. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

.....

.....

.....

.....

X. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

$$PV = \boxed{80}$$


Dr. Fredy Jesús López Quilca

Teléfono N° : 964966800

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS
POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

a. Apellidos y Nombres	Fredy López Quilca
b. Grado Académico	Doctor Administración
c. Cargo e Institución donde labora	Docente Ordinario UPLA
d. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Evaluación desempeño docente
e. Autor del instrumento	Bach. Edinson Zelaya Aguilar

II. TITULO DE LA INVESTIGACION:

“Sistema Administrativo su influencia en la Evaluación Desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020”

III. ASPECTOS DE VALIDACION:

3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado								X		
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables								X		
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología									X	
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad									X	
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación									X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos								X		
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices										X
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable									X	
Pertinencia	Es útil para la investigación										X

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

$$PV = \boxed{90}$$


Dr. Fredy Jesús López Quilca

Teléfono N° : 964966800

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS
POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

a. Apellidos y Nombres	Remo Zacarías Rodríguez
b. Grado Académico	Maestro. Administración
c. Cargo e Institución donde labora	Docente contratado UPLA
d. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario sistema administrativo
e. Autor del instrumento	Bach. Edinson Zelaya Aguilar

II. TITULO DE LA INVESTIGACION:

“Sistema Administrativo su influencia en la Evaluación Desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020”

III. ASPECTOS DE VALIDACION:

3.1. DE LOS ITEMS

Itema	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			

8.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado								X		
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables									X	
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología									X	
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad									X	
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación								X		
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos								X		
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices								X		
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable								X		
Pertinencia	Es útil para la investigación										X

IX. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

X. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

$$PV = \boxed{80}$$



 Firma del experto informante

DNI N° : 20040894

Teléfono N° : 954924713

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS
POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

a. Apellidos y Nombres	Remo Zacarías Rodríguez
b. Grado Académico	Maestro. Administración
c. Cargo e Institución donde labora	Docente contratado UPLA
d. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario evaluación desempeño docente
e. Autor del instrumento	Bach. Edinson Zelaya Aguilar

II. TITULO DE LA INVESTIGACION:

“Sistema Administrativo su influencia en la Evaluación Desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020””

III. ASPECTOS DE VALIDACION:

3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiera como debiera ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado								X		
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables									X	
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología									X	
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad								X		
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación								X		
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos										X
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices										X
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable										X
Pertinencia	Es útil para la investigación									X	

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

$$PV = \boxed{90}$$



 Firma del experto informante

DNI N° : 20040894

Teléfono N° : 954924713

Anexo 5: Instrumento de recojo de información



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas

Instrucciones:

Señores Directivos y docentes del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, lea cada ítem y marque con un aspa (X) su respuesta. No hay respuestas correctas e incorrectas. Sus respuestas serán absolutamente confidenciales y solo se emplearán para fines de investigación.

Escala de valoración: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Variable X: SISTEMA ADMINISTRATIVO

Nº	D1: Celeridad de información	Nunca 1	Casi nunca 2	A Veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
1	El sistema administrativo de la institución permite que la información sea oportuna.					
2	El sistema administrativo institucional contribuye a la eficiencia de los procesos académicos y administrativos.					
3	Considera que, los procesos académicos y administrativos en la institución son eficientes.					
4	Considera que el sistema administrativo facilita el desarrollo de los procesos administrativos y académicos en la institución.					
5	El nivel de producción de informes y reportes es el esperado por los directivos.					
6	La institución cuenta con equipos informáticos modernos en las oficinas para manejar la información con celeridad.					
7	Los estudiantes reciben la información con celeridad cuando lo requieren al personal docente en la institución.					
Nº	D2: Seguridad	Nunca 1	Casi nunca 2	A Veces 2	Casi siempre 4	Siempre 5
8	Considera que la transferencia de información académica y que se le brinda a los docentes y estudiantes es segura y confiable.					
9	Considera que la transferencia de información administrativa que se distribuye a las áreas funcionales del instituto es segura y confiable.					
10	Considera que el sistema administrativo de la institución disminuye cualquier tipo de riesgos (hackers, fuga de información).					
11	El sistema administrativo ayuda al cumplimiento de funciones de los docentes.					

12	El sistema administrativo ayuda en el cumplimiento de funciones de los colaboradores administrativos.					
13	Es efectiva la administración de los estudiantes en el instituto.					
Nº	D3: Eficiencia	Nunca 1	Casi nunca 2	A Veces 2	Casi siempre 4	Siempre 3
14	El sistema administrativo institucional registra todas las actividades administrativas y docentes de manera adecuada.					
15	El sistema administrativo contribuye en la disminución de gastos administrativos y operativos del instituto.					
16	El sistema administrativo contribuye en la satisfacción de los usuarios y comunidad educativa.					
17	El sistema administrativo contribuye en satisfacer los deseos y necesidades del personal administrativo y docente.					
18	La comunicación organizacional interna es la adecuada entre docentes y directivos.					
19	Considera usted, que el nivel de procesamiento de información académica y administrativa es eficiente.					
20	Considera usted, que los procesos administrativos y académicos son previamente planificadas.					



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas**

Instrucciones:

Señores Directivos y docentes del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo., lea cada ítem y marque con un aspa (X) su respuesta. No hay respuestas correctas e incorrectas. Sus respuestas serán absolutamente confidenciales y solo se emplearán para fines de investigación.

Escala de valoración: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Variable Y: EVALUCACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	D1: Estrategias didácticas	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5
1	El personal docente da uso de técnicas actualizadas de enseñanza.					
2	Los docentes son eficientes en su desenvolvimiento funcional.					
3	Los docentes cumplen con lo establecido en los Reglamentos, políticas y normas institucionales.					
4	Los docentes incentivan a sus estudiantes a la investigación en sus áreas de responsabilidad.					
5	Dentro de sus estrategias didácticas que usan los docentes está el interés por investigar.					
Nº	D2: Uso de los materiales didácticos	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5
6	Los docentes utilizan instrumentos eficaces para evaluar a sus estudiantes.					
7	El uso de los instrumentos académicos contribuye en el aprendizaje de los estudiantes.					
8	Los docentes utilizan racionalmente el material educativo que se les asigna.					
9	A los docentes se les capacita en el uso adecuado de los materiales educativos.					
10	El material didáctico asignado cumple su propósito en el proceso de enseñanza en el instituto.					
Nº	D3: Capacidades pedagógicas	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5
11	Los docentes del instituto tienen dominio de sus contenidos temáticos de su responsabilidad.					
12	Los docentes son capacitados permanentemente y manejan información actualizada.					
13	Los docentes tienen experiencia comprobada y por ende dominio de sus cursos..					
14	Los docentes cumplen con sus metas académicas establecidas.					
15	Los docentes practican el trabajo en coordinado y en equipo.					

N°	D4: Responsabilidad y cumplimiento de funciones	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5
16	Demuestran capacidad de coordinación en todas sus actividades.					
17	Los docentes tienen participación activa al momento de tomar decisiones y proponer soluciones a los problemas que se presentan.					
18	Demuestran tener capacidad de liderazgo en el instituto.					
19	El rendimiento laboral docente es el esperado por los directivos de la institución.					
20	Los docentes fomentan la práctica de actitudes y valores en sus estudiantes.					

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del instrumento de la Variable X: Sistema administrativo

En el presente trabajo de investigación se estableció en el nivel de confiabilidad a través de alfa de Cronbach para evaluar los puntajes obtenidos del instrumento de información para los elementos encuestados (entre directivos y docentes) del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad Resumen de procesamiento de casos

		Nº	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,854	20

Estadísticos de los elementos			
	Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ DE CONTENIDO	6,0000	0,65430	20
VALIDEZ DE CRITERIO METODOLOGICO	6,5000	0,68502	20
VALIDEZ DE INTENCION Y OBJETIVIDAD DE MEDICION	6,0000	0,65430	20
PRESENTACION Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO	6,5000	0,68502	20

Valor de confiabilidad del instrumento: La variable Sistema Administrativo se halló teniendo en consideración a la muestra de análisis, representada por 50 elementos (directivos y docentes), el instrumento consideró 20 preguntas.

Para propósitos de investigación $\geq 0,8$ (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de Cronbach es 0. 854. Como los resultados son mayores a 0,80; en consecuencia, el instrumento tiene un buen índice de confiabilidad.

Confiabilidad del instrumento de la Variable Y: Evaluación del desempeño docente

En el presente trabajo de investigación se estableció en el nivel de confiabilidad a través de alfa de Cronbach para evaluar los puntajes obtenidos del instrumento de información para los elementos encuestados (entre directivos y docentes) del Instituto Superior Tecnológico Jaime Cerrón Palomino Chongos Bajo, 2020.

- b. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad Resumen de procesamiento de casos

		Nº	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,830	20

Estadísticos de los elementos			
	Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ DE CONTENIDO	6,0000	0,64230	20
VALIDEZ DE CRITERIO METODOLOGICO	6,5000	0,62405	20
VALIDEZ DE INTENCION Y OBJETIVIDAD DE MEDICION	6,0000	0,64230	20
PRESENTACION Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO	6,5000	0,62405	20

Valor de confiabilidad del instrumento: La variable Evaluación desempeño docente se halló teniendo en consideración a la muestra de análisis, representada por 50 elementos (directivos y docentes), el instrumento consideró 20 preguntas.

Para propósitos de investigación $\geq 0,8$ (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de Cronbach es 0. 830. Como los resultados son mayores a 0,80; en consecuencia, el instrumento tiene un buen índice de confiabilidad.

23	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	4	5	3	1	1	1	2	3	3	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2		
24	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	1	2	0	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3		
25	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4			
26	1	2	2	2	2	5	1	1	1	1	1	5	1	3	4	5	1	2	2	1	3	4	3	1	1	2	2	1	2	2	1	5	4	4	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	1	2		
27	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	5	5	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4		
28	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3		
29	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4			
30	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	5	3	2	0	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	5	4	3	3	3	3	3	2	2	1	5	5	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3		
32	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
33	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	4	5	4	4	5	2	3	2	2	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3
34	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	1	4	5	4	5	4	2	2	3	3	4	4	4	1	1	3	2	2	3	2	1	4	3	3	3		
35	2	2	2	2	4	4	3	2	4	4	5	3	4	1	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4		
36	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	4	5	3	1	1	1	2	3	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2			
37	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	1	2	0	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3		
38	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4			
39	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	5	4	3	3	2	3	3	2	3	3	5	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
40	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	5	4	4	4	5	2	2	2	3	3	5	5	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	4	3		
41	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
42	2	3	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	3	2	3	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2	3	5	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	
43	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	4	5	4	5	5	5	3	1	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	5	3	3	3	
44	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4		
45	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	1	2	0	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3		
46	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4		
47	1	2	2	2	2	5	1	1	1	1	1	5	1	3	4	5	1	2	2	1	3	4	3	1	1	2	2	1	2	2	1	5	4	4	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	1	2		
48	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	5	5	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4		
49	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
50	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5		

Anexo 8: Aplicación de los instrumentos



Investigador dando indicaciones para el trabajo llenado de los cuestionarios



Docente relleno instrumento de recojo de información



Unidad de análisis rellenando cuestionario



Unidad de estudio en pleno desarrollo de trabajo de campo