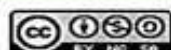




Esta obra está bajo una [Licencia
Creative Commons Atribución-
NoComercial-Compartirigual 2.5 Perú.](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/)

Vea una copia de esta licencia en
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS E
INFORMÁTICA



**Efecto de un sistema de información web en la gestión de recursos humanos de
la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado; 2020**

Tesis para optar el título profesional de Ingeniero de Sistemas e Informática

AUTOR:

Antero Fasabi Tuanama

ASESOR:

Lic. Dr. Carlos Rodríguez Grández

Tarapoto - Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS E
INFORMÁTICA



**Efecto de un sistema de información web en la gestión de recursos humanos de
la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado; 2020**

AUTOR:

Antero Fasabi Tuanama

Sustentada y aprobada el 17 de marzo de 2022, por los siguientes jurados:

.....
Lic. Dr. Juan Carlos García Castro
Presidente

.....
Lic. Dr. Wilson Torres Delgado
Secretario

.....
Ing. Mg. Juan Orlando Riascos Armas
Vocal

Declaratoria de Autenticidad

Antero Fasabi Tuanama, con DNI N° 70060928, egresado de la Facultad de Ingeniería de Sistemas e Informática, Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas e Informática, autor de la Tesis titulada: **Efecto de un sistema de información web en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado; 2020.**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por lo tanto, la información de esta investigación debe considerarse como parte de la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

Tarapoto, 17 de marzo de 2022


Antero Fasabi Tuanama
DNI: N° 70060928



Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres: FASABI TUANAMA, ANTERO	
Código de alumno : 077166	Teléfono: 941097772
Correo electrónico : anteroast@gmail.com	DNI: 70050928

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de: INGENIERÍA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA
Escuela Profesional de: INGENIERÍA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de investigación	<input type="checkbox"/>
Trabajo de suficiencia profesional	<input type="checkbox"/>		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título: EFFECTO DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL DORADO, 2020.
Año de publicación:

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	<input checked="" type="checkbox"/>	Embargo	<input type="checkbox"/>
Acceso restringido **	<input type="checkbox"/>		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

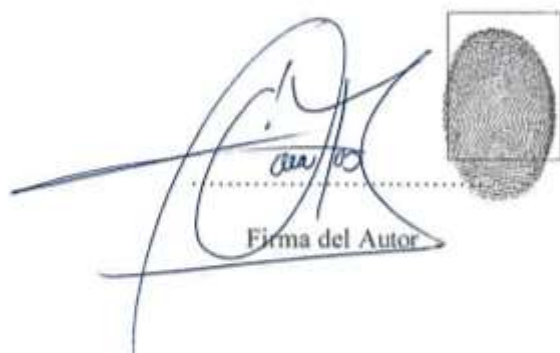
7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

- Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".



Firma del Autor

8. Para ser llenado en el Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto de la UNSM - T.

Fecha de recepción del documento.

03 / 05 / 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología
e Innovación de Acceso Abierto - UNSM

Ing. Grecia Vanessa Fachin Ruíz
Responsable

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

**** Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Dedicatoria

Dedico este trabajo primeramente a Dios, por ser nuestro creador y ayudarme a cumplir esta gran meta de mi vida. Además, de brindarme su protección estuvo para mí en cada segundo, para escuchar mis angustias y llenarme de ánimo y fortaleza.

A mi padre Antero Fasabi Mozombite, a mi madre Estela Tuanama Tapullima, por ser pilar fundamental en mi vida, por haberme traído a este mundo, inculcarme buenos valores y darme la mejor educación.

A mis Hermanos(as) Dany Maria, Catty Carola, Lleny Cary, Dener Riller y Deyvi porque con sus consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona.

A mi hermosa señora Maite Diaz Tapullima y a mi hija Astryd Mabel Fasabi Diaz, por ser el apoyo incondicional en mi vida, que con su amor, paciencia y respaldo me ayuda alcanzar de la mejor manera mis metas.

Agradecimientos

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que hacen la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad Nacional de San Martín, a toda la Facultad de Ingeniería de Sistemas e Informática, a mis profesores quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Lic. Dr. Carlos Rodríguez Grández, principal colaborador durante todo este proceso, quien, con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

Índice general

Dedicatoria.....	vi
Agradecimientos.....	vii
Índice de tablas.....	xi
Índice de figuras.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	1
CAPÍTULO I.....	4
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	4
1.1 Antecedentes de la investigación.....	4
1.2 Fundamento teórico científico.....	7
1.1.1. Tecnología de la información y comunicación (TIC).....	7
1.1.2. Sistemas de información.....	7
1.1.2.1. Clasificación de los sistemas.....	9
1.1.2.2. Recursos y productos de los sistemas de información.....	11
1.1.2.3. Aplicación de los sistemas de información.....	12
1.1.2.4. Tipos de los sistemas de información.....	13
1.1.3. Tecnología web.....	13
1.1.3.1. Protocolo HTTP.....	14
1.1.3.2. Lenguaje HTML.....	14
1.1.4. Sistema de información web.....	15
1.1.5. Gestión de recursos humanos.....	17
1.1.5.1. Importancia de los recursos humanos.....	18
1.1.5.2. Las TICs en la gestión de recursos humanos.....	18
1.1.5.3. Base de datos y sistemas de información de recursos humanos.....	19
1.1.6. Definición de términos básicos.....	19
CAPÍTULO II.....	22
MATERIALES Y MÉTODOS.....	22
2.1. Materiales.....	22
2.1.1. Objetivos.....	22
2.1.1.1. Objetivo general.....	22
2.1.1.2. Objetivos específicos.....	22

2.1.2. Sistema de hipótesis	22
2.1.2.1. Hipótesis alterna:.....	22
2.1.2.2. Hipótesis nula:.....	22
2.1.3. Sistema de variables:	23
2.1.4. Tipo y nivel de investigación	24
2.1.4.1. Tipo de investigación	24
2.1.4.2. Nivel de investigación.....	24
2.1.4.3. Diseño de investigación	24
2.1.5. Población y muestra	24
2.1.5.1. Población.....	24
2.1.5.2. Muestra.....	25
2.2. Métodos	25
2.2.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
2.2.1.1. Técnicas.....	25
2.2.1.2. Instrumentos.....	26
2.2.2. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	27
CAPÍTULO III	30
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	30
3.1 Resultados.....	30
3.2 Discusión	57
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	67
ANEXO A. Matriz de consistencia	67
ANEXO B. Instrumentos de recojo de información.....	68
ANEXO C. Árbol de causa - efecto	70
ANEXO D. Sistema de gestión de recursos humanos.....	71
ANEXO E. Organigrama UGEL el Dorado	96
ANEXO F. Confiabilidad del instrumento	97
ANEXO G. Validación de instrumentos de recojo de información	98
ANEXO H. Tratamiento de datos.....	101
Fiabilidad cuestionario pre test.....	101
Fiabilidad cuestionario pos test.	102

Prueba de normalidad - Tiempo	103
Prueba U de Mann Whitney - Tiempo.....	104
Prueba de normalidad - Satisfacción	105
Prueba U de Mann Whitney - Satisfacción	106

Índice de tablas

Tabla 1 Sistema de variables	23
Tabla 2 Escala de calificación	26
Tabla 3 Escala de puntuación	26
Tabla 4 Valoración del alpha de Cronbach	29
Tabla 5 Tiempo de recepción de expedientes – antes	30
Tabla 6 Tiempo de adjudicación de personal – antes	31
Tabla 7 Tiempo de movimiento de personal – antes	33
Tabla 8 Tiempo de movimiento de plaza – antes	34
Tabla 9 Tiempo de emisión de asistencia de personal – antes	36
Tabla 10 Valoración del instrumento – pre test.....	37
Tabla 11 Nivel de satisfacción – pre test.....	38
Tabla 12 Comparación de recepción de expedientes – antes y después.....	39
Tabla 13 Comparación de adjudicación de personal – antes y después	40
Tabla 14 Comparación de movimiento de personal – después.....	42
Tabla 15 Comparación de movimiento de personal – antes y después	43
Tabla 16 Comparación de movimiento de plaza – antes y después	44
Tabla 17 Comparación de emisión de asistencia de personal – antes y después.....	45
Tabla 18 Valoración del instrumento – pos test	47
Tabla 19 Nivel de satisfacción – pos test	47
Tabla 20 Efecto de un sistema de información web en la gestión de recursos humanos ...	49
Tabla 21 Prueba de normalidad – tiempo.....	51
Tabla 22 Prueba de homogeneidad de varianzas – tiempo.....	52
Tabla 23 Prueba estadística de contraste de hipótesis – tiempo	52
Tabla 24 Prueba de normalidad – satisfacción	54
Tabla 25 Prueba de homogeneidad de varianzas – satisfacción.....	55
Tabla 26 Prueba estadística de contraste de hipótesis – satisfacción.....	55

Índice de figuras

Figura 1: Tiempo de recepción de expedientes – antes	31
Figura 2 : Tiempo de adjudicación de personal – antes.	32
Figura 3: Tiempo de movimiento de personal – antes.....	34
Figura 4 : Tiempo de movimiento de plaza – antes.....	35
Figura 4 : Tiempo de emisión de asistencia de personal – antes.....	36
Figura 5 : Nivel de satisfacción – pre test.	38
Figura 7: Comparacion de recepción de expedientes – antes y después	39
Figura 8 : Comparación de adjudicación de personal – antes y después.....	41
Figura 9 : Comparación de movimiento de personal – antes y después.....	43
Figura 10 : Comparación de movimiento de plaza – antes y después.....	44
Figura 11 : Comparación de emisión de asistencia de personal – antes y después	46
Figura 12 : Nivel de satisfacción – pos test.....	48

Resumen

El presente estudio titulado: “Efecto de un sistema de información web en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado; 2020”, tuvo como objetivo general: Evaluar el efecto de un sistema de información web en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado; 2020. Con los métodos usados se tuvo una investigación de tipo aplicada y diseño pre experimental. La población compuesta por 929 individuos (docentes, auxiliares y administrativos). La muestra constituida por 272 individuos. Los instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario y la guía de observación. Como resultado del estudio se logró eficiencia en los procesos, ya que el promedio de los tiempos para cumplir los procesos antes de usar el sistema de información web fue aproximadamente en 01 hora, mientras que con el uso del software los procesos se realizan en promedio de 07 minutos, obteniendo una diferencia de gran significancia de 57 minutos, representando el 90,67% de ahorro de tiempo. Por otro lado, la satisfacción del usuario, antes de usarse el sistema fue de insatisfecho el 64% y satisfecho el 36%, y después de implantarse y usarse la herramienta tecnológica fue de satisfecho del 23% y muy satisfecho del 77%, determinándose que la satisfacción del usuario ha mejorado. Finalmente, el estudio concluyó que el uso de un sistema de información web tiene efecto significativo en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local del Dorado - 2020, aceptándose la hipótesis alterna de la investigación (H_i).

Palabras clave: Sistema de información, recursos humanos, gestión, procesos, satisfacción

Abstract

The present study entitled: "Effect of a web information system on human resources management of the Local Educational Management Unit El Dorado; 2020", had as general objective: To evaluate the effect of a web information system on the human resources management of the Local Educational Management Unit el Dorado; 2020. The methods used were applied research and pre-experimental design. The population consisted of 929 individuals (teachers, assistants and administrative staff). The sample was made up of 272 individuals. The data collection instruments were the questionnaire and the observation guide. As a result of the study, efficiency in the processes was achieved, since the average time to complete the processes before using the web information system was approximately 01 hour, while with the use of the software the processes are completed in an average of 07 minutes, obtaining a difference of great significance of 57 minutes, representing 90.67% of time savings. On the other hand, user satisfaction, before using the system was 64% dissatisfied and 36% satisfied, and after implementing and using the technological tool was 23% satisfied and 77% very satisfied, determining that user satisfaction has improved. Finally, the study concluded that the use of a web information system has a significant effect on the human resources management of the Local Educational Management Unit of El Dorado - 2020, accepting the alternative hypothesis of the research (Hi).

Keywords: Information system, human resources, management, processes, satisfaction.



Introducción

Los cambios que afrontan las organizaciones en la actualidad conducen a analizar y distinguir diversas estrategias que les permitan optimizar sus procesos organizacionales de tal forma que se puedan considerar como competitivas e innovadoras (Riascos y Aguilera, 2011). Es por ello que la incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación repercute sin duda alguna sobre las estructuras organizativas de las instituciones (Rodríguez, 2018). En la gestión organizacional las tecnologías de la información y comunicación son una excelente herramienta que genera un valor agregado a las actividades operacionales (Bernal y Rodríguez, 2019). Entonces, las TIC son un elemento clave para hacer que nuestro trabajo sea más productivo: agilizando las comunicaciones, sustentando el trabajo en equipo, gestionando las existencias, etc.; además, las TIC también permiten mejorar la gestión financiera, la logística y la distribución, los recursos humanos, la producción y los procesos (Saavedra, 2017). En la línea de los recursos humanos, las organizaciones de hoy priorizan la administración de su capital humano para obtener ventajas sobre sus competidores, independientemente de si son grandes entidades o pequeñas y medianas organizaciones (Simancas et al., 2018). Las TIC aportan múltiples beneficios a los departamentos de recursos humanos, liberándolos de muchas tareas operativas para poder centrarse en la estrategia de organización, en función de la misión y los objetivos organizacionales (González, 2010). Sin embargo, en las organizaciones del Perú y muchos países de América Latina presentan desarrollo tecnológico deficiente relacionado al área de recursos humanos (Camarca de Comercio de Lima, 2017). A pesar que la transformación digital simplifica la gran mayoría de las actividades en los diversos sectores organizacionales del país, su aplicación aún sigue siendo insuficiente y un gran número de organizaciones siguen sin asumir ningún reto digital. En ese sentido, la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado no es ajena a dicha realidad, siendo una institución encargada de gestionar y administrar recurso humano, entre ellos docentes, auxiliares y personal administrativo; de esa forma, el problema emerge cuando la organización trata de gestionar y controlar mucha información inherente a la adjudicación de plazas, licencias, movimiento de personal, asistencias, contratos de personal, selección, evaluación, capacitación, destakes, reasignaciones, encargaturas y más funciones que se realizan dentro del área de recursos humanos, donde los procesos que realizan se han convertido en actividades tediosas de lidiar por la desorganización y por los mecanismos de manejo de información; consecuencia de ello el trabajo y las metas no se han concretizado de forma

idónea, impactando de manera negativa en la gestión de recursos humanos de la organización, que además repercute en otras áreas que dependen del área de recursos humanos para cumplir sus actividades. Sumado a ello, la entidad no ha implementado propuestas innovadoras en sus procesos, tales como aplicativos informáticos, sistemas de información, transformación digital, y otros componentes tecnológicos, que le permita optimizar las actividades llevados a cabo en las diversas áreas, con el objetivo de minimizar costos y otros recursos para cumplir las tareas con total efectividad.

Según lo mencionado, la investigación se formuló como interrogante: ¿Cuál es el efecto de un sistema de información web en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado; 2020?; de la misma manera el objetivo general fue evaluar el efecto de un sistema de información web en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado; 2020. Por otro lado, la investigación fue de carácter conveniente por diversos motivos, siendo uno porque permitió efectuar un análisis de la situación por la que viene atravesando la institución en materia a la deficiente gestión de recursos humanos; asimismo, otro motivo tuvo que ver con el ahorro de tiempo y recursos que utiliza para realizar los procedimientos de la gestión de recursos humanos; y como último motivo fue debido a la coyuntura que se atraviesa en dicho momento el cual es de carácter relevante innovar e intensificar las tecnologías de la información y comunicación en la organización con el fin de ser efectiva que coadyuve al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

La investigación abordó el aprovechamiento de las TIC en los procesos de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado; donde fortalecer las TIC, permitió a la organización ser más eficiente, con ello se configuró una gestión de recursos humanos idónea mejorando la relación entre UGEL y el personal educativo que administra. Bajo esa premisa se plasmó como hipótesis de investigación, si el uso de un sistema de información web tiene efecto significativo en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado, 2020.

La investigación contó con dos variables de estudio, la primera relacionado al sistema de información web y la segunda variable inherente a la gestión de recursos humanos; mismas que se desarrollaron bajo el diseño metodológico experimental con pruebas en un antes (pre test) y después de aplicar el estímulo (pos test), asimismo, para hacer posible el estudio fue de vital importancia la aplicación de técnicas como la encuesta y la observación; teniendo

como instrumentos de recojo de información al cuestionario de preguntas y la ficha de observación.

Además, el trabajo de investigación se dividió en tres capítulos fundamentales, distribuyéndose de la siguiente manera:

Capítulo I: denominado Revisión Bibliográfica, en donde se exponen las distintas teorías relacionados a la investigación, seguido por los antecedentes del estudio y culminando en la definición de los términos básicos para dar mejor entendimiento al estudio.

Capítulo II: denominado Materiales y Métodos, el cual comprenden los objetivos, hipótesis, operacionalización de variables, la metodología usada para el estudio, las técnicas e instrumentos empleados, la población y muestra, finalizando con los métodos de análisis de datos.

Capítulo III: denominado Resultados y Discusión, respectivamente, en donde se describen el comportamiento de las variables, el resultado de ambas y contraste entre ellas. Para finalmente presentar las conclusiones que vienen a ser las consecuencias lógicas, las deducciones y los logros más importantes del trabajo de investigación; para finalmente plasmar las recomendaciones, en donde se redactan un conjunto de sugerencias dirigidas a la entidad.

CAPÍTULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1 Antecedentes de la investigación

Internacional

Hernández y Vecino (2018), en su estudio titulado: “*Sistema web para el control de la disciplina y capacitación*” (artículo científico). Universidad de Holguín, Holguín, Cuba. Tuvo como objetivo el desarrollo de un sistema informático que permita un mejor control de la información referente a los procesos de capacitación y disciplina por parte del departamento en cuestión. Diseño metodológico experimental. Instrumentos de recojo de información dado por la ficha de observación. Llego a la conclusión que el software implementado puede ser fácilmente extensible a otros procesos de la Gestión de los Recursos Humanos u otras áreas de la empresa gracias a las características funcionales del framework Odoo, lo que se considera uno de los mayores aportes de la investigación.

Caicedo et al. (2017), en su estudio titulado: “*Sistema de información web transaccional de control de turnos, asistencia y solicitudes de novedades de personal*” (artículo científico). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Tuvo como objetivo fue ofrecer un sistema en ambiente web de control de horarios, asistencias y solicitudes de novedades del personal para cualquier tipo de empresa, sea privada o pública. Diseño metodológico experimental. Instrumentos de recojo de datos dado por la ficha. Llego a la conclusión que el análisis de costo beneficio, el sistema es factible ya que al amortizar el costo de desarrollo a 5 años podemos observar el beneficio económico es tangible con la utilización del sistema.

Simancas et al. (2018), en su estudio titulado: “*Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla*” (artículo científico). Corporación Universitaria Americana, Barranquilla, Colombia. Tuvo como objetivo fue explorar, desde la perspectiva documental, la relación entre el capital humano y la productividad en las pequeñas y medianas empresas. Diseño metodológico no experimental. Instrumento de recojo de información dado por el cuestionario. Llego a la conclusión que al tener recursos materiales limitados, como posesiones y

tecnología, este tipo de empresas están obligadas a cambiar su lectura del escenario de mercado para competir con compañías más grandes, por esta razón es necesario calificar a su personal administrativo y de base para mejorar su competitividad.

Armijos et al. (2019), en su estudio titulado: “*Gestión de administración de los recursos humanos*” (artículo científico). Tuvo como objetivo analizar la gestión de los recursos humanos en las organizaciones empresariales, en los momentos actuales. Diseño metodológico descriptivo de tipo revisión bibliográfica. Instrumentos de recojo de datos dado por la ficha bibliográfica. Llego a la conclusión que la gestión de los recursos humanos ha adquirido con el devenir del tiempo una mayor relevancia, ya no es sólo la selección y contratación de empleados, además tiene que ver con las políticas empresariales direccionadas a la planificación, organización, coordinación, desarrollo y control del desempeño eficiente del personal de una empresa.

Matos et al. (2021), en su estudio titulado: “*El control de gestión en la actividad de recursos humanos*” (artículo científico). Tuvo como objetivo analizar el control de gestión en la actividad de recursos humanos. Diseño metodológico básico no experimental. Instrumento de recojo de datos dado por la ficha bibliográfica. Llego a la conclusión que existen una serie de deficiencias sobre las cuales trabajar para lograr la aplicación de los sistemas integrados, también se recomienda realizar una corrección de cada uno de los aspectos negativos reflejados en el diagnóstico y emplear las herramientas tecnológicas existentes para generar un ambiente de control.

Jácome et al. (2018), en su estudio titulado: “*La nueva administración del siglo XXI*” (artículo científico). Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador. Tuvo como objetivo plasmar una serie de conceptos, opiniones y análisis relacionados con el modelo de administración para el futuro. Diseño metodológico revisión de tipo documental por la naturaleza de sus fuentes, en su mayoría digitales. Instrumentos de recojo de información dado por las fichas bibliográficas. Llego a la conclusión que elementos como la globalización, la automatización de los procesos, el desarrollo organizacional, entre otros, son vitales para las proyecciones de sus características fundamentales. La transformación de la administración es imperiosa para garantizar el alcance de las metas y la permanencia de su efectividad y eficiencia en el futuro.

Nacional

Mayta (2018), en su estudio titulado: “*Sistema informático web de control de personal para la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo*” (tesis de pregrado). Universidad San Pedro, Barranca, Perú. Tuvo como objetivo desarrollar un sistema informático web de control de personal para la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo. Diseño metodológico tipo descriptiva, no experimental con corte transversa. Instrumento de recojo de datos fue mediante cuestionario. Llego a la conclusión dando como resultado la reducción de los tiempos de manejo de la información, de los riesgos de pérdida de información y de la generación de reportes de gestión con mayor rapidez para la toma de decisiones, con mínimos porcentajes de error.

Gonzales et al. (2018), en su estudio titulado: “*Sistema de información web para el control del personal para mejorar la gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de Loreto*” (tesis de pregrado). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú. Tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción de los usuarios respecto a la mejora de gestión de control de personal de la Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Loreto. Diseño metodológico no experimental de carácter transaccional descriptivo. Instrumento de recojo de datos fue el cuestionario. Llego a la conclusión que el tiempo de permisos y legajos de la Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Loreto se determina con un tiempo ganado de 40.3 minutos en promedio, al implantar el sistema Propuesto.

Local

Rodríguez y Delgado (2020), en su estudio titulado: “*Gestión de recursos humanos y ética en servidores municipales*” (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Tuvo como objetivo diseñar una propuesta de gestión de recursos humanos que contribuya éticamente a la prestación de servicios en la Municipalidad Provincial de Rioja. Diseño metodológico no experimental descriptivo propositivo. Instrumento de recojo de información dado por la guía de entrevista. Llego a la conclusión que es pertinente mejorar las condiciones institucionales, principalmente la estructura y funcionalidad, que son elementos fundamentales para la reestructuración organizacional, donde facilitara el acercamiento a la ciudadanía.

Fernández y Sánchez (2021), en su estudio titulado: “*Cualificación de los recursos humanos en el gobierno municipal: un caso de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Perú*” (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Lima. Tuvo como objetivo analizar a través de una revisión sistemática el enfoque que se le viene dando en el periodo comprendido entre 2016-2021 a la cualificación del recurso humano en el gobierno municipal. Diseño metodológico no experimental básica. Instrumento de recojo de datos dado por la ficha bibliográfica. Llego a la conclusión que se han identificado y demostrado las deficiencias asociadas con las prácticas de la cualificación de los recursos humanos, entre ellas se encuentra la contratación de personal.

1.2 Fundamento teórico científico

1.1.1. Tecnología de la información y comunicación (TIC)

Las Tecnologías de la Información y la de Comunicación (TIC) se desarrollan a partir de los avances científicos producidos en el ámbito de la informática y de las telecomunicaciones, de ahí la importancia de la tecnología que accede al proceso de producción, interacción, tratamiento y comunicación de la información (Marqués, 2013).

Al respecto, Jaramillo et al. (2009), sostienen que las TIC se están convirtiendo en instrumentos cada vez más indispensables en los centros educativos, manifiestan que ofrecen la contingencia de interacción que pasa de una actitud pasiva, por parte del alumnado, a una actividad constante, a una búsqueda y replanteamiento continuo de contenidos.

Las Tecnologías de Información y Comunicación (Tics), se han considerado en los últimos años como un importante recurso empresarial; siendo catalogadas como pilares básicos para el desempeño de la actividad empresarial (Vargas et al., 2019).

1.1.2. Sistemas de información

Los sistemas de información tratan una gran cantidad de datos y proporcionan información con diferentes estructuras a múltiples decisores en la empresa, y

por ello el papel de la informática pasa a ser fundamental en el sistema de información de la empresa (Lapiedra et al., 2011).

También pueden definirse como un conjunto integrado de componentes, que tiene el objetivo de recolectar, almacenar, procesar y proporcionar datos y cualquier otro tipo de producto digital (Laudon y Laudon, 2012).

Los sistemas de información deben ajustarse según los distintos niveles, especialidades y trabajadores de una organización, es por esto que se pueden ver los distintos tipos de SI desde dos puntos de vista, uno funcional, que dependerá de las actividades que se realizan, y otra que dependerá de los grupos a los que se les presta servicio (Proaño et al., 2018).

Autores como Andreu et al. (1991), lo definen como un conjunto formal de procesos que, operando sobre una colección de datos estructurada de acuerdo a las necesidades de la empresa, recopila, elabora y distribuyen selectivamente la información necesaria para la operación de dicha empresa y para las actividades de dirección y control correspondientes, apoyando, al menos en parte, los procesos de toma de decisiones necesarios para desempeñar funciones de negocio de la empresa de acuerdo con su estrategia.

Todo sistema de información utiliza como materia prima los datos, los cuales almacena, procesa y transforma para obtener como resultado final información, la cual será suministrada a los diferentes usuarios del sistema, existiendo además un proceso de retroalimentación o “feedback”, en la cual se ha de valorar si la información obtenida se adecua a lo esperado (Hernandez, 2003).

Para Bertalanffy (1993) "un sistema puede definirse como un conjunto de elementos relacionados entre sí y con el medio ambiente", o también como: "un conjunto complejo de elementos interactuantes".

Los sistemas de información, son concebidos en organizaciones del sector industrial, comercial, de servicios, públicas, privadas o sociales, grandes, pequeñas o medianas, con o sin fines de lucro, una poderosa herramienta para apoyar los procesos desarrollados en cualquier nivel de la organización. Se consideran instrumentos necesarios que contribuyen en el procesamiento de

datos para generar información de utilidad para la toma de decisiones gerenciales, así como para respaldar cada una de las operaciones desarrolladas en las organizaciones (Vargas et al., 2019).

Los sistemas de información se han convertido en el punto central de la gerencia empresarial como una disciplina a tener en cuenta. En las últimas tres décadas, según ha evolucionado la tecnología, así lo han hecho los sistemas de información; al comienzo funcionaron como sistemas aislados para el asiento de las operaciones que se ejecutan diariamente, hasta los momentos actuales en que se usa la inteligencia artificial y herramientas capaces de diagnosticar el estado actual de las empresas y apoyar el proceso de toma de decisiones (Quispe et al., 2018).

1.1.2.1. Clasificación de los sistemas

Según Dominguez (2012) los sistemas se clasifican en:

Sistemas físicos o concretos: estos sistemas están compuestos por elementos tangibles, por ejemplo, maquinas, equipos u objetos. En informática, nos referimos a estos sistemas como el hardware.

Sistemas abstractos: son sistemas conformados por elementos cognitivos, por ejemplos los planes, las hipótesis y las ideas. Estos sistemas son conocidos como software en el campo de la informática.

Respecto a su relación con el medio ambiente los clasificamos como abiertos o cerrados:

Sistemas abiertos: este tipo de sistemas se intercambia materia, energía o información con el ambiente.

Sistemas cerrados: son aquellos sistemas en los cuales el intercambio de materia, energía o información con ambiente es considerado como nulo.

Dependiendo de su naturaleza encontramos los sistemas concretos y los sistemas abstractos: los sistemas concretos pueden ser sistemas físicos o tangibles; los abstractos, simbólicos o conceptuales.

De acuerdo a su origen, los sistemas se clasifican en naturales y artificiales: los sistemas naturales son los que genera la naturaleza; los Artificiales, los desarrollados por los seres humanos.

Por sus relaciones, los sistemas se clasifican en simples y complejos. Los sistemas simples son los que constan de reducidos elementos; los complejos, los constituidos por muchos elementos y relaciones, por ejemplo, el cerebro, la universidad o la cámara fotográfica, entre otros. A este tipo de clasificación la podemos llamar respectiva, ya que depende del número de elementos y relaciones que se encuentran en el sistema. En la práctica, cuando encontramos aproximadamente siete elementos dentro de los sistemas, todavía pueden ser considerados sistemas simples.

Respecto a su cambio en el tiempo encontramos la siguiente clasificación:

Sistemas estáticos: son aquellos que no cambian a lo largo del tiempo.

Sistemas dinámicos: sistemas que cambian con el paso del tiempo.

Este tipo de clasificación es relativa, ya que tenemos que considerar el periodo de tiempo que se establece para el análisis del sistema.

De acuerdo al tipo de variables que lo definen, encontramos sistemas discretos y sistemas continuos. Los sistemas discretos son los que tienen variables discretas; los sistemas Continuos son los que están compuestos por variables continuas.

Otras clasificaciones:

Sistemas jerárquicos: en estos sistemas existen múltiples relaciones de dependencia o subordinación entre los elementos que conforman una organización, por ejemplo, el gobierno de una ciudad.

Sistemas de control: sistemas jerárquicos en los cuales algunos elementos controlan a otros.

Sistemas de control con retroalimentación: son sistemas jerárquicos en los cuales los elementos controlados envían información sobre su estado a los controladores.

Sistemas determinísticos: son aquellos en los que es previsible el resultado que se puede obtener, por ejemplo, una polea, una palanca o un programa de computadora.

Sistemas probabilísticos: en estos sistemas no podemos pre visualizar el resultado que se obtendrá, por ejemplo, el clima, el comportamiento de una mosca o el sistema económico mundial (pp. 10-12).

1.1.2.2. Recursos y productos de los sistemas de información

Según O'Brien y Marakas (2006), manifiesta lo siguiente:

Recursos de personas

Especialistas: analistas de sistemas, desarrolladores de software, operadores de sistemas.

Usuarios finales: cualquier otro que use los sistemas de información.

Recursos de hardware

Máquinas: computadoras, monitores de video, unidades de discos magnéticos, impresoras, escáneres ópticos.

Medios: discos flexibles, cintas magnéticas, discos ópticos, tarjetas de plástico, formularios en papel.

Recursos de software

Programas: programas de sistemas operativos, programas de hojas de cálculo, de procesamiento de palabras, de nóminas.

Procedimientos: procedimientos de entrada de datos, de corrección de errores, de distribución de cheques de pago de nóminas.

Recursos de datos

Descripciones de productos, registros de clientes, archivos de empleados, bases de datos de inventarios.

Recursos de redes

Medios de comunicación, procesadores de comunicaciones, software de acceso y control de redes.

Productos de información

Reportes directivos y documentos de negocios que utilizan presentaciones de texto y gráficas, respuestas en audio y formularios en papel.

1.1.2.3. Aplicación de los sistemas de información

El objetivo principal de las empresas en el mundo es satisfacer las necesidades del cliente, y esta actividad es más eficiente gracias a las nuevas tecnologías y sistemas de la información. Actualmente los consumidores, requieren servicios rápidos y consistentes, esperando una atención personalizada. Bajo estas condiciones las tecnologías y sistemas de la información se conformarán cada vez más en un elemento estratégico dentro del esquema de muchos servicios.

Así, por ejemplo, los profesionales médicos podrán contar con información y los criterios necesarios para la toma de decisiones y la elaboración de diagnósticos más certeros al obtener datos exactos y precisos de sus pacientes y sus familias.

Por su parte, a los usuarios de los servicios, por ejemplo, los pacientes asegurados y las empresas donde laboran, les será más sencillo realizar en línea consultas o trámites que tengan que ver con los servicios de salud, como son filiaciones, citas médicas, petición de resultados e incluso consultas a profesionales. Esto también facilitaría a los pacientes el acceso y la comprobación de sus datos clínicos, e incluso hacer consultas sobre información médica relevante.

En general, la implementación de las tecnologías y los sistemas de información contribuirán a la cohesión de las organizaciones, pues será más conveniente tener acceso a cuadros de información que permitan conocer a los integrantes de la organización el cumplimiento de los objetivos y sus resultados.

Esto también redundará en la elaboración de proyectos de desarrollo más certeros, debido a que existirá información disponible para la planificación de nuevos servicios y actividades (Dominguez, 2012. pp. 16-17).

1.1.2.4. Tipos de los sistemas de información

SI transaccionales: La tecnología de la información es usada para la implementación de los SI, pero no implica que sea una tecnología de la computación. Por ejemplo, un libro en el cual se construyen listas de elementos de interés, es de acuerdo a esa definición un sistema de información. Pero por otra parte, hay aplicaciones computarizadas que no cumplen con esta definición de SI (González, 2017).

SI de soporte de toma de decisiones: corresponden a los que apoyan el proceso de toma de decisiones son los llamados Sistemas de Soporte a la Toma de Decisiones, Sistemas para la Toma de Decisión de Grupo, Sistemas Expertos de Soporte a la Toma de Decisiones y Sistema de Información para Ejecutivos. Estos SI son típicamente la segunda etapa en la implantación de una cultura de la información, soportándose en los SI Transaccionales como plataformas de información. Los SI para tomas de decisiones producen información que sirve de apoyo de la toma de decisiones a los mandos intermedios y a la alta administración en el caso de organizaciones verticales (González, 2017).

SI estratégicos: SI transaccionales: La tecnología de la información es usada para la implementación de los SI, pero no implica que sea una tecnología de la computación. Por ejemplo, un libro en el cual se construyen listas de elementos de interés, es de acuerdo a esa definición un sistema de información. Pero por otra parte, hay aplicaciones computarizadas que no cumplen con esta definición de SI (González, 2017).

1.1.3. Tecnología web

Según Mateu (2004), La WWW (World Wide Web) o, de forma más coloquial, la web, se ha convertido, junto con el correo electrónico, en el principal caballo de batalla de Internet. Ésta ha dejado de ser una inmensa “biblioteca” de páginas estáticas para convertirse en un servicio que permite acceder a multitud de prestaciones y funciones, así como a infinidad de servicios, programas, tiendas, etc.

El éxito espectacular de la web se basa en dos puntales fundamentales: el protocolo HTTP y el lenguaje HTML. Uno permite una implementación simple y sencilla de un sistema de comunicaciones que nos permite enviar cualquier tipo de ficheros de una forma fácil, simplificando el funcionamiento del servidor y permitiendo que servidores poco potentes atiendan miles de peticiones y reduzcan los costes de despliegue. El otro nos proporciona un mecanismo de composición de páginas enlazadas simple y fácil, altamente eficiente y de uso muy simple

1.1.3.1. Protocolo HTTP

El protocolo HTTP (hypertext transfer protocol) es el protocolo base de la WWW. Se trata de un protocolo simple, orientado a conexión y sin estado. La razón de que esté orientado a conexión es que emplea para su funcionamiento un protocolo de comunicaciones (TCP, transport control protocol) de modo conectado, un protocolo que establece un canal de comunicaciones de extremo a extremo (entre el cliente y el servidor) por el que pasa el flujo de bytes que constituyen los datos que hay que transferir, en contraposición a los protocolos de datagrama o no orientados a conexión que dividen los datos en pequeños paquetes (datagramas) y los envían, pudiendo llegar por vías diferentes del servidor al cliente. Existe una variante de HTTP llamada HTTPS (S por secure) que utiliza el protocolo de seguridad SSL (secure socket layer) para cifrar y autenticar el tráfico entre cliente y servidor, siendo ésta muy usada por los servidores web de comercio electrónico, así como por aquellos que contienen información personal o confidencial (Mateu, 2004).

1.1.3.2. Lenguaje HTML

El lenguaje HTML El otro puntal del éxito del WWW ha sido el lenguaje HTML (hypertext mark-up language). Se trata de un lenguaje de marcas (se utiliza insertando marcas en el interior del texto) que nos permite representar de forma rica el contenido y también referenciar

otros recursos (imágenes, etc.), enlaces a otros documentos (la característica más destacada del WWW), mostrar formularios para posteriormente procesarlos, etc. (Mateu, 2004).

1.1.4. Sistema de información web

Según Diaz y Orjuela (2020), Menciona que un sistema web son aquellas aplicaciones que se pueden contestarse a través un servidor web o mediante el internet de cualquier navegador. Por otra parte, el cliente realiza peticiones al servidor web, en cual envía los recursos solicitados por el cliente a través del HTTP. Las aplicaciones web tienen su estructura HTML, que sirve para desplegar cualquier aplicación web y su respectivo contenido.

Aplicación web: Xool et al.(2018) lo define de la siguiente forma: Una aplicación web (web-based application) es un tipo especial de aplicación cliente/servidor, donde tanto el cliente (el navegador, explorador o visualizador) como el servidor (el servidor web) y el protocolo mediante el que se comunican (HyperText Transfer Protocol (HTTP)) están estandarizados y no han de ser creados por el programador de aplicaciones.

Cliente web: Xool et al. (2018) menciona que el cliente web es un programa con el que interacciona el usuario para solicitar a un servidor web el envío de los recursos que desea obtener mediante HTTP. La parte cliente de las aplicaciones web suele estar formada por el código HyperText Markup Language (HTML) que forma la página web más algo de código ejecutable realizado en lenguaje de script del navegador (JavaScript o VBScript) o mediante pequeños programas (applets) realizados en Java. También se suelen emplear plug-ins que permiten visualizar otros contenidos multimedia (como Flash), aunque no se encuentran tan extendidos como las tecnologías anteriores y plantean problemas de incompatibilidad entre distintas plataformas. Por tanto, la misión del cliente web es interpretar las páginas HTML y los diferentes recursos que contienen (imágenes, sonidos, etc.).

Servidor web: Xool et al. (2018) menciona que el servidor web es un programa que está esperando permanentemente las solicitudes de conexión mediante el protocolo HTTP por parte de los clientes web. En los sistemas Unix suele ser un “demonio” y en los sistemas Microsoft Windows un servicio.

Entornos web: Xool et al. (2018) clasifica las aplicaciones web se emplean en tres entornos informáticos muy similares que suelen confundirse entre sí: Internet, intranet y extranet.

- Internet: Internet es una red global que conecta millones de ordenadores por todo el mundo. Al contrario que otros servicios online, que se controlan de forma centralizada, la Internet posee un diseño descentralizado. Cada ordenador (host) en la Internet es independiente. Sus operadores pueden elegir qué servicio de Internet usar y que servicios locales quieren proporcionar al resto de la Internet.
- Intranet: Una intranet es una red de ordenadores basada en los protocolos que gobiernan Internet (TCP/IP) que pertenece a una organización y que es accesible únicamente por los miembros de la organización, empleados u otras personas con autorización. Una intranet puede estar o no conectada a Internet. Un sitio web en una intranet es y actúa como cualquier otro sitio web, pero los cortafuegos (firewall) lo protegen de accesos no autorizados.
- Extranet: Una extranet es una intranet a la que pueden acceder parcialmente personas autorizadas ajenas a la organización o empresa propietaria de la intranet. Mientras que una intranet reside detrás de un cortafuego y sólo es accesible por las personas que forman parte de la organización propietaria de la intranet, una extranet proporciona diferentes niveles de acceso a personas que se encuentran en el exterior de la organización. Esos usuarios pueden acceder a la extranet sólo si poseen un nombre de usuario y una contraseña con los que identificarse.
- Base de datos: Xool et al. (2018) una base de datos o banco de datos (en inglés: database) es un conjunto estructurado de datos que representa entidades y sus interrelaciones. La representación será única e integrada, a pesar de que debe permitir utilizaciones varias y simultáneas. Las bases de datos son el método preferido para el almacenamiento estructurado de datos. Una base de datos contiene unos datos que, en cada momento, deben reflejar la realidad o, más concretamente, la situación de una porción del mundo real.

Sistemas gestores de base de datos: Xool et al. (2018) un sistema gestor de bases de datos (SGBD) consiste en una colección de datos interrelacionados y un conjunto de programas para acceder a dichos datos. La colección de datos, normalmente denominada base de datos, contiene información relevante para una empresa. El objetivo principal de un SGBD es proporcionar una forma de almacenar y recuperar la información de una base de datos de manera que sea tanto práctica como eficiente.

1.1.5. Gestión de recursos humanos

La gestión de recursos humanos (GRH), puede decirse que es responsabilidad de todos aquellos que tienen personal a su cargo. La GRH es aquella parte de la gestión de dirección que incluye la planificación de las necesidades de personal (incluyendo selección, contratación y formación), la promoción de los trabajos y su transferencia de unos departamentos a otros, los despidos y las jubilaciones. También incluye áreas tales como seguridad en el trabajo, bienestar, administración de salarios, negociación colectiva y gestión de la mayoría de los aspectos de las relaciones industriales. La GRH se desarrolló gradualmente durante el siglo XIX, debido a las duras condiciones de trabajo existentes entonces y a la idea de que dichas condiciones de trabajo eran contraproducentes para el rendimiento de los trabajadores. Algunos empresarios, como, por ejemplo, Robert Owen en el Reino Unido, introdujo algunos elementos relacionados con el bienestar y educación de sus empleados. Las funciones de la GRH evolucionaron en línea con los cambios sociales y culturales que se fueron produciendo. Las funciones del gestor de recursos humanos son actualmente altamente especializadas y quizás pueda decirse que están encuadradas en el centro del conflicto entre mano de obra y capital. De hecho, opera en la frontera entre el personal y la organización (Sainz, 1994).

En la actualidad las organizaciones se enfocan en forma prioritaria su atención en el personal que colabora con ellos, de ahí la relevancia de mantener y mejorar la gestión y/o administración del recurso humano que es dinámico, creativo y con disposición de aportar y trabajar en equipo para el logro de objetivos. En los inicios de esta disciplina se enfatizó como recurso, pero en

estos momentos va más allá, es decir, considerarlo como un activo invaluable que constituye una ventaja competitiva en el mundo empresarial estando dentro de ello la planeación con bases firmes, estudiar y analizar aspectos monetarios derivados en este campo y presentar soluciones a casos imponderables que se presentan originados por las turbulencias locales, nacionales y mundiales (Amador, 2020).

1.1.5.1.Importancia de los recursos humanos

Los recursos humanos se los considera un elemento primordial para el crecimiento, y desarrollo de estrategias competitivas de las organizaciones, por ello es fundamental contar con un recurso humano optimo, eficiente y comprometido que aporte significativamente a la consecución de objetivos y al éxito de la entidad (Yáñez et al., 2018).

1.1.5.2.Las Tics en la gestión de recursos humanos

Gómez et al. (2008), en su libro sobre la Gestión de Recursos Humanos define lo siguiente: El drástico crecimiento de internet durante los últimos años probablemente sea representativo de la tendencia particular del entorno más importante que afecta a las organizaciones y a sus prácticas de RRHH. A mediados de los 90, el término “economía de la red” (web economy) no había sido acuñado. Hoy en día, casi todas las empresas utilizan internet como parte de sus prácticas normales de negocio. internet está teniendo un impacto dominante sobre la forma en la que las organizaciones gestionan sus RRHH (p.6).

Por otro lado, Riascos y Aguilera (2011) en su artículo Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano, manifiesta que los procesos administrativos han sufrido una metamorfosis en su forma de operación dado que a las organizaciones se les exige eficiencia y eficacia; por tanto, se recurre a emplear cada vez más herramientas y a aprovechar las ventajas que suministran las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) (p.143).

1.1.5.3. Base de datos y sistemas de información de recursos humanos

Las bases de datos y los sistemas de información constituyen elementos y herramientas tecnológicas integrada por hardware, microcomputadoras, intranet, internet, etc., y, el software, sistemas operativos, programas profesionales específicos de la labor empresarial que permiten la recolección, procesamiento, almacenamiento, protección y divulgación de la información relativa al recurso humano de la empresa de manera tal que los empleadores involucrados puedan planificar, adoptar decisiones y controlar el desempeño laboral de sus empleados (Armijos et al., 2019).

1.1.6. Definición de términos básicos

- **Sistema de información:** Un sistema de información es una combinación organizada de personas, hardware, software, redes de comunicaciones y recursos de datos que reúne, transforma y disemina información en una organización (O'Brien, 2001).
- **HTTP:** El Protocolo de Transferencia de HiperTexto (Hypertext Transfer Protocol) es un sencillo protocolo cliente-servidor que articula los intercambios de información entre los clientes Web y los servidores HTTP (Silva y Silva, 2009).
- **Internet:** Internet es una poderosa herramienta para ayudar a la difusión del conocimiento y la educación, de hecho, es una de las mayores fuentes de información disponibles (Mejía y Gómez, 2017).
- **Servidor web:** es una aplicación que responde a solicitudes provenientes de navegadores web, proporcionando recursos solicitados a través del protocolo HTTP (del inglés Hypertext Transfer Protocol) o de manera segura a través del protocolo HTTPS (del inglés Hypertext Transfer Protocol Secure) (J. Mejía et al., 2018).

- **Sistema de información web:** se utilizan para el manejo y divulgación de la información, pero sobre todo como medio de comunicación entre personas. Estos sistemas, a diferencia de otros servicios, tienen la particularidad de que se proyectan a nivel mundial y son accesibles 24 horas al día mediante un navegador web (Calvo, 2015).
- **Base de datos:** Las bases de datos son el método preferido para el almacenamiento estructurado de datos. Una base de datos contiene unos datos que, en cada momento, deben reflejar la realidad o, más concretamente, la situación de una porción del mundo real (Xool et al., 2018).
- **UGEL:** La Unidad de Gestión Educativa Local es una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional con autonomía en el ámbito de su competencia, que depende administrativa, normativa y técnicamente de la Dirección Regional de Educación (Gobierno Regional de Piura, 2016).
- **MINEDU:** El Ministerio de Educación es el órgano rector de las políticas educativas nacionales y ejerce su rectoría a través de una coordinación y articulación intergubernamental con los Gobiernos Regionales y Locales, propiciando mecanismos de diálogo y participación (Ministerio de Educación, 2015).
- **Gestión:** la gestión es el arte de saber lo que se quiere hacer y a continuación, hacerlo de la mejor manera y por el camino más eficiente (Taylor, 1994).
- **Recursos Humanos:** se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales. Por un lado, las personas pasan gran parte de su tiempo en las organizaciones y, por el otro, éstas requieren a las personas para sus actividades y operaciones, de la misma manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos (Chiavenato, 2011).

- **Proceso:** Es un conjunto de actividades agrupadas por características similares que se desarrollan de manera secuencial, ordenada y sistemática que permite la obtención de resultados para el logro de los objetivos (Contreras et al., 2017).
- **Efecto:** cuando una acción o actividad produce una alteración, favorable o desfavorable en el medio o algunos de los componentes del medio (Hernández y Garnica, 2015).

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Materiales

2.1.1. Objetivos

2.1.1.1. Objetivo general

Evaluar el efecto de un sistema de información web en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado; 2020.

2.1.1.2. Objetivos específicos

OE₁: Analizar el nivel de gestión de recursos humanos antes de la implementación del sistema de información web.

OE₂: Implementar un sistema de información web para la gestión de recursos humanos.

OE₃: Comparar el nivel de gestión de recursos humanos después de la implementación del sistema de información web.

2.1.2. Sistema de hipótesis

2.1.2.1. Hipótesis alterna:

(H₁): El uso de un sistema de información web tiene efecto significativo en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado, 2020.

2.1.2.2. Hipótesis nula:

(H₀) EL uso de un sistema de información web no tiene efecto significativo en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado, 2020.

2.1.3. Sistema de variables:

Tabla 1

Sistema de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Independiente Sistema de información web	Según Diaz y Orjuela (2020), Menciona que un sistema web son aquellas aplicaciones que se pueden contestarse a través un servidor web o mediante el internet de cualquier navegador. Por otra parte, el cliente realiza peticiones al servidor web, en cual envía los recursos solicitados por el cliente a través del HTTP.	Un sistema de información web, consiste en un software que se usa mediante un navegador para ejecutarse y que permite llevar a cabo procesos con mejor eficiencia, con información ordenada y sistematizada.	Uso del sistema de información	✚ Presencia – Ausencia	Nominal Dicotómica
			Calidad de Software	✚ Pruebas funcionales ✚ Pruebas no funcionales	
			Recepción de documentos	✚ Recepción de documentos	
Dependiente Gestión de recursos humanos	La gestión de recursos humanos (GRH), puede decirse que es responsabilidad de todos aquellos que tienen personal a su cargo. La GRH es aquella parte de la gestión de dirección que incluye la planificación de las necesidades de personal (incluyendo selección, contratación y formación), la promoción de los trabajos y su transferencia de unos departamentos a otros, los despidos y las jubilaciones. (Sainz, 1994, p.1)	Gestionar recursos humanos significa, administrar y tener en orden todo el personal a cargo, y para hacer posible esto se tiene que manejar una información correcta, integra, ordenada, disponible, con ello será de gran apoyo en la toma de decisiones.	Adjudicación de personal	✚ Adjudicación personal ✚ Ascenso ✚ Cese ✚ Designación	Razón Tiempo
			Movimiento de personal	✚ Destaque ✚ Incorporación ✚ Licencia ✚ Otras acciones ✚ Reasignación	
			Movimiento de plaza	✚ Plaza	
			Asistencia de personal	✚ Emisión de asistencia	
			Satisfacción del usuario	✚ Nivel de satisfacción	

Fuente: Elaboración propia de la investigación

2.1.4. Tipo y nivel de investigación

2.1.4.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, también se le denomina activa o dinámica, y se encuentra íntimamente ligada a la investigación fundamental, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos, pero además busca confrontar la teoría con la realidad (Tamayo y Tamayo, 2003).

2.1.4.2. Nivel de investigación

Explicativa: ya que buscó explicar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto de los procesos que se dan en la administración de los recursos humanos (Tamayo y Tamayo, 2003).

2.1.4.3. Diseño de investigación

Diseño experimental: pretest y postest de un solo grupo; ya que se manipuló la variable independiente (Sistema de información web), para analizar las consecuencias que la misma tuvo sobre la variable dependiente (Gestión de recursos humanos), cuyo esquema es el siguiente:

Dónde:

GE: O₁ → X → O₂

- **GE:** Grupo pre experimental.
- **O₁:** Nivel de gestión de recursos humanos antes de la implementación del sistema de información web (Pre test).
- **X:** Sistema de información web.
- **O₂:** Nivel de gestión de recursos humanos después del uso del sistema de información web (Pos test).

2.1.5. Población y muestra

2.1.5.1. Población

"Totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe

cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación” (Tamayo y Tamayo, 2003).

Ante la posibilidad de investigar el conjunto en su totalidad la investigación contó como población el total del personal tanto docentes, administrativos y auxiliares que pertenecen a la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado, según información brindado por el Área de Recursos Humanos, hacen un total de 929 individuos.

2.1.5.2. Muestra

“La muestra descansa en el principio de que las partes representan el todo y por tanto refleja las características que definen la población de la cual fue extraída, lo cual nos indica que es representativa” (Tamayo y Tamayo, 2003). La muestra fue compuesta por el total de 272 individuos, según la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2pq}{d^2(N-1) + Z^2pq}$$

$$n = \frac{187 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (187 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5} = 272$$

$$N = 929$$

$$Z = 1,96$$

$$p = 0,5$$

$$q = 0,5$$

$$d = 5 \% = 0,05$$

2.2. Métodos

2.2.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.2.1.1. Técnicas

- a) Encuesta. Se utilizó para obtener datos sobre la satisfacción de los participantes.

- b) Observación, técnica que se utilizó con la finalidad de apreciar directamente los procesos ejecutados referentes a la gestión de recursos humanos.

2.2.1.2. Instrumentos

- a) Cuestionario: Con la finalidad de contar con información adecuada se hizo uso del cuestionario de preguntas.

En el caso del cuestionario se empleó para medir el nivel de satisfacción del usuario, dicho instrumento fue compuesto por 16 ítems y medido mediante escala ordinal; donde 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = En acuerdo y 5 = Totalmente en acuerdo.

Tabla 2
Escala de calificación

Puntaje	Escala	Valor
1	Totalmente en desacuerdo	Insatisfecho
2	En desacuerdo	
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Satisfecho
4	En acuerdo	Muy satisfecho
5	Totalmente en acuerdo	

Fuente: Elaboración propia de la investigación.

Tabla 3
Escala de puntuación

Escala de Puntuación	Descripción
[16 – 37[Insatisfecho
[37 – 59[Satisfecho
[59 – 80]	Muy satisfecho

Fuente: Elaboración propia de la investigación.

- b) Ficha de observación, Se utilizó para la recolección de datos en la ejecución de los procesos realizados por el área de recursos humanos; además, se evaluó y se registró el tiempo (en minutos) que se toman durante el desarrollo de cada proceso.

2.2.2. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El programa de computador que se utilizó para el procesamiento y visualización de datos es el Microsoft Excel 2016 (estadística descriptiva) y para las pruebas estadísticas se usó el software SPSS v.25 (estadística inferencial) dichos softwares permitieron el procesamiento de grandes volúmenes de datos cuantitativos.

Para hallar que hay en los datos:

La media aritmética o promedio: Es el estadístico de tendencia central más significativo y corresponde a variables de cualquier nivel de medición, pero particularmente a las mediciones de intervalo y de razón.

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

Dónde: \bar{X} , media aritmética; $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ conjunto de observaciones y n número total de los valores considerados.

Desviación estándar (S): Es el promedio de las desviaciones o dispersiones de las puntuaciones respecto a la media o promedio, permite medir el grado de homogeneidad o heterogeneidad de los datos de la población objeto de medición. Cuanto mayor sea la dispersión de los datos respecto a la media mayor será la desviación estándar, lo cual significa mayor heterogeneidad entre las mediciones. La fórmula para calcular la desviación estándar de una muestra de observaciones de datos es:

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

Dónde: X_i , i -ésimo dato; \bar{X} , valor medio o media de la muestra, n , número de datos (de 1, 2, 3, ..., n).

La varianza: Se define como la elevación al cuadrado de la desviación estándar, S^2 .

$$S^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (X_j - \bar{X})^2}{n - 1}$$

Para describir las diferencias entre grupos y variables:

Prueba U de Mann-Whitney: En estadística la prueba de la U de Mann-Whitney (también llamada de Mann-Whitney-Wilcoxon, prueba de suma de rangos Wilcoxon, o prueba de Wilcoxon-Mann-Whitney) es una prueba no paramétrica aplicada a dos muestras independientes. Es la versión no paramétrica de la habitual prueba t de Student.

Para calcular el estadístico U se asigna a cada uno de los valores de las dos muestras su rango para construir

$$U_1 = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1 + 1)}{2} - R_1$$

$$U_2 = n_1 n_2 + \frac{n_2(n_2 + 1)}{2} - R_2$$

donde n_1 y n_2 son los tamaños respectivos de cada muestra; R_1 y R_2 es la suma de los rangos (la suma de la posición relativa de cada individuo de la muestra) de las observaciones de las muestras 1 y 2 respectivamente.

El estadístico U se define como el mínimo de U_1 y U_2 .

Pruebas de normalidad: La variable cuantitativa debe distribuirse según la Ley Normal en cada uno de los grupos que se comparan para poder usar la prueba t de Student. Las dos pruebas de normalidad más usadas son “Kolmogorov Smirnov” y “Shapiro-Wilk” ambas pruebas nos dan una significación estadística “p”, de modo que:

Si $p \geq 0,05$; p es no significativo, Se asume Normalidad.

Si $p < 0,05$; p es significativo, No se asume Normalidad.

Prueba de homogeneidad de varianzas (la prueba de Levene): Nos permite verificar el CRITERIO DE HOMOCEASTICIDAD informándonos sobre el segundo requisito para aplicar la comparación de medias mediante la prueba T-Student: la homogeneidad de varianzas. Esto se logra mediante un contraste a través del estadístico F de Snedecor y nos aporta una significación estadística, o valor “p” asociado a la hipótesis nula de que “las varianzas son homogéneas”, de modo que:

Si $p \geq 0,05$; p es no significativo, Se asume Homogeneidad.

Si $p < 0,05$; p es significativo, No se asume Homogeneidad.

Confiabilidad

En lo que respecta a la confiabilidad del instrumento (Cuestionario), al cual se aplicó la prueba del alfa de Cronbach, cuyo criterio básico fue que el valor obtenido sea mayor a 0,70 pues en la medida de que más se aproxime a la unidad, mayor confiabilidad tiene el instrumento. Dada por la formula siguiente:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

La valoración para del alfa de Cronbach esta categorizado por los siguientes valores:

Tabla 4

Valoración del alpha de Cronbach

Coeficiente Alfa	Valor	Grado
Coeficiente Alfa	< 0,9	Excelente
Coeficiente Alfa	< 0,8	Bueno
Coeficiente Alfa	< 0,7	Aceptable
Coeficiente Alfa	< 0,6	Cuestionable
Coeficiente Alfa	< 0,5	Pobre
Coeficiente Alfa	< 0,4	Inaceptable

Fuente: Valoración alpha de Cronbach

Validación

El proceso se sometió a juicio de los siguientes expertos, ambos profesionales en ingeniería de sistemas e informática y con grado de maestro.

Ing. Mtro. Nixon Omar Fernández Carrión.

Ing. Mtro. Miguel Ángel Pino Gutiérrez.

Ing. Mtro. Miguel Ángel Román Martínez García.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados

2.1.1. Nivel de gestión de recursos humanos antes de la implementación del sistema de información web.

Para este objetivo de la investigación se tuvo una serie de indicadores dentro de la gestión de recursos humanos como: el tiempo de recepción de expedientes, tiempo de adjudicación del personal, tiempo de movimiento de personal, tiempo de movimiento de plaza y el tiempo de emisión de asistencia. Tomando en consideración todos estos indicadores, se muestran los resultados antes de haberse implementado y usado el sistema de información web. Para obtener un resultado fiable se tuvo que evaluar estos indicadores en 10 ciclos, registrando el tiempo que se empleó en cada ciclo, el cual se muestran a continuación:

Recepción de expedientes – Indicador: Tiempo de recepción de expedientes.

Tabla 5

Tiempo de recepción de expedientes – antes

Ciclo	Tiempo de recepción de expedientes (hh:mm:ss)
RE01	03:40:00
RE02	04:20:00
RE03	03:20:00
RE04	03:20:00
RE05	02:20:00
RE06	03:30:00
RE07	04:00:00
RE08	02:30:00
RE09	02:00:00
RE10	01:20:00
Promedio	03:02:00

Fuente: Tiempo de registro de recepción de expedientes

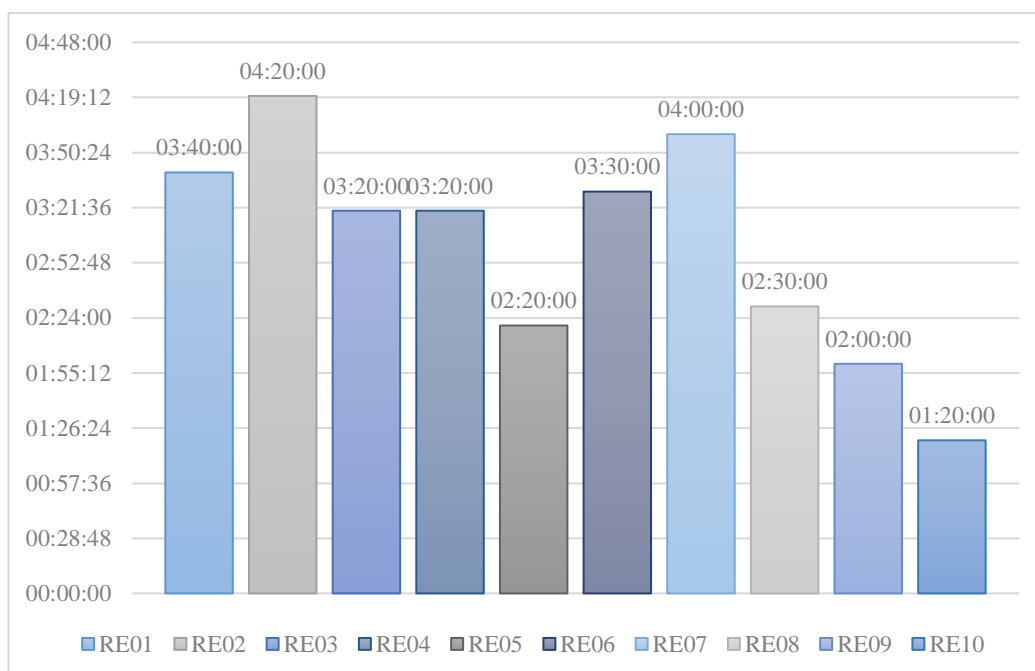


Figura 1 Tiempo de recepción de expedientes – antes

Interpretación

En la tabla y figura, se visualiza información inherente a los tiempos tomados en la recepción de expedientes de las convocatorias que se da para el contrato docente, para el estudio se tomó datos de 10 ciclos o procesos, donde el promedio que toma en recibir los expedientes, que parte desde el armado y el desplazamiento hasta la institución que el usuario hace uso, viene ser un total de 03 horas aproximadamente, dicho procedimiento lo realizan de manera presencial con documentación en físico, haciendo uso excesivo de recurso de tiempo y dinero, para concretizar este proceso, adicional a ello se suman otros contratiempos y recursos adicionales para la subsanación u observación de la información consignada; hace que este proceso sea muy deficiente.

Adjudicación de personal – Indicador: Tiempo de adjudicación de personal.

Tabla 6

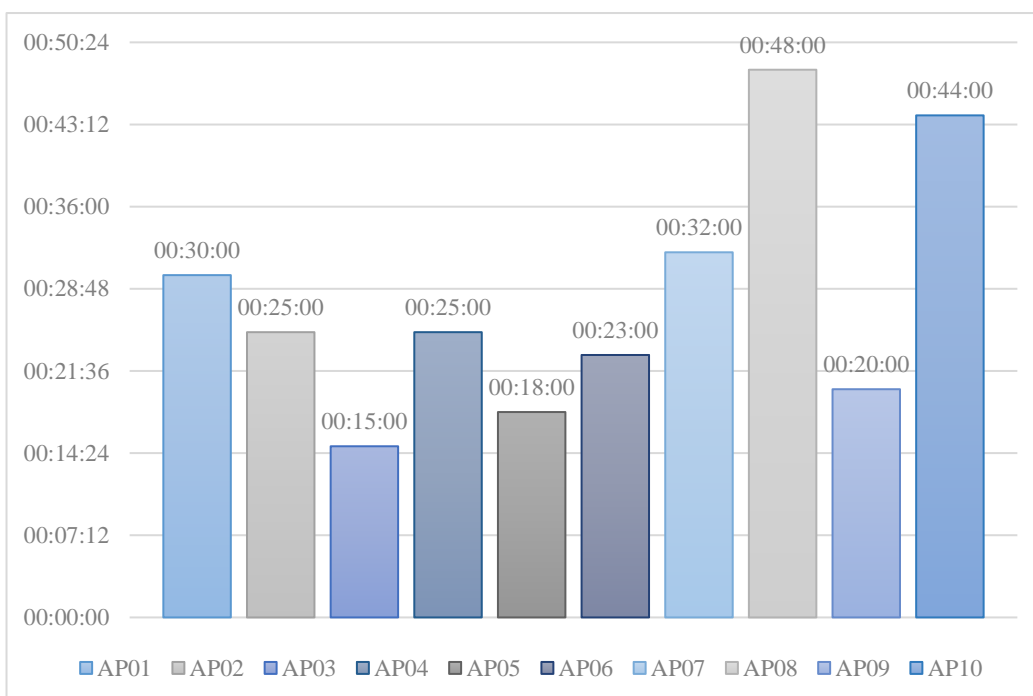
Tiempo de adjudicación de personal – antes

Ciclo	Tiempo de adjudicación de personal (hh:mm:ss)
AP01	00:30:00
AP02	00:25:00
AP03	00:15:00
AP04	00:25:00

AP05	00:18:00
AP06	00:23:00
AP07	00:32:00
AP08	00:48:00
AP09	00:20:00
AP10	00:44:00

Promedio	00:28:00
----------	----------

Fuente: Tiempo de registro adjudicación de personal



minutos para concretizar este proceso, el cual en muchas ocasiones la información es inconsistente y confusa que deviene mayor tiempo de lo previsto; asimismo para finalizar el proceso es necesario la generación del acta de adjudicación el cual es realizado de manera manual, que muchas veces presenta errores de digitación que no concuerda con la información real que el docente necesita para incorporarse a la plaza adjudicada.

Movimientos de personal – Indicador: Tiempo de movimiento de personal.

Tabla 7

Tiempo de movimiento de personal – antes

Ciclo	Tiempo de movimiento de personal (hh:mm:ss)							
	Ascenso	Cese	Designación	Destaque	Incorporación	Licencia	Otras acciones	Reasignación
MP01	00:23:00	00:29:00	00:45:00	00:25:00	00:43:00	00:46:00	00:51:00	00:37:00
MP02	00:43:00	00:34:00	00:34:00	00:27:00	00:33:00	00:33:00	00:49:00	00:41:00
MP03	00:32:00	00:48:00	00:32:00	00:27:00	00:44:00	00:35:00	00:44:00	00:42:00
MP04	00:34:00	00:29:00	00:47:00	00:23:00	00:29:00	00:36:00	00:46:00	00:36:00
MP05	00:42:00	00:39:00	00:29:00	00:31:00	00:27:00	00:29:00	00:40:00	00:30:00
MP06	00:45:00	00:28:00	00:37:00	00:33:00	00:33:00	00:35:00	00:47:00	00:42:00
MP07	00:28:00	00:41:00	00:35:00	00:27:00	00:37:00	00:27:00	00:39:00	00:51:00
MP08	00:29:00	00:34:00	00:33:00	00:28:00	00:35:00	00:28:00	00:37:00	00:46:00
MP09	00:37:00	00:33:00	00:42:00	00:34:00	00:41:00	00:36:00	00:44:00	00:53:00
MP10	00:35:00	00:26:00	00:39:00	00:37:00	00:42:00	00:41:00	00:39:00	00:33:00
Promedio	00:34:48	00:34:06	00:37:18	00:29:12	00:36:24	00:34:36	00:43:36	00:41:06

Fuente: Tiempo de registro de movimiento de personal

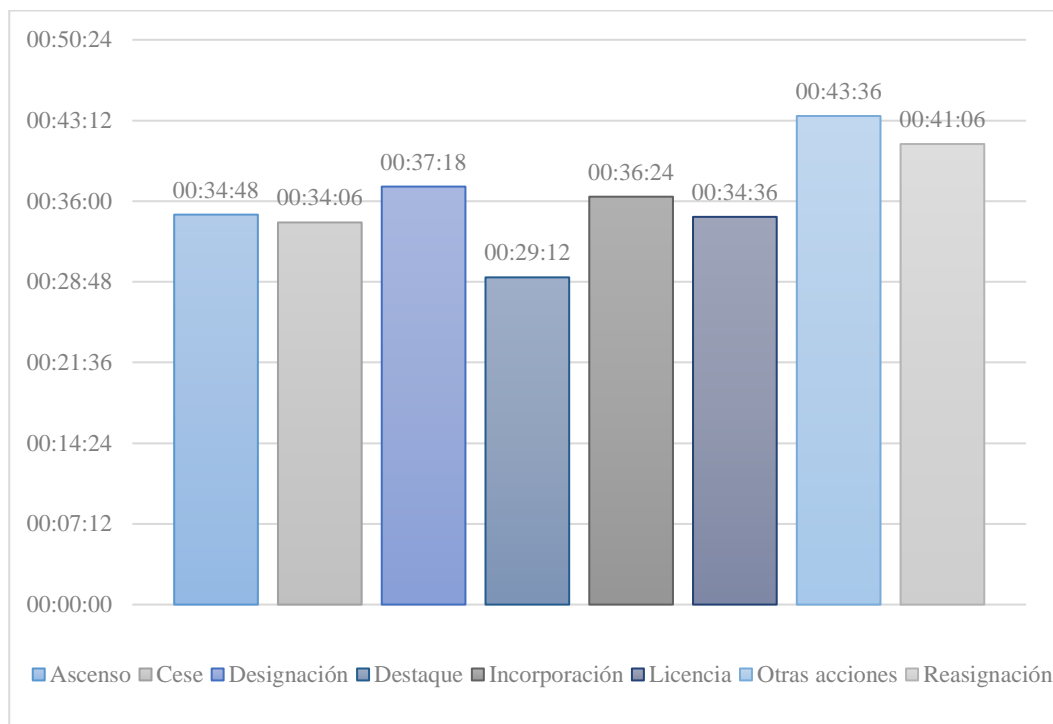


Figura 3 Tiempo de movimiento de personal – antes

Interpretación

En la tabla y figura superior, se aprecia los diferentes tiempos tomados para realizar el movimiento de personal, donde se tiene a los diversos movimientos como ascenso que se realiza en promedio de 34 minutos, asimismo el cese se realiza en 34 minutos, designación en 37 minutos, destaque en 29 minutos, incorporación en 36 minutos, licencia en 34 minutos, otras acciones 43 minutos y reasignación en 41 minutos, de los cuales la gran mayoría se realizan mayor a 29 minutos, siendo tiempos no ideales para la gran mayor parte de procesos y movimientos que se realiza en la institución inherente al personal que gestiona.

Movimiento de plaza – Indicador: Tiempo de movimiento de plaza.

Tabla 8

Tiempo de movimiento de plaza – antes

Ciclo	Tiempo de movimiento de plaza (hh:mm:ss)
MP01	00:42:00
MP02	00:34:00
MP03	00:38:00
MP04	00:45:00

MP05	00:32:00
MP06	00:36:00
MP07	00:26:00
MP08	00:29:00
MP09	00:34:00
MP10	00:22:00
Promedio	00:34:00

Fuente: Tiempo de registro de movimiento de plaza.

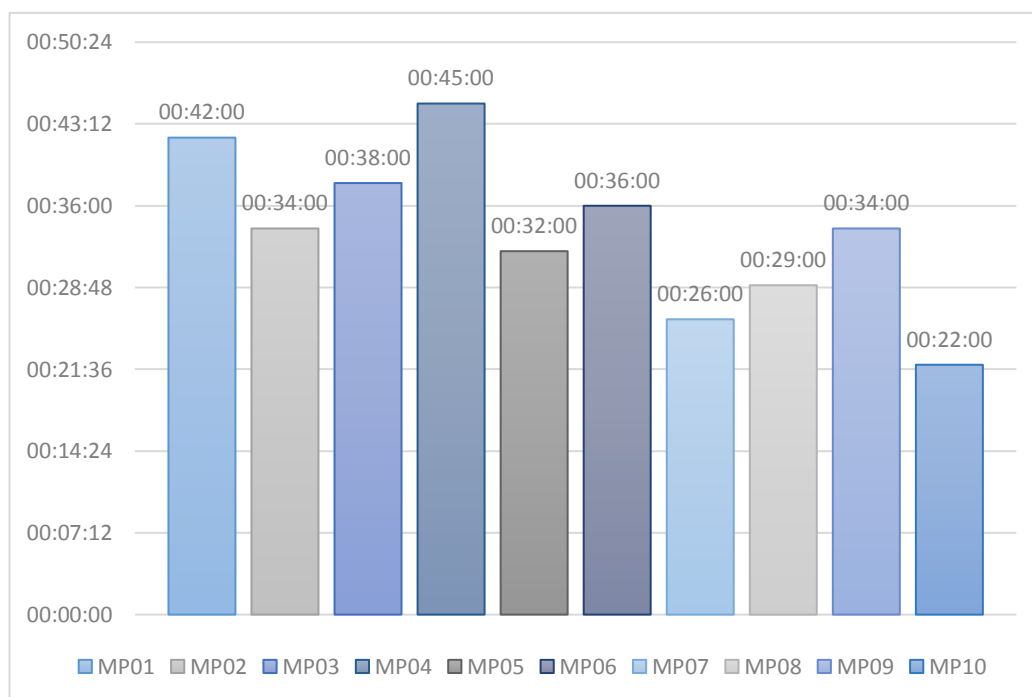


Figura 4 Tiempo de movimiento de plaza – antes.

Interpretación

En la tabla y figura, se aprecia los diversos tiempos que tomaron en 10 ciclos el movimiento de plaza, en promedio se tuvo que este proceso se realiza en aproximadamente en 34 minutos, existiendo deficiencias para poder gestionar y llevar el control ya que en diversas ocasiones la información no es consistente y produce confusión al momento de consolidar las plazas que maneja la entidad.

Asistencia de personal – Indicador: Tiempo de emisión de asistencia de personal.

Tabla 9

Tiempo de emisión de asistencia de personal – antes

Ciclo	Tiempo de emisión de asistencia de personal (hh:mm:ss)
EA01	05:20:00
EA02	04:30:00
EA03	03:30:00
EA04	04:10:00
EA05	05:10:00
EA06	04:40:00
EA07	02:30:00
EA08	02:40:00
EA09	02:50:00
EA10	04:20:00
Promedio	04:00:00

Fuente: Tiempo de registro de emisión de asistencia de personal

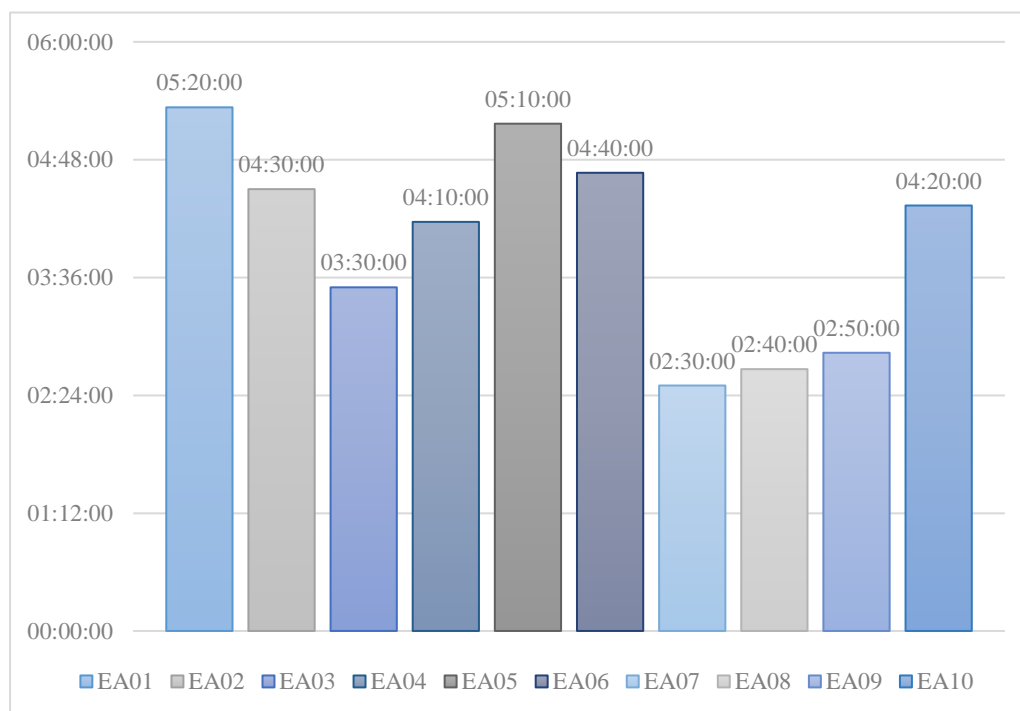


Figura 5 Tiempo de emisión de asistencia de personal – antes.

Interpretación

En la tabla y figura, se aprecia los diversos tiempos que tomaron en 10 ciclos la emisión de asistencia por parte del personal educativo en hacer llegar a la UGEL, el cual todo el reporte es llevado de forma presencial y en medio físico a la entidad, deviniendo de mucho uso de recurso relacionado a tiempo y dinero en concretizar este proceso muy relevante para el afecto de las planillas mensuales.

Satisfacción del usuario – Indicador: Nivel de satisfacción

Para medir el nivel de satisfacción del usuario, fue necesario el uso del instrumento cuestionario, el cual fue aplicado a la totalidad de la muestra de estudio, con el fin de conocer el grado de satisfacción inherente a los procesos que se realizan respecto a la gestión de recursos en la institución. Como primer procedimiento se puso a evaluación del instrumento para garantizar su total eficiencia en la aplicabilidad, donde fue necesario someter dicho instrumento a la validez y confiabilidad respectiva.

Inherente a la confiabilidad, este fue sometido al Alpha de Cronbach, dando como resultado lo siguiente:

Tabla 10

Valoración del instrumento – pre test

Resumen de procesamiento de casos			Estadísticas de fiabilidad	
	N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
	Válido	272	100,0	
Casos	Excluido ^a	0	0,0	0,816
	Total	272	100,0	16

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

Fuente: Datos cuestionario - SPSS v. 25

Para datos del cuestionario en el pretest arrojó un $\alpha = 0,816$ que según escala de valoración corresponde a un coeficiente excelente, además dichos puntajes fueron obtenidos tras la aplicación de dicho cuestionario tras la prueba a la muestra de estudio, que fueron individuos entre ellos docentes, auxiliares y administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado. Demostrando que los ítems miden una misma muestra y que están altamente correlacionados, pues el valor se encuentra cercano a 0,900, evidenciando la fiabilidad de la escala utilizada.

Tabla 11
Nivel del satisfacción – pre test

Nivel	Escala de puntuación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	[16 – 37[173	63,6	63,6	63,6
Satisfecho	[37 – 59[99	36,4	36,4	100,0
Muy satisfecho	[59 – 80]	0	0,0	0,0	100,0
Total		272	100,0	100,0	

Fuente: Datos cuestionario - SPSS v. 25

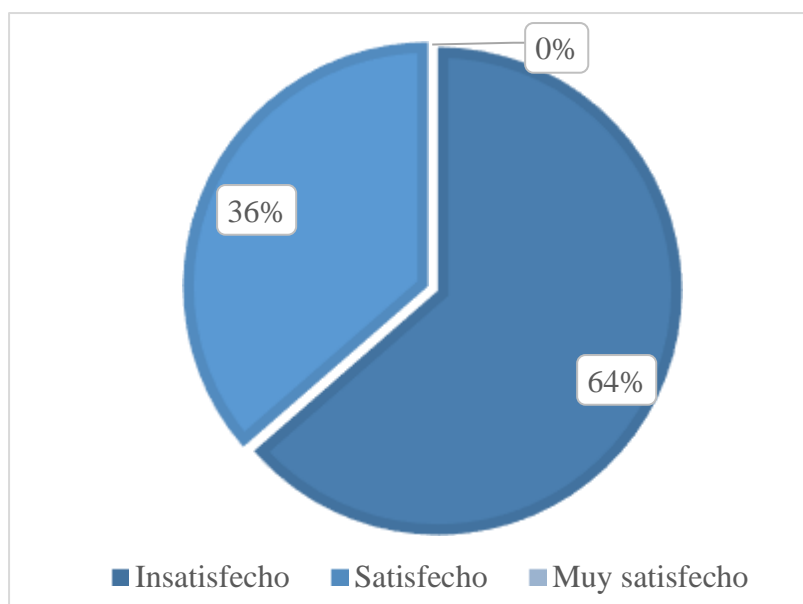


Figura 6 Nivel de satisfacción – pre test.

Interpretación

El nivel de satisfacción antes de implementar el sistema de información web sobre la gestión de recursos humanos se encuentra en un nivel de insatisfecho del 64% y nivel satisfecho en el 36%, determinándose que la satisfacción del usuario no es la idónea ya que la mayor parte de la muestra de estudio manifestó que no se encuentran satisfechos con los mecanismos de trabajo y en cómo se lleva a cabo los procesos de gestión de recursos humanos en la institución.

2.1.2. Nivel de gestión de recursos humanos después de la implementación del sistema de información web.

Para este objetivo de la investigación se tuvo una serie de indicadores dentro de la gestión de recursos humanos como: el tiempo de recepción de expedientes, tiempo de adjudicación del personal, tiempo de movimiento de personal, tiempo de movimiento de plaza y el tiempo de emisión de asistencia. Tomando en

consideración todos estos indicadores, se muestran los resultados después de haberse implementado y usado el sistema de información web. Para obtener un resultado fiable se tuvo que evaluar estos indicadores en 10 ciclos, registrando el tiempo que se empleó en cada ciclo, el cual se muestran a continuación:

Recepción de expedientes – Indicador: Tiempo de recepción de expedientes.

Tabla 12

Comparación de recepción de expedientes – antes y después

Ciclo	Tiempo de recepción de expedientes (hh:mm:ss)		
	Antes	Después	Diferencia
RE01	03:40:00	00:12:00	03:28:00
RE02	04:20:00	00:15:00	04:05:00
RE03	03:20:00	00:08:00	03:12:00
RE04	03:20:00	00:09:00	03:11:00
RE05	02:20:00	00:10:00	02:10:00
RE06	03:30:00	00:15:00	03:15:00
RE07	04:00:00	00:11:00	03:49:00
RE08	02:30:00	00:13:00	02:17:00
RE09	02:00:00	00:08:00	01:52:00
RE10	01:20:00	00:10:00	01:10:00
Promedio	03:02:00	00:11:00	02:50:54

Fuente: Tiempo de registro de recepción de expedientes

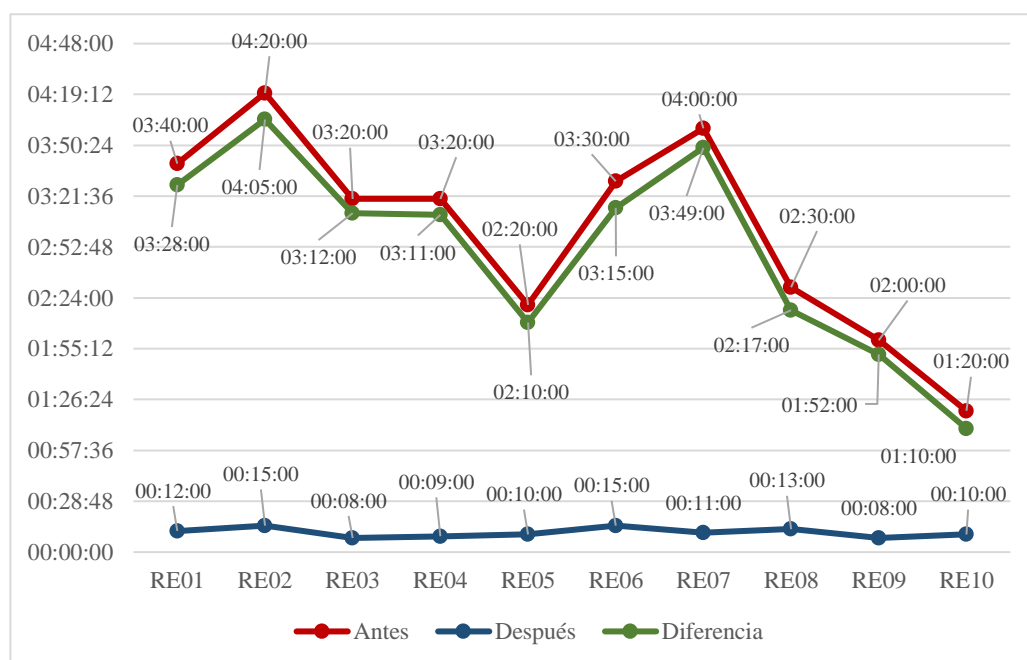


Figura 7 Comparación de recepción de expedientes – antes y después

Interpretación

En la tabla y figura, se visualiza información inherente a los tiempos tomados en la recepción de expedientes de las convocatorias que se da para el contrato docente tomado para antes y después de implementar el sistema de información web, para el estudio se tomó datos de 10 ciclos o procesos, tanto para medir los tiempos en un antes y 10 ciclos para un después del uso de la herramienta informática, el cual según información recolectada el promedio en un antes fue de 03 horas y un después fue de 11 minutos, teniendo como diferencia un tiempo significativo de 02 horas con 50 minutos aproximadamente.

Adjudicación de personal – Indicador: Tiempo de adjudicación de personal.

Tabla 13

Comparación de adjudicación de personal – antes y después

Ciclo	Tiempo de adjudicación de personal (hh:mm:ss)		
	Antes	Después	Diferencia
AP01	00:30:00	00:02:00	00:28:00
AP02	00:25:00	00:04:00	00:21:00
AP03	00:15:00	00:02:00	00:13:00
AP04	00:25:00	00:03:00	00:22:00
AP05	00:18:00	00:01:00	00:17:00
AP06	00:23:00	00:04:00	00:19:00
AP07	00:32:00	00:03:00	00:29:00
AP08	00:48:00	00:04:00	00:44:00
AP09	00:20:00	00:02:00	00:18:00
AP10	00:44:00	00:01:00	00:43:00
Promedio	00:28:00	00:02:36	00:25:24

Fuente: Tiempo de registro adjudicación de personal

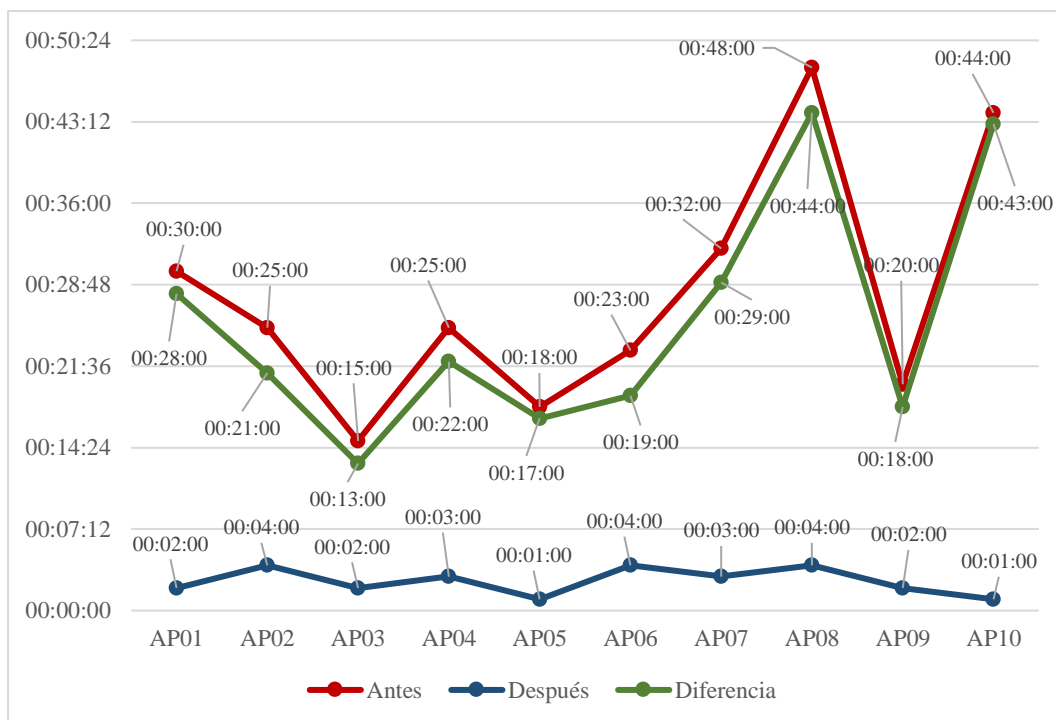


Figura 8 Comparación de adjudicación de personal – antes y después

Interpretación

En la tabla y figura, se visualiza información inherente a los tiempos tomados en la adjudicación de personal que se da en la institución inherente a los contratos, el cual para este indicador se evaluó a 10 ciclos tanto en un antes y un después de haberse implementado y usado el sistema de información web, donde se tuvo que el promedio del tiempo en un antes fue de 28 minutos, en un después fue de 02 minutos con 36 segundos, dando como diferencia el tiempo de 25 minutos aproximadamente, siendo un tiempo significativo de reducción con el nuevo método de trabajo.

Movimientos de personal – Indicador: Tiempo de movimiento de personal.

Tabla 14

Comparación de movimiento de personal – después

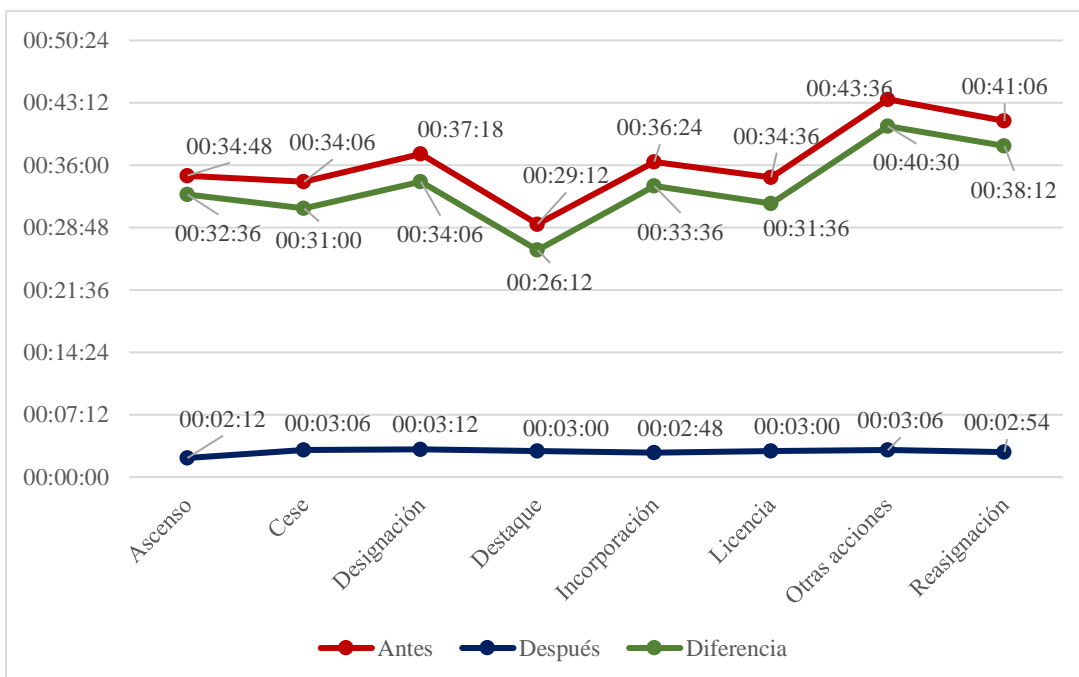
Ciclo	Tiempo de movimiento de personal (hh:mm:ss)							
	Ascenso	Cese	Designación	Destaque	Incorporación	Licencia	Otras acciones	Reasignación
MP01	00:02:00	00:02:00	00:03:00	00:04:00	00:03:00	00:02:00	00:05:00	00:02:00
MP02	00:03:00	00:03:00	00:04:00	00:02:00	00:03:00	00:03:00	00:03:00	00:04:00
MP03	00:01:00	00:04:00	00:03:00	00:04:00	00:04:00	00:02:00	00:01:00	00:01:00
MP04	00:02:00	00:02:00	00:03:00	00:02:00	00:03:00	00:04:00	00:04:00	00:03:00
MP05	00:03:00	00:03:00	00:02:00	00:03:00	00:02:00	00:05:00	00:03:00	00:04:00
MP06	00:02:00	00:04:00	00:04:00	00:04:00	00:02:00	00:03:00	00:04:00	00:02:00
MP07	00:02:00	00:03:00	00:03:00	00:02:00	00:03:00	00:04:00	00:02:00	00:04:00
MP08	00:02:00	00:03:00	00:02:00	00:04:00	00:03:00	00:02:00	00:04:00	00:01:00
MP09	00:03:00	00:03:00	00:04:00	00:03:00	00:03:00	00:03:00	00:02:00	00:03:00
MP10	00:02:00	00:04:00	00:04:00	00:02:00	00:02:00	00:02:00	00:03:00	00:05:00
Promedio	00:02:12	00:03:06	00:03:12	00:03:00	00:02:48	00:03:00	00:03:06	00:02:54

Fuente: Tiempo de registro de movimiento de personal

Tabla 15*Comparación de movimiento de personal – antes y después*

Movimiento	Tiempo promedio de movimiento de personal (hh:mm:ss)		
	Antes	Después	Diferencia
Ascenso	00:34:48	00:02:12	00:32:36
Cese	00:34:06	00:03:06	00:31:00
Designación	00:37:18	00:03:12	00:34:06
Destaque	00:29:12	00:03:00	00:26:12
Incorporación	00:36:24	00:02:48	00:33:36
Licencia	00:34:36	00:03:00	00:31:36
Otras acciones	00:43:36	00:03:06	00:40:30
Reasignación	00:41:06	00:02:54	00:38:12
Promedio	00:36:23	00:02:55	00:33:29

Fuente: Tiempo de registro de movimiento de personal

**Figura 9** Comparación de movimiento de personal – antes y después**Interpretación**

En la tabla y figura, se visualiza información inherente a los tiempos tomados en el movimiento de personal que se da en la institución respecto al ascenso, cese, designación, destaque, incorporación, licencia, otras acciones y reasignación, verificándose que en promedio para realizar cada uno de estos procesos sin el apoyo de una herramienta que permita gestionarlo, se emplea un tiempo

aproximado de 36 minutos, mientras que usando un sistema de información web se realiza cada proceso en un aproximado de 03 minutos, ahorrándose un tiempo de 33 minutos y medio.

Movimiento de plaza – Indicador: Tiempo de movimiento de plaza.

Tabla 16

Comparación de movimiento de plaza – antes y después

Ciclo	Tiempo de movimiento de plaza (hh:mm:ss)		
	Antes	Después	Diferencia
MP01	00:42:00	00:04:00	00:38:00
MP02	00:34:00	00:03:00	00:31:00
MP03	00:38:00	00:04:00	00:34:00
MP04	00:45:00	00:05:00	00:40:00
MP05	00:32:00	00:06:00	00:26:00
MP06	00:36:00	00:03:00	00:33:00
MP07	00:26:00	00:05:00	00:21:00
MP08	00:29:00	00:04:00	00:25:00
MP09	00:34:00	00:05:00	00:29:00
MP10	00:22:00	00:03:00	00:19:00
Promedio	00:34:00	00:04:12	00:29:36

Fuente: Tiempo de registro de movimiento de plaza.

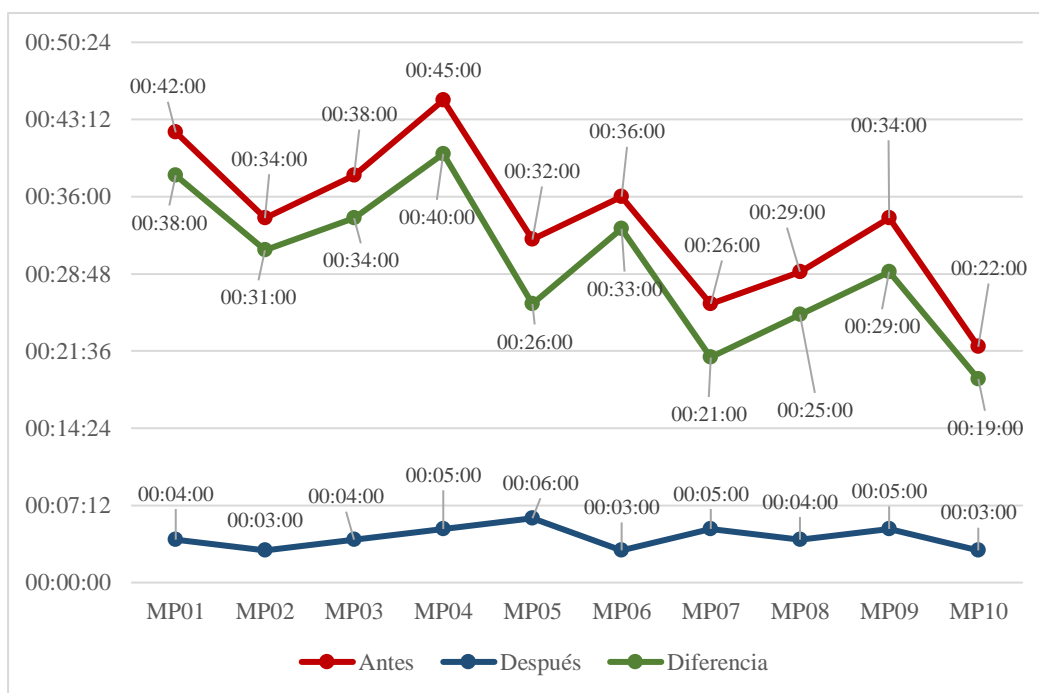


Figura 10 Comparación de movimiento de plaza – antes y después

Interpretación

En la tabla y figura, se visualiza información inherente a los tiempos tomados para el movimiento de plaza que realiza la institución inherente a sus plazas que cuenta, donde el tiempo que abarca antes de implementarse el sistema, emplea un lapso de 34 minutos, asimismo con la puesta y uso del sistema este proceso se realiza en 04 minutos aproximadamente, ahorrándose el tiempo de 29 minutos con 36 segundos, tal como se verifica en los datos.

Asistencia de personal – Indicador: Tiempo de emisión de asistencia de personal.

Tabla 17

Comparación de emisión de asistencia de personal – antes y después

Ciclo	Tiempo de emisión de asistencia (hh:mm:ss)		
	Antes	Después	Diferencia
EA01	05:20:00	00:38:00	04:42:00
EA02	04:30:00	00:30:00	04:00:00
EA03	03:30:00	00:45:00	02:45:00
EA04	04:10:00	00:49:00	03:21:00
EA05	05:10:00	00:38:00	04:32:00
EA06	04:40:00	00:52:00	03:48:00
EA07	02:30:00	00:49:00	01:41:00
EA08	02:40:00	00:44:00	01:56:00
EA09	02:50:00	00:39:00	02:11:00
EA10	04:20:00	00:49:00	03:31:00
Promedio	04:00:00	00:43:18	03:14:42

Fuente: Tiempo de registro de emisión de asistencia de personal

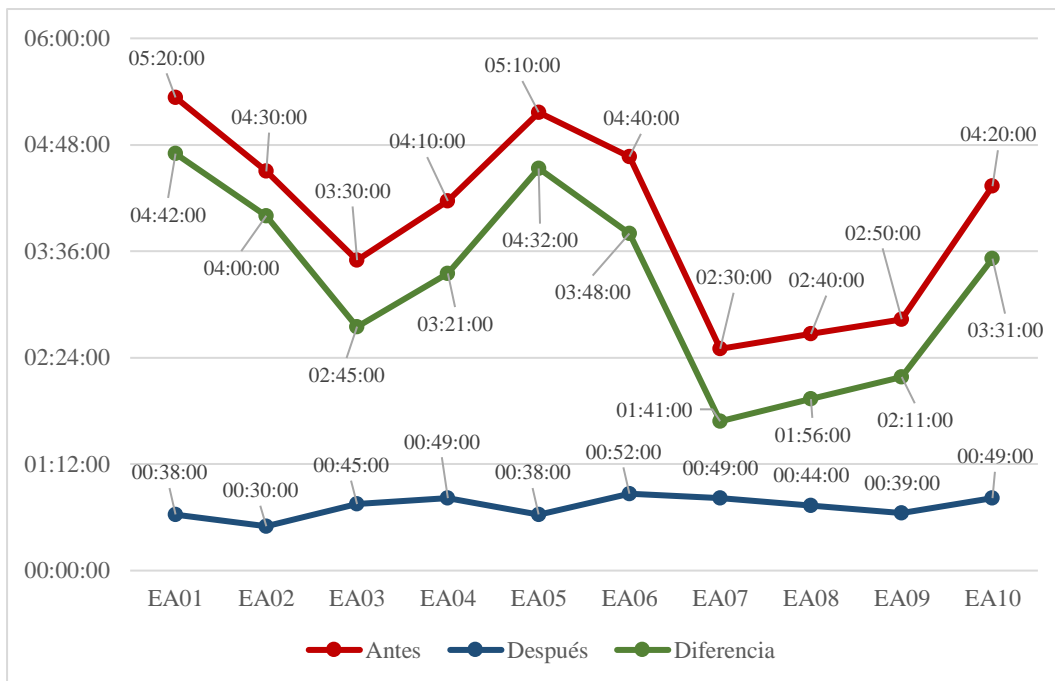


Figura 11 Comparación de emisión de asistencia de personal – antes y después

Interpretación

En la tabla y figura, se aprecia los diversos tiempos que tomaron en 10 ciclos para procesos que se realizan de la manera tradicional, el cual emplean un promedio de 04 horas aproximadamente para concretizar el envío de asistencia del personal a la UGEL, además se evaluaron 10 ciclos para procesos automatizados a través del uso de la herramienta informática, el cual abarcan un promedio de 43 minutos para ejecutar la misma labor, permitiendo el ahorro de 03 horas con 14 minutos.

Satisfacción del usuario – Indicador: Nivel de satisfacción

Para medir el nivel de satisfacción del usuario, fue necesario el uso del instrumento cuestionario, el cual fue aplicado a la totalidad de la muestra de estudio, con el fin de conocer el grado de satisfacción inherente a los procesos que se realizan respecto a la gestión de recursos en la institución. Dicho cuestionario fue aplicado en dos momentos, tanto para un antes y después de la aplicación del estímulo (sistema de información web).

Inherente a la confiabilidad, este fue sometido al Alpha de Cronbach, dando como resultado lo siguiente:

Tabla 18*Valoración del instrumento – pos test*

Resumen de procesamiento de casos			Estadísticas de fiabilidad	
	N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
	Válido	272	100,0	
Casos	Excluido ^a	0	,0	0,830
	Total	272	100,0	16

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

Fuente: Datos cuestionario - SPSS v. 25

Para datos del cuestionario en el pretest arrojó un $\alpha = 0,830$ que según escala de valoración corresponde a un coeficiente excelente, además dichos puntajes fueron obtenidos tras la aplicación de dicho cuestionario tras la prueba a la muestra de estudio, que fueron individuos entre ellos docentes, auxiliares y administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado. Demostrando que los ítems miden una misma muestra y que están altamente correlacionados, pues el valor se encuentra cercano a 0,900, evidenciando la fiabilidad de la escala utilizada.

Tabla 19*Nivel del satisfacción – pos test*

Nivel	Escala de puntuación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	[16 – 37[0	0,0	0,0	0,0
Satisfecho	[37 – 59[63	23,2	23,2	23,2
Muy satisfecho	[59 – 80]	209	76,8	76,8	100,0
Total		272	100,0	100,0	

Fuente: Datos cuestionario - SPSS v. 25

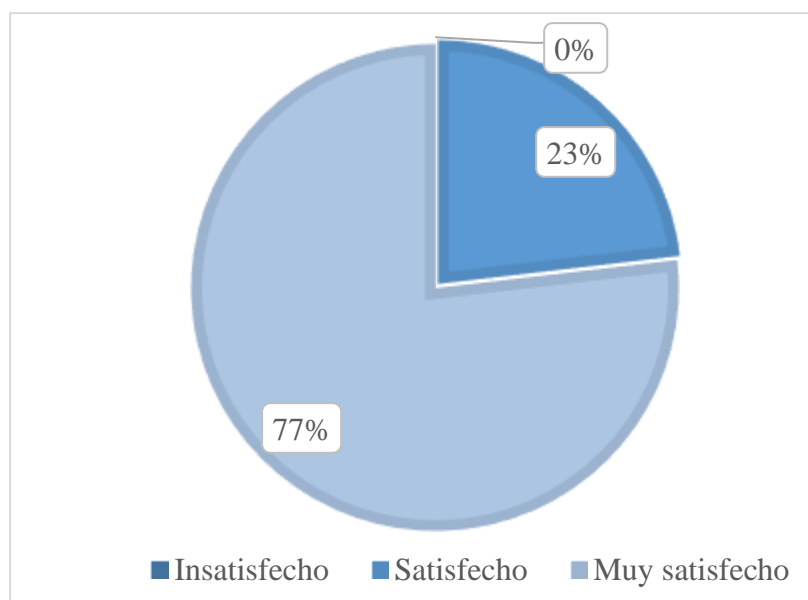


Figura 12 Nivel de satisfacción – pos test

Interpretación

El nivel de satisfacción después de implementar el sistema de información web sobre la gestión de recursos humanos se encuentra en un nivel de satisfecho del 23% y nivel muy satisfecho del 77%, determinándose que la satisfacción del usuario ha mejorado, siendo idónea ya que la mayor parte de la muestra de estudio (272 individuos) manifestó satisfacción positiva mediante la encuesta realizada.

2.1.3. Efecto de un sistema de información web en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado; 2020.

Tabla 20

Efecto de un sistema de información web en la gestión de recursos humanos

Dimensión	Indicador	Antes	Después	Diferencia	Efecto (Diferencia/Antes)*100
Recepción de expedientes	Tiempo de recepción de expedientes	03:02:00	00:11:00	02:50:54	93,90%
Adjudicación de personal	Tiempo de adjudicación de personal	00:28:00	00:02:36	00:25:24	90,71%
	Tiempo de registro de ascenso	00:34:48	00:02:12	00:32:36	93,68%
	Tiempo de registro de cese	00:34:06	00:03:06	00:31:00	90,91%
Movimiento de personal	Tiempo de registro de designación	00:37:18	00:03:12	00:34:06	91,42%
	Tiempo de registro de destaque	00:29:12	00:03:00	00:26:12	89,73%
	Tiempo de registro de incorporación	00:36:24	00:02:48	00:33:36	92,31%
	Tiempo de registro de licencia	00:34:36	00:03:00	00:31:36	91,33%
	Tiempo de registro de otras acciones	00:43:36	00:03:06	00:40:30	92,89%
Movimiento de plaza	Tiempo de registro de reasignación	00:41:06	00:02:54	00:38:12	92,94%
	Tiempo de movimiento de plaza	00:34:00	00:04:12	00:29:36	87,06%
Asistencia de personal	Tiempo de emisión de asistencia	04:00:00	00:43:18	03:14:42	81,13%
Promedio		01:04:35	00:07:02	00:57:22	90,67%

Fuente: Registro de tiempos por procesos – elaboración propia

Interpretación

En la tabla 20, se muestra las dimensiones y sus indicadores respectivos de los procesos estudiados en la investigación, asimismo también se plasmó los tiempos recolectado tanto para un antes y después del estímulo, el cual fue necesario contar con la diferencia para poder obtener un valor que permita interpretar el efecto del sistema de información web en la gestión de recursos humanos en la UGEL el Dorado, es así que las operaciones demuestran que en promedio los tiempos de los indicadores sin hacer uso del sistema de información estos se dan en aproximadamente en 01 hora y 04 minutos, mientras que con el uso del software los procesos se realizan en promedio de 07 minutos con 02 segundos, obteniendo una diferencia de gran significancia de 57 minutos con 22 segundos, representando el 90,67% de ahorro de tiempo que se tomaba con anterioridad.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis estadísticas – Tiempo

Hipótesis nula (H_0)

El uso de un sistema de información web no reduce el tiempo de los procesos de gestión de recursos humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado, 2020.

No disminuyendo los tiempos de ejecución de los procesos.

$$H_0: \mu D \geq \mu A; \mu D - \mu A \geq 0$$

Hipótesis alternativa (H_a)

El uso de un sistema de información web si reduce el tiempo de los procesos de gestión de recursos humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado, 2020.

Disminuyendo los tiempos de ejecución de los procesos.

$$H_a: \mu D < \mu A; \mu D - \mu A < 0$$

Nivel de significancia

Para la presente investigación se utiliza el 5% de nivel de significancia, por ende, el nivel de significancia es:

$$\alpha = 0,05$$

Para la aplicación de la prueba estadística de contraste de hipótesis fue necesario conocer dos criterios importantes para la elección de la prueba respectiva, en ese sentido fue necesario conocer la normalidad y la homogeneidad.

Pruebas de normalidad: La variable cuantitativa debe distribuirse según la Ley Normal en cada uno de los grupos que se comparan para poder usar la prueba estadística adecuada. Las dos pruebas de normalidad más usadas son “Kolmogorov Smirnov” y “Shapiro-Wilk” ambas pruebas nos dan una significación estadística “p”, de modo que:

Si $p \geq 0,05$; p es no significativo, Se asume normalidad.

Si $p < 0,05$; p es significativo, No se asume normalidad.

Tabla 21

Prueba de normalidad – tiempo

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Tiempo	0,362	24	0,000	0,567	24	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Datos de los tiempos por procesos – SPSS v.25

Interpretación

En la tabla 21, nos muestra información respecto a las pruebas estadísticas para determinar la normalidad, en este caso por tratarse observaciones menores e iguales a 50 ($n \leq 50$), se tomó en consideración la prueba de Shapiro Wilk, donde se tuvo como Sig. = 0,000, y tomando como referencia las condicionales, se determinó que el “Sig.” o “p” es menor es menor al 5% ($0,000 < 0,05$); entonces se determinó que los datos no cuentan con distribución normal según la regla establecida.

Prueba de homogeneidad de varianzas (prueba de Levene): Nos permite verificar el CRITERIO DE HOMOCEDASTICIDAD informándonos sobre el segundo requisito para aplicar la comparación de medias mediante la prueba adecuada. Esto se logra mediante un contraste a través del estadístico F de Snedecor y nos aporta una significación estadística, o valor “p” asociado a la hipótesis nula de que “las varianzas son homogéneas”, de modo que:

Si $p \geq 0,05$; p es no significativo, Se asume homogeneidad.

Si $p < 0,05$; p es significativo, No se asume homogeneidad

Tabla 22
Prueba de homogeneidad de varianzas – tiempo

	Prueba de homogeneidad de varianzas			
	Estadístico de			
	Levene	gl1	gl2	Sig.
Se basa en la media	9,101	1	22	0,006
Se basa en la mediana	1,952	1	22	0,176
Se basa en la mediana y con gl ajustado	1,952	1	11,631	0,188
Se basa en la media recortada	5,933	1	22	0,023

Fuente: Datos de los tiempos por procesos – SPSS v.25

Interpretación

En la tabla 22, nos muestra información respecto a la prueba estadística de homogeneidad de varianzas mediante la prueba de Levene, siendo necesaria para poder aplicar el estadístico de comparación de medias idóneo; el cual según Sig. basado en la media tiene el valor de $p = 0,006$ y que según la regla el valor “p” es menor al 5% ($0,006 < 0,05$), entonces se determinó que los datos no presentan homogeneidad de varianzas según el criterio de homocedasticidad.

Prueba estadística no paramétrica con muestras independientes: Según los requisitos previos para aplicación de la prueba estadística de comparación de medias de dos grupos, se determinó que los datos no presentan distribución normal y no cuentan con homogeneidad, por consiguiente, la prueba fue no paramétrica para muestras independientes, ajustándose a la prueba estadística de U de Mann Whitney.

Tabla 23
Prueba estadística de contraste de hipótesis – tiempo

Estadísticos de prueba^a	
	Tiempo
U de Mann-Whitney	9,000
W de Wilcoxon	87,000
Z	3,639
Sig. asintótica (bilateral)	0,000
Significación exacta	0,000 ^b
[2*(sig. unilateral)]	

a. Variable de agrupación: Test

b. No corregido para empates.

Fuente: Datos de los tiempos por procesos – SPSS v.25

Decisión

Como puede apreciarse el estadístico de U de Mann-Whitney fue de 9,000 y el valor de p (Sig. asintótica (bilateral)) es 0,000 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el uso de un sistema de información web si reduce el tiempo de los procesos de gestión de recursos humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado, 2020, con un nivel de significación del 5%.

Hipótesis estadísticas – satisfacción

Hipótesis nula (H₀)

El uso de un sistema de información web no mejora la satisfacción en los procesos de gestión de recursos humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado, 2020.

No mejora la satisfacción en la ejecución de los procesos.

$$H_0: \mu D \leq \mu A; \mu D - \mu A \leq 0$$

Hipótesis alternativa (H_a)

El uso de un sistema de información web si mejora la satisfacción en los procesos de gestión de recursos humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado, 2020.

Si mejora la satisfacción en la ejecución de los procesos

$$H_a: \mu D > \mu A; \mu D - \mu A > 0$$

Nivel de significancia

Para la presente investigación se utiliza el 5% de nivel de significancia, por ende, el nivel de significancia es:

$$\alpha = 0,05$$

Para la aplicación de la prueba estadística de contraste de hipótesis fue necesario conocer dos criterios importantes para la elección de la prueba respectiva, en ese sentido fue necesario conocer la normalidad y la homogeneidad.

Pruebas de normalidad: La variable cuantitativa debe distribuirse según la Ley Normal en cada uno de los grupos que se comparan para poder usar la prueba estadística adecuada. Las dos pruebas de normalidad más usadas son

“Kolmogorov Smirnov” y “Shapiro-Wilk” ambas pruebas nos dan una significación estadística “p”, de modo que:

Si $p \geq 0,05$; p es no significativo, Se asume normalidad.

Si $p < 0,05$; p es significativo, No se asume normalidad.

Tabla 24

Prueba de normalidad – satisfacción

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción	0,143	544	0,000	0,911	544	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Datos del cuestionario – SPSS v.25

Interpretación

En la tabla 24, nos muestra información respecto a las pruebas estadísticas para determinar la normalidad, en este caso por tratarse observaciones mayores a 50 ($n > 50$), se tomó en consideración la prueba de Kolmogorov-Smirnov, donde se tuvo como Sig. = 0,000, y tomando como referencia las condicionales, se determinó que el “Sig.” o “p” es menor es menor al 5% ($0,000 < 0,05$); entonces se determinó que los datos no cuentan con distribución normal según la regla establecida.

Prueba de homogeneidad de varianzas (prueba de Levene): Nos permite verificar el CRITERIO DE HOMOCEDASTICIDAD informándonos sobre el segundo requisito para aplicar la comparación de medias mediante la prueba adecuada. Esto se logra mediante un contraste a través del estadístico F de Snedecor y nos aporta una significación estadística, o valor “p” asociado a la hipótesis nula de que “las varianzas son homogéneas”, de modo que:

Si $p \geq 0,05$; p es no significativo, Se asume homogeneidad.

Si $p < 0,05$; p es significativo, No se asume homogeneidad

Tabla 25
Prueba de homogeneidad de varianzas – satisfacción

	Prueba de homogeneidad de varianzas			
	Estadístico de			
	Levene	gl1	gl2	Sig.
Se basa en la media	0,303	1	542	0,582
Se basa en la mediana	0,307	1	542	0,580
Se basa en la mediana y con gl ajustado	0,307	1	541,63	0,580
			0	
Se basa en la media recortada	0,252	1	542	0,616

Fuente: Datos de los tiempos por procesos – SPSS v.25

Interpretación

En la tabla 25, nos muestra información respecto a la prueba estadística de homogeneidad de varianzas mediante la prueba de Levene, siendo necesaria para poder aplicar el estadístico de comparación de medias idóneo; el cual según Sig. basado en la media tiene el valor de $p = 0,582$ y que según la regla el valor “p” es mayor al 5% ($0,582 > 0,05$), entonces se determinó que los datos presentan homogeneidad de varianzas según el criterio de homocedasticidad.

Prueba estadística no paramétrica con muestras independientes: Según los requisitos previos para aplicación de la prueba estadística de comparación de medias de dos grupos, se determinó que los datos no presentan distribución normal y cuentan con homogeneidad, por consiguiente, la prueba fue no paramétrica para muestras independientes, ajustándose a la prueba estadística de U de Mann Whitney.

Tabla 26
Prueba estadística de contraste de hipótesis – satisfacción

Estadísticos de prueba^a	
	Satisfacción
U de Mann-Whitney	0,000
W de Wilcoxon	37128,000
Z	20,188
Sig. asintótica(bilateral)	0,000

a. Variable de agrupación: categoría

Fuente: Datos de los tiempos por procesos – SPSS v.25

Decisión

Como puede apreciarse el estadístico de U de Mann-Whitney fue de 0,000 y el valor de p (Sig. asintótica (bilateral)) es 0,000, siendo menor al 5% ($0,000 < 0,05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el uso de un sistema de información web si mejora la satisfacción en los procesos de gestión de recursos humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado, 2020, con un nivel de significación del 5%.

Hipótesis de investigación**Hipótesis nula (H₀)**

EL uso de un sistema de informacion web no tiene efecto significativo en la gestion de recursos humanos de la Unidad de Gestion Educativa Local el Dorado, 2020.

Hipótesis alternativa (H_a)

El uso de un sistema de informacion web tiene efecto significativo en la gestion de recursos humanos de la Unidad de Gestion Educativa Local el Dorado, 2020.

Decisión

Como puede apreciarse según la pruebas estadísticas aplicadas tanto para los tiempos y satisfacción en los procesos de gestión de recursos humanos en la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado, 2020, se determinó que en ambas hipótesis estadísticas el sistema de información web mejoró tanto los tiempos como la satisfacción; por lo tanto, se infiere que el uso de un sistema de información web tiene efecto significativo en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado, 2020, aceptando la hipótesis alternativa de la investigación.

3.2 Discusión

El entorno actual está caracterizado por la globalización y un entorno altamente competitivo para las organizaciones. Estas se encuentran cada vez más interesadas en alcanzar y demostrar un sólido desempeño operacional mediante las herramientas a su disposición, entre las que se encuentran el control y la gestión de los procesos. Para obtener beneficios y lograr la mayor productividad y rentabilidad posibles deben entender claramente cómo satisfacer al cliente interno y externo (López, 2015). En esa línea investigadores como Jácome et al. (2018) concuerdan y mencionan que elementos como la globalización, la automatización de los procesos, el desarrollo organizacional, entre otros, son vitales para las proyecciones de sus características fundamentales. La transformación de la administración es imperiosa para garantizar el alcance de las metas y la permanencia de su efectividad y eficiencia en el futuro. Sin embargo, muchas instituciones públicas no siendo la excepción la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado, presentan falencias en la automatización de procesos y otras transformaciones administrativas que han permitido que siempre sean instituciones caracterizadas por el incumplimiento de muchos indicadores y metas; estos resultados son producto de muchos factores que están inmersos en las administraciones entre ello según Simancas et al. (2018) expresa que existen materiales limitados, como posesiones y tecnología, este tipo de organizaciones están obligadas a transformarse para ser competentes. Asimismo, Matos et al. (2021) enuncia que en las organizaciones existen una serie de deficiencias sobre las cuales trabajar, siendo necesario la aplicación de sistemas integrados, también se recomienda realizar una corrección de cada uno de los aspectos negativos reflejados en el diagnóstico y emplear las herramientas tecnológicas existentes para generar un ambiente de control.

El estudio pretendió mejorar la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local del Dorado, ya que la problemática determinada esta área de la entidad presentó muchas deficiencias, que según Fernández y Sánchez (2021) mencionan que las deficiencias asociadas con las prácticas de los recursos humanos, se encuentran asociadas al mal manejo de la contratación de personal y otros procesos inherentes a esta área. Siendo el área de recursos humanos muy importante en la organización, ya que gracias a ello se puede dar marcha a la gestión y cumplir los objetivos organizacionales, en ese sentido Armijos et al. (2019) publica que la gestión de los recursos humanos ha adquirido con el devenir del tiempo una mayor relevancia, ya no

es sólo la selección y contratación de empleados, además tiene que ver con las políticas empresariales direccionadas a la planificación, organización, coordinación, desarrollo y control del desempeño eficiente del personal de una empresa. Siendo estos motivos muy importantes que se tomaron en consideración para consolidar un mejor mecanismo de trabajo, asociado con la tecnología de la información y comunicación, el cual se optó por construir un sistema de información web capaz de soportar los procesos que requiere el área de recursos humanos para administrar el personal de la jurisdicción, es así que según los resultados encontrados se concluyó que el sistema de información web mejoró tanto los tiempos como la satisfacción, infiriendo que el uso de un sistema de información web tiene efecto significativo en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado, 2020, aceptándose la hipótesis alterna de la investigación. Dicho enunciado guarda relación con lo manifestado por Mayta (2018) que concluye que un sistema de informático web brinda reducción de los tiempos de manejo de la información, de los riesgos de pérdida de información y de la generación de reportes de gestión con mayor rapidez para la toma de decisiones, con mínimos porcentajes de error. De esa misma forma autores como Gonzales et al. (2018), determinaron en su estudio que un sistema de información web permitió que el tiempo de permisos y legajos de una Gerencia Regional de Recursos Humanos se optimice ganando un tiempo significativo. En esa línea se tuvo a Hernández y Vecino (2018), que menciona que el software implementado puede ser fácilmente extensible a otros procesos de la Gestión de los Recursos Humanos u otras áreas de la empresa gracias a las características funcionales. Además con el software se pudo minimizar costos y beneficios tal como lo menciona Caicedo et al. (2017) que el análisis de costo beneficio, el sistema de información es factible ya que al amortizar el costo de desarrollo a 5 años podemos observar el beneficio económico es tangible con la utilización del sistema. Finalmente se puede decir que toda organización sin importar sus fines, debe de innovar en todas sus áreas, de tal manera que su administración sea eficiente, garantizando buena calidad y satisfacción al usuario, es por ello que Rodríguez y Delgado (2020) declaran que es pertinente mejorar las condiciones institucionales, principalmente la estructura y funcionalidad, que son elementos fundamentales para la reestructuración organizacional, donde facilitara el acercamiento a la ciudadanía.

CONCLUSIONES

1. El uso de un sistema de información web tiene efecto significativo en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local del Dorado - 2020; como resultado de esta implementación se logró eficiencia en los procesos, ya que el promedio de los tiempos para cumplir los procesos antes de usar el sistema de información web fue aproximadamente en 01 hora, mientras que con el uso del software los procesos se realizan en promedio de 07 minutos, obteniendo una diferencia de gran significancia de 57 minutos, representando el 90,67% de ahorro de tiempo que se empleaba con anterioridad.
2. El nivel de gestión de recursos humanos antes de implementarse el sistema de información web fue para el tiempo de recepción de expedientes un promedio de tiempo de 03 horas; para el tiempo de adjudicación de personal un promedio de 28 minutos; para el tiempo de movimiento de personal el promedio de 36 minutos; para el tiempo de movimiento de plaza el promedio de 34 minutos y finalmente para el tiempo de emisión de asistencia en promedio de 04 horas.
3. El nivel de gestión de recursos humanos después de implementarse y usarse el sistema de información web fue para el tiempo de recepción de expedientes un promedio de tiempo de 11 minutos; para el tiempo de adjudicación de personal un promedio de 02 minutos; para el tiempo de movimiento de personal el promedio de 03 minutos; para el tiempo de movimiento de plaza el promedio de 04 minutos y finalmente para el tiempo de emisión de asistencia en promedio de 43 minutos.
4. El nivel de satisfacción del usuario respecto a la gestión de recursos humanos antes de usarse el sistema fue de insatisfecho el 64% y satisfecho el 36%, determinándose que la satisfacción del usuario no es la idónea y después de implantarse y usarse la herramienta tecnológica fue de satisfecho del 23% y muy satisfecho del 77%, determinándose que la satisfacción del usuario ha mejorado, siendo idónea ya que la mayor parte de la muestra de estudio (272 individuos) manifestó satisfacción positiva mediante la encuesta realizada.

RECOMENDACIONES

Al finalizar el estudio es relevante dejar algunas recomendaciones que vienen ser sugerencias para la institución y demás organizaciones que presentan problemáticas semejantes.

1. A la Dirección Regional de Educación de San Martín, implantar políticas públicas que promuevan la innovación y la optimización de procesos en el ámbito administrativo y pedagógico.
2. A la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado; esencialmente en el Área de Recursos Humanos, intensificar otras herramientas tecnológicas que les permita complementar otros procesos con la finalidad de brindar un mejor servicio al usuario.
3. Al Jefe de Operaciones de la UGEL El Dorado, trabajar de manera eficiente, proponiendo estrategias innovadoras para las diversas áreas claves de la institución, de tal manera que se mejore el mecanismo de trabajo dándole valor a la organización.
4. A la Unidad de Gestión Educativa Local El Dorado, planificar y considerar presupuestos anuales para capacitar a todo el equipo humano, buscando aprovechar su máximo potencial, que con la ayuda de la transformación se podrá sacar el máximo rendimiento de cada integrante de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amador, A. (2020). *Administración de recursos humanos* (Universidad Autónoma Nuevo Leon (ed.)). [http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso Amador Sotomayor - Administración de recursos humanos - Su proceso organizacional 2016.pdf](http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso_Amador_Sotomayor_-_Administración_de_recursos_humanos_-_Su_proceso_organizacional_2016.pdf)
- Andreu, R., Ricart, J., & Valor, J. (1991). *Estrategia y Sistemas de Información* (Mc Graw-Hill (ed.)).
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163–170. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295>
- Bernal, M., & Rodríguez, D. (2019). Las tecnologías de la información y comunicación como factor de innovación y competitividad empresarial. *Scientia Et Technica*, 24(1), 85–96. <https://doi.org/10.22517/23447214.20401>
- Bertalanffy, L. Von. (1993). *Teoría general de los sistemas* (Fondo de Cultura Económica (ed.); 7ma ed.). <https://fad.unsa.edu.pe/bancayseguros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/Teoria-General-de-los-Sistemas.pdf>
- Caicedo, J., Guerrero, H., & Pombar, P. (2017). Sistema de información web transaccional de control de turnos, asistencia y solicitudes de novedades de personal. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 539–580. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6325875.pdf>
- Calvo, G. (2015). Rediseño de un sitio web como sistema de información mediante la arquitectura de información: en busca del fortalecimiento de la comunicación. *E-Ciencias de La Información*, 5(1), 1–25. <https://doi.org/10.15517/eci.v5i1.17472>
- Camarca de Comercio de Lima. (2017). *Tecnología aplicada al capital humano se enfoca en la evaluación de desempeño*. https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r791_2/infospechal.pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (McGraw-Hill Companies Inc (ed.); Octava).
- Contreras, F., Olaya, J., & Matos, F. (2017). *Gestión por procesos, indicadores y estándares para unidades de información* (Biblioteca Nacional del Perú (ed.); primera). [http://eprints.rclis.org/31012/1/Gestión por procesos%2C indicadores estandares.pdf](http://eprints.rclis.org/31012/1/Gestión_por_procesos%2C_indicadores_estandares.pdf)

- Díaz, A., & Orjuela, J. (2020). *Diseño de una arquitectura web distribuida de alta disponibilidad para sistema de educación a distancia por medio de Oracle WebLogic Server*.
- Dominguez, L. (2012). *Análisis de sistemas de información* (Red Tercer Milenio S.C. (ed.); primera).
http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/sistemas/Analisis_de_sistemas_de_informacion.pdf
- Fernández, L., & Sánchez, K. (2021). Cualificación de los recursos humanos en el gobierno municipal: un caso de la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6876–6911.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.806
- Gobierno Regional de Piura. (2016). *Reglamento de organización y funciones de la Unidad De Gestión Educativa Local*.
https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/14250/PLAN_14250_2016_ROF_UGEL_MODELO_B_APROBADO.PDF
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (Pearson (ed.); Quinta).
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/d7e0325bb6a6982056e13a3d70e015c7.PDF>
- Gonzales, J., Barbaran, J., & Panduro, J. (2018). *Sistema de información web para el control del personal para mejorar la gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de Loreto* [Universidad Nacional de la Amazonía Peruana].
https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/5743/Jhon_tesis_titulo_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- González, R. (2010). *Las TIC en la gestión de recursos humanos* (Grupo Editorial Neisa (ed.)).
- González, F. (2017). Introducción a los Sistemas de Información: Fundamentos. *Sistemas de Información*, 1, 7.
<https://www.uv.mx/personal/artulopez/files/2012/08/FundamentosSistemasInformacion.pdf>

- Hernandez, A. (2003). Los sistemas de información: evolución y desarrollo. *Proyecto Social: Revista de Relaciones Laborales*, 10–11, 149–165. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/793097.pdf>
- Hernández, L., & Vecino, L. (2018). Sistema web para el control de la disciplina y capacitación. In *Centro de información y gestión tecnológica de Holguin* (Vol. 24, Issue 4). <http://www.ciencias.holguin.cu/index.php/cienciasholguin/article/view/1098/1177>
- Hernández, N., & Garnica, J. (2015). Árbol de problemas del análisis al diseño y desarrollo de productos. *Conciencia Tecnológica*, 50, 38–46. <https://www.redalyc.org/pdf/944/94443423006.pdf>
- Jácome, I., Tinajero, M., & Suárez, I. (2018). La nueva administración del siglo XXI. *Polo Del Conocimiento*, 3(7), 612–625. <https://doi.org/10.23857/pc.v3i7.576>
- Jaramillo, P., Castañeda, P., & Pimienta, M. (2009). Que hacer con la tecnología en el aula: inventario de usos de las TIC para aprender y enseñar. *Educación y Educadores*, 12(2), 159–179. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83412219011.pdf>
- Lapedra, R., Devece, C., & Guiral, J. (2011). Introducción a los sistemas de información. In *Universitat Jaume I*. <https://doi.org/10.4272/84-9745-056-6.ch1>
- Laudon, C., & Laudon, J. (2012). *Sistemas de información gerencial* (I. Pearson Education (ed.); 12th ed.).
- López, K. (2015). Modelo de automatización de procesos para un sistema de gestión a partir de un esquema de documentación basado en Business Process Management (bpm). *Universidad & Empresa*, 17(29), 131–155. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187243745006>
- Marakas, J., & OBrien, J. (2006). *Sistemas de información gerencial* (Editorial Mc Graw Hill (ed.); 7th ed.).
- Marqués, P. (2013). Impacto de las TIC en la educación: funciones y limitaciones. *Revista de Investigación Editada Por Área de Innovación y Desarrollo, S.L.*, 2(1), 10–12. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4817326.pdf>
- Mateu, C. (2004). *Desarrollo de aplicaciones web* (Universitat Oberta de Catalunya (ed.);

- primera). <https://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/591/1/004> Desarrollo de aplicaciones web.pdf
- Matos, C., Betancourt, I., & Arias, Y. (2021). El control de gestión en la actividad de recursos humanos. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, 15. <https://www.eumed.net/uploads/articulos/72e64192a63193e3a1d4118ff71f343d.pdf>
- Mayta, Y. (2018). *Sistema informático web de control de personal para la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo* [Universidad San Pedro]. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8051/Tesis_60159.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejía, G., & Gómez, R. (2017). Internet como herramienta didáctica en la formación académica en alumnos de nivel medio superior. *RICSH Revista Iberoamericana de Las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 6(11), 171. <https://doi.org/10.23913/ricsh.v6i11.114>
- Mejía, J., Gonzáles, M., & España, Á. (2018). Programming Algorithms of load balancing with HA-Proxy in HTTP services. *Revista Ciencia e Investigación*, 3(CITT2017), 100–105. <https://doi.org/10.26910/issn.2528-8083vol3issCITT2017.2018pp100-105>
- Ministerio de Educación. (2015). *Reglamento de Organización y Funciones*. http://www.minedu.gob.pe/p/xtras/reglamento_de_organizacion_y_funciones_rof.pdf
- O'Brien, J. (2001). *Sistemas de información gerencial* (McGraw-Hill/Interamericana (ed.); cuarta).
- Proaño, M., Orellana, S., & Martillo, I. (2018). Los sistemas de información y su importancia en la transformación digital de la empresa actual. *Espacios*, 39(45), 1–4. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n45/a18v39n45p03.pdf>
- Quispe, A., Padilla, M., Telot, J., & Nogueira, D. (2018). Sistema de información gerencial para las cajas solidarias de Ecuador. *Ingeniería Industrial*, 24(1), 67–77. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100008
- Riascos, S., & Aguilera, A. (2011). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. *Cuadernos de Administración*, 27(46), 141–154.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225022711011>

Rodríguez, J., & Delgado, J. (2020). Gestión de recursos humanos y ética en servidores municipales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 1203–1225. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.149

Rodríguez, M. (2018). La incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación en las universidades: experiencias y prácticas. *Tendencias Pedagógicas*, 31(2018), 275–288. <https://doi.org/10.15366/tp2018.31.015>

Saavedra, L. (2017). Las TIC en el campo de la gestión administrativa empresarial. *Revista Multi-Ensayos*, 2(4), 107–112. <http://www.revistasnicaragua.net.ni/index.php/multiensayos/article/view/2977/2906>

Sainz, A. (1994). La gestión de recursos humanos en la empresa. In Instituto de Dirección y Organización de Empresas de la Universidad de Alcalá (Ed.), *Comunicacion y Sociedad* (Issue 89). <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/779abe121e444cabafcad7ce76ce2535.pdf>

Silva, A., & Silva, R. (2009). Protocolo HTTP x protocolo HTTPS. *Nucleus*, 6(1), 85–92. <https://doi.org/10.3738/1982.2278.146>

Simancas, R., Silvera, A. de J., Garcés, L., & Hernández, H. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 377–391. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i82.23754>

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (Editorial Limusa S.A (ed.); Cuarta). <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>

Taylor, F. (1994). *Principios de la administración científica*.

Vargas, E., Rengifo, R., Guizado, F., & Sánchez, F. de M. (2019). Information system as a tool to reorganize manufacturing processes. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85), 1–11. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058864015/html/index.html>

Xool, J., Buenfil, H., & Dzul, M. (2018). Development and implementation of a web system for the stay process. *Revista de Tecnologías de La Información y Comunicaciones*, 2(3), 10–11.

http://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Tecnologias_de_la_Informacion_y_Comunicaciones/vol2num3/Revista_de_Tecnologia_de_la_Informacion_y_Comunicaciones_V2_N3_2.pdf

Yáñez, M., Yáñez, J., & Morocho, J. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 89–93. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/829>

ANEXOS

ANEXO A. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	DISEÑO DEL ESTUDIO	POBLACIÓN Y MUESTRA	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
¿Cuál es el efecto de un sistema de información web en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado; 2020?	<p>Objetivo general Evaluar el efecto de un sistema de información web en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado; 2020</p> <p>Objetivos específicos OE1: Analizar el nivel de gestión de recursos humanos antes de la implementación del sistema de información web. OE2: Implementar un sistema de información web para la gestión de recursos humanos. OE3: Comparar el nivel de gestión de recursos humanos después de la implementación del sistema de información web</p>	<p>H_i: El uso de un sistema de información web tiene efecto significativo en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado, 2020. H_o: EL uso de un sistema de información web no tiene efecto significativo en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado, 2020.</p>	El diseño de investigación que se empleó es el diseño pre experimental, con pre y post test; ya que manipulará la variable independiente (Sistema de información web), para analizar las consecuencias que la misma tiene sobre la variable dependiente (Gestión de recursos humanos).	<p>Población La investigación contó como población al personal docente, administrativo y auxiliar que pertenecen a la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado, siendo un total de 929 individuos. Muestra Según la formula muestral, fue conformada por 272 individuos.</p>	Sistema de información web	Uso del sistema de información	Presencia – Ausencia	
						Calidad de Software	Pruebas funcionales Pruebas no funcionales	
					Gestión de recursos humanos	Recepción de documentos	Recepción de documentos	
						Adjudicación de personal	Adjudicación de personal	
						Movimiento de personal	Ascenso Cese Designación Destaque Incorporación Licencia Otras Acciones Reasignación	
							Movimiento de plaza	Plaza
							Asistencia de personal	Emisión de asistencia
							Satisfacción del usuario	Nivel de satisfacción

ANEXO B. Instrumentos de recojo de información

Cuestionario Satisfacción del Usuario (CSU)

Título: Efecto de un sistema de información web en la gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado; 2020

Autor: Br. Antero Fasabi Tuanama

Datos Generales:

N° de Cuestionario: Fecha de Recolección: / /

Introducción

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de satisfacción de los participantes inmersos dentro de la investigación.

Instrucción

La encuesta es de carácter anónima y de forma individual. Se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización, para poder encontrar resultados fiables. Encierre con un círculo la alternativa que se asemeja a la realidad.

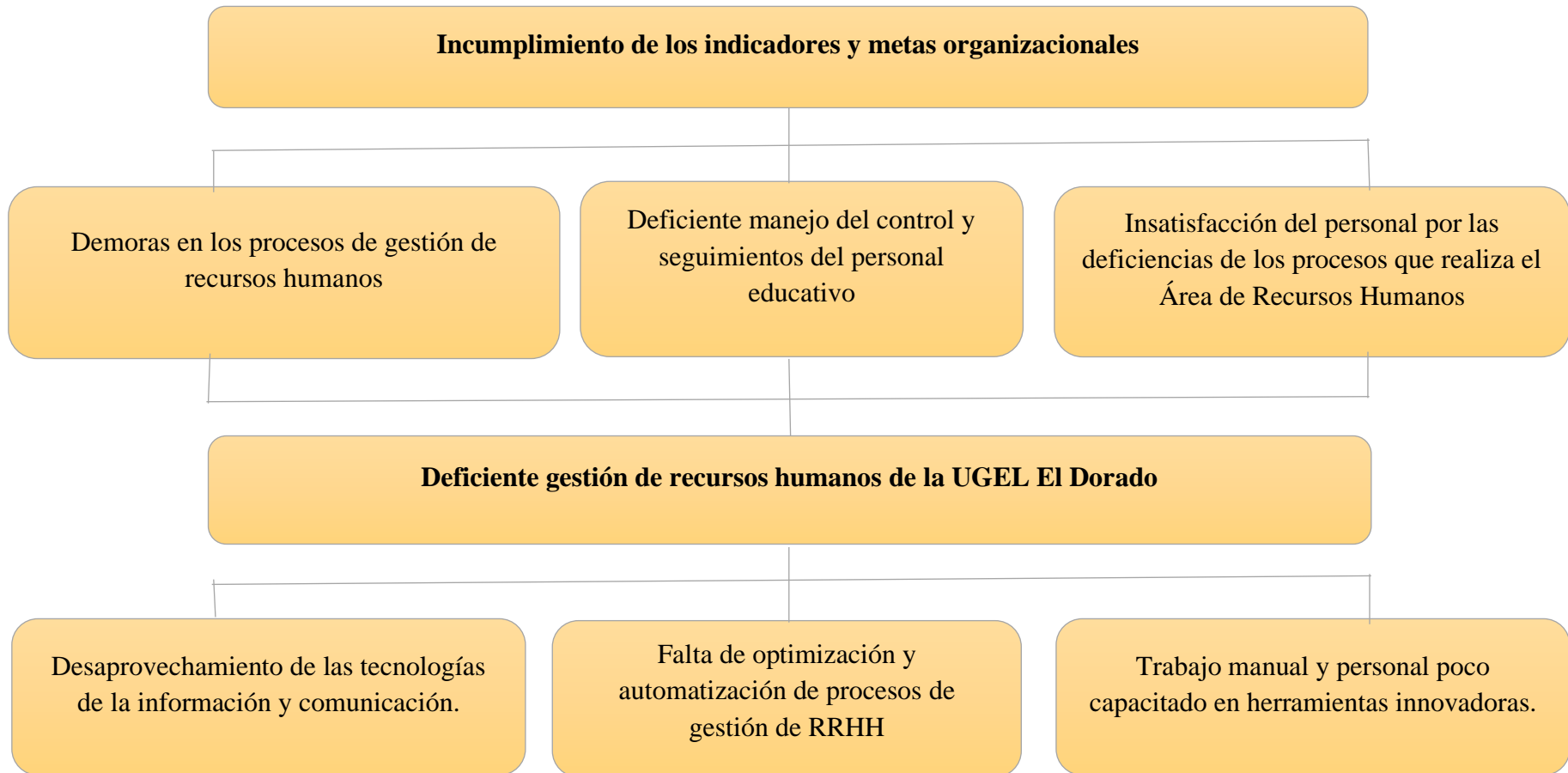
Escala de Calificación	
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	En acuerdo
5	Totalmente en acuerdo

N°	CRITERIOS DE EVALUACION	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
1	Considera los canales de tramite documentario en la entidad son eficientes					
2	Considera que los canales de tramite documentario es fácil de usar y acceder					
3	Las convocatorias de contrato docente, administrativo o auxiliar son difundidas adecuadamente					
4	Le resulta fácil ingresar su expediente y poder postular a una convocatoria de contrato docente, administrativo o auxiliar					
5	Los procesos de selección de personal son oportunos y comunican en un momento adecuado					
6	Las etapas de selección son publicadas en su fecha y hora programada en los diversos canales de difusión					
7	El proceso de adjudicación a las plazas son realizadas de forma efectiva respetando el orden y su programación					

8	la generación del acta de adjudicación se realiza de forma celera y le facilitan toda la información necesaria para la incorporación a la plaza					
9	Los procesos de movimiento de personal (licencias, permuta, incorporación, ascenso, nombramiento, etc., son actualizados de forma eficiente					
10	Los tramites que realiza en el Área de Recursos Humanos, son rápidos y soluciona los inconvenientes como lo había previsto					
11	Las asistencias son reportadas de forma oportuna de tal forma que nunca le hicieron un descuento indebido de esta índole					
12	La forma en cómo envía la dirección el reporte de asistencia es eficiente y rápido para su trámite en planillas					
13	La UGEL promueve capacitaciones constantes a todo el personal docente en bien de adquirir mejores conocimientos					
14	La UGEL cuenta con plataformas digitales para capacitación masiva del personal docente que labora en la provincia el Dorado					
15	La gestión de recursos humanos de la UGEL le parece idónea y que se preocupa por el bienestar del docente					
16	Se siente satisfecho con los procesos que realiza la UGEL en esencial el Área de Recursos Humanos					

Muchas Gracias...

ANEXO C. Árbol de causa - efecto



ANEXO D. Sistema de gestión de recursos humanos

SIG – Login

The screenshot shows a web browser window with the address bar displaying `sig.ugeldorado.gob.pe/portal.php`. The main content area features a login form titled "Iniciar Sesión". The form includes a dropdown menu with "TESIS" selected, a password input field with a lock icon, a CAPTCHA field with a refresh icon and the number "1720" in red, and a blue "INGRESAR" button.

Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

SIG – Inicio

The screenshot shows a web browser window with the URL `sig.ugeldorado.gob.pe/index.php`. The browser's address bar includes navigation icons (back, forward, refresh) and a lock icon. The page layout consists of a left sidebar menu, a main content area, and a footer.

MENU

- Adjudicaciones
- Asistencia
- Convocatoria
- Información
- Instituciones Educativas
- Mantenimiento
- Mesa de Partes
- Personal
- Plazas
- Reportes
- Seguridad
- Salida

INICIO

SIG

SISTEMA DE INFORMACIÓN WEB EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Mi PC/IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario : TESIS / TESIS TESIS. Fecha Hora: 22/11/2021 - 09:11:53 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

SIG – Recepción de documentos

← → ↻ ugeldorado.gob.pe/index.php?controller=MesaPartes&screenh=768 ☆ 🔊 ⚙️ 👤 ⋮

Usuario: SOPORTE MESA DE PARTES | Área: MESA DE PARTES 🏠 PORTAL WEB 🔌 CERRAR SESION

MESA DE PARTES

[+ Nuevo Expediente](#)
[📅 Reporte de Asistencia de envío I.E.](#)
[📁 Reporte General de Expedientes por Área](#)

EXPEDIENTES

	Estado Exp.	N° Expediente	DNI	Nombre	A. Paterno	A. Materno	Fecha de Envío	Hora de Envío	Tipo Documento	Nivel	IE	Asisten	Asunto	Folios
11601	EN PROCESO	20050400064UE	41697668	LIZ FABIOLA	RAMIREZ	PEREZ	Lunes, 04 de Mayo	18:39:51	INFORME				INFORME TRABAJO REMOTO I.E 130 AZANGIHUA	5
11602	EN PROCESO	20050400063UE	43312791	ELIDA	PEÑA	HERNANDEZ	Lunes, 04 de Mayo	18:18:55	CARTA				REMITE INFORME SOBRE TRABAJO REMOTO EN I	09
11603	OBSERVADO	20050400062UE	06806441	ROSA MANUELA	MAS	YAYA	Lunes, 04 de Mayo	17:36:43	OFICIO				HACER LLEGAR EL INFORME DEL MES DE ABRIL	1
11604	EN PROCESO	20050400061UE	00949144	FERNANDO	CORAL	RUCOBA	Lunes, 04 de Mayo	17:35:48	OFICIO				INFORME SOBRE TRABAJO REMOTO EN EL MARC	8
11605	OBSERVADO	20050400060UE	06806441	ROSA MANUELA	MAS	YAYA	Lunes, 04 de Mayo	17:33:40	CARTA				INFORME SOBRE TRABAJO REMOTO EN EL MARC	6
11606	OBSERVADO	20050400059UE	06806441	ROSA MANUELA	MAS	YAYA	Lunes, 04 de Mayo	17:26:09	CARTA				PLAN DE ACTIVIDADES DEL MES DE ABRIL 2020	10
11607	OBSERVADO	20050400058UE	06806441	ROSA MANUELA	MAS	YAYA	Lunes, 04 de Mayo	17:17:50	CARTA				PLAN DE ACTIVIDADES DEL MES DE ABRIL 2020	10
11608	OBSERVADO	20050400057UE	01134235	LUIS	GONZALES	PAREDES	Lunes, 04 de Mayo	17:05:59	INFORME				REMITE PARTE DE ASISTENCIA DE MES DE MARZ	6
11609	EN PROCESO	20050400056UE	00954487	EDITH NATIVIDAD	VASQUEZ	ANGULO	Lunes, 04 de Mayo	17:03:11	INFORME				Informe sobre trabajo remoto en el marco de la estrate	25
11610	RESUELTO	20050400055UE	44148426	ELOYVITA	MACEDO	CORAL	Lunes, 04 de Mayo	17:02:53	INFORME				EN EL PRESENTE INFORME SE DETALLA EL TRAB	11

🔄 Actualizar 📄 Mostrar 🏠

⏪ ⏩ Página 59 de 59 ⏪ ⏩ 200

Mostrando 11.601 - 11.664 de 11.664

← → ↻ ugeldorado.gob.pe/index.php?controller=MensajesReclamos&screenh=768 ☆ 🔊 ⚙️ 👤 ⋮

Usuario: SOPORTE MESA DE PARTES | Área: MESA DE PARTES PORTAL WEB CERRAR SESION

MENSAJES / RECLAMOS

MENSAJE

D.N.I	<input type="text"/>	Nombres	<input type="text" value="Carlos Antonio"/>	Apellidos	<input type="text" value="Calle Castillo"/>
Celular	<input type="text" value="939 980 255"/>	E-mail	<input type="text" value="ccalleca26@ucvvirtual.edu.pe"/>	Domicilio	<input type="text"/>
Centro de Trabajo	<input type="text"/>	Estado	<input type="button" value="NUEVO"/> <input checked="" type="button" value="VISTO"/>		

MENSAJE

buen dia, quisiera saber si hay plazas disponibles o una proxima convocatoria para contratacion docente, de ser asi cuales serian los requisitos , Gracias

SIG – Adjudicación

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php#

MENU

- Adjudicaciones
- Contratos
- Designacion
- Destaque
- Encargaturas
- Reasignaciones
- Mesa de Partes
- Personal
- Plazas
- Reportes
- Seguridad
- Salida

INICIO **Contratos**

ADJUDICACIÓN

	CODIGO PLAZA	Nº DOCUMENTO	AP. PATERNO	AP. MATERNO	NOMBRE(S)	CARGO
1	1101214912Z3	45580858	BRICEÑO	CHUPILLON	JHON EMERSON	PROFESOR
2	1101214912Z5	01114125	VASQUEZ	ISUIZA	SONIA	PROFESOR
3	1103114111P2	74315040	GAITAN	MANCHAY	MIRIAN	PROFESOR
4	1103114111P3	09925303	QUIROZ	ABANTO	HORACIO	PROFESOR
5	1103114111P4	70060977	SEIJAS	RÍOS	PATTY ISABEL	PROFESOR
6	1103114111P5	00931830	VELA	DAVILA	TEOBALDO SEGUNDO	AUXILIAR DE EDUCACION
7	1103114111P8	01174001	ORTIZ	CAMPOS	CESAR MOISES	PROFESOR
8	1103114111P9	00907145	AMASIFUEN	SINARAHUA	TEDDY	PROFESOR

Motivo:

Especialidad(s): J.L.: Etapa:

Inst. Educativa: Nivel: Lugar I.E.:

Correo: Telefono: Puntaje:

Dirección: C. de Estudios:

Fecha de ingreso dd/mm/yyyy Fecha de término dd/mm/yyyy

Nuevo **Editar** **Imprimir**

Mi PC-IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario : TESIS / TESIS TESIS. Fecha Hora: 22/11/2021 - 09:18:23 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php#

MENU

- Adjudicaciones
- Contratos
- Designacion
- Destaques
- Encargaturas
- Reasignaciones
- Mesa de Partes
- Personal
- Plazas
- Reportes
- Seguridad
- Salida

INICIO **Contratos** * Asistencia Movimientos de Personal Registro de Personal

FORMULARIO DE PERSONAL

DATOS DE PERSONAL

* Documento	DNI	* Sexo	MASCULINO
* N°	00907145	* Estudios	INSTITUTO SUPERIOR
* Ap. Paterno	AMASIFUEN	* Centro de Estudios	ISPP - LAMAS
* Ap. Materno	SINARAHUA	* Teléfono(s)	917233378
* Ap. Nombre(s)	TEDDY	* Dirección	c.p. chirapa - rumizapa
* F. Nacimiento	10/09/1968	Email	nautateddy@hotmail.com

DATOS DE LA PLAZA

* Código de Plaza	1103114111P9		
I.E.	SECUNDARIA: RAMON CASTILLA - AGUA BLANCA		
Motivo	DESTAQUE POR NECESIDAD INSTITUCIONAL DE: VALENTIN RODRIGUEZ, EDINO, Resolución N°. .		
Jornada Laboral	30 HORAS	Cargo	PROFESOR
* Etapa	I Etapa	Especialidad(es) a dictar	EDUCACION FISICA
* Categoría	1		
* Puntaje		Fecha de emisión	dd/mm/yyyy
* Fecha de ingreso	02/03/2020	* Fecha de término	31/12/2020

Imprimir Historial Editar Eliminar Cancelar

Mi PC/IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario : TESIS / TESIS TESIS. Fecha Hora: 22/11/2021 - 09:37:01 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

SIG – Movimiento de personal

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php#

MENU

- Adjudicaciones
- Asistencia
- Convocatoria
- Información
- Instituciones Educativas
- Mantenimiento
- Mesa de Partes
- Personal**
 - Movimientos de Personal
 - Registro de Personal
- Seguridad
- Salida

INICIO Contratos Asistencia **Movimientos de Personal**

HISTORIAL DE MOVIMIENTOS

n	Codigo Plaza	DNI	Nombre(s) y Apellidos	Origen	Destino	Tipo de Accion Personal	Año
9	626441214719	43441037	JOVANY VELA FLORES	Inicial - Jardín: 418	Inicial - Jardín: 418	NOMBRADO	2020
0	626481214717	40743279	MARIA RUDITH MELENDEZ GARCIA	Inicial - Jardín: 428	Inicial - Jardín: 428	NOMBRADO	2020
1	626481212714	00959653	CARMELA NORIEGA REATEGUI	Inicial - Jardín: 430	Inicial - Jardín: 430	NOMBRADO	2020
2	626481212719	43312791	ELIDA PEÑA HERNANDEZ	Inicial - Jardín: 481	Inicial - Jardín: 481	NOMBRADO	2020
3	629411216717	01139426	DOLIVETH GRANDEZ PINCHI	Inicial - Jardín: 0028	Inicial - Jardín: 0028	NOMBRADO	2020
4	114411321322	16793269	MARIA REYNA VILLANUEVA TARRILLO	Primaria: 0039	Primaria: 0039	NOMBRADO	2020
5	1135213111P9	00924365	SEGUNDO SCHRADER HIDALGO	Primaria: 0685	Primaria: 0685	NOMBRADO	2020
6	1116113111P4	27437153	DELIA ROSA BURGOS HERNANDEZ	Primaria: 0001	Primaria: 0001	NOMBRADO	2020
7	1176113111P2	00932240	NERIO TAPULLIMA TUANAMA	Primaria: 0009 BILINGUE CESAR VALLE	Primaria: 0009 BILINGUE CESAR VALLE	NOMBRADO	2020
8	1176113111P5	00918430	RANDOLFO TAPULLIMA TUANAMA	Primaria: 0009 BILINGUE CESAR VALLE	Primaria: 0009 BILINGUE CESAR VALLE	NOMBRADO	2020
9	1196113111P3	42610947	EDINSON CASTILLO BARRAZUETA	Primaria: 0011	Primaria: 0011	NOMBRADO	2020

Mostrando 1 - 200 de 912

Ver Buscar Actualizar Nuevo Editar Eliminar Excel PDF

Mi PC/IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario : TESIS / TESIS TESIS. Fecha Hora: 22/11/2021 - 09:27:40 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php# ☆ 🔊 ⚙️ 👤 ⋮

MENU

- Adjudicaciones
- Asistencia
- Convocatoria
- Información
- Instituciones Educativas
- Mantenimiento
- Mesa de Partes
- Personal** ✕
 - Movimientos de Personal
 - Registro de Personal
- Seguridad
- Salida

INICIO Contratos Asistencia **Movimientos de Personal** ✕

MOVIMIENTO DE PERSONAL

Acción de personal [Seleccione]

Tipo de Acción de personal [Seleccione]

Destino

A.PATERNO	A.MATERIA
<input type="text"/>	<input type="text"/>

ASCENSO
CESE
DESIGNACION
DESTAQUE EN PLAZA DE PROFESOR
INCORPORACION
LICENCIA
OTRAS ACCIONES
REASIGNACION

Actualizar ⏪ ⏩ ⏴ ⏵ Sin registros que mostrar

Cancelar

Mi PC/IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario : TESIS / TESIS TESIS. Fecha Hora: 22/11/2021 - 09:28:23 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

SIG – Movimiento de personal: Ascenso

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php# ☆ 🔊 ⚙️ 👤 ⋮

MENU

- Adjudicaciones ✕
 - Contratos
 - Designacion
 - Destacues
 - Encargaturas
 - Reasignaciones
- Mesa de Partes
- Personal
- Plazas
- Reportes
- Seguridad
- Salida

INICIO **Contratos** **Asistencia** **Movimientos de Personal *** **Registro de Personal**

MOVIMIENTO INTERNO DE: ASCENSO

INFORMACIÓN DEL PERSONAL



Nº. Documento: 00930936 Cod. Modular: 1000930936 Est. Personal: Inactivo Activo
 Ap. Paterno: ALVA Ap. Materno: TUANAMA Nombre(s): FIDENCIO
 Sexo: MASCULINO Estado Civil: SOLTERO(A) F. Nacimiento: 20/02/1957
 Título/Profesión: PRIMARIA Especialidad: PRIMARIA

PLAZA ORIGEN DEL PERSONAL

Código Plaza: 1134213111P2
 Inst. Educativa: 0274 LUISA SANCHEZ RAMIREZ - BANDA DE PISHUAYA
 Nivel Educativo: PRIMARIA
 Tipo. Institución: POLIDOCENTE COMPLETO
 Condición Actual: NOMBRADO Cargo: DIRECTOR I.E.
 Jornada Laboral: 40 HORAS
 Especialidad: PRIMARIA
 Categoría: SEGUNDA ESCALA

MOVIMIENTO : ASCENSO DE ESCALA MAGISTERIAL

Motivo: ASCENSO DE ESCALA MAGISTERIAL
 *Escala Magisterial: CUARTA ESCALA
 *Fecha de Ingreso: dd/mm/yyyy
 *Doc.de Referencia:
 *Nº de Resolución:
 *Fecha de Emisión: dd/mm/yyyy

 **Guardar**  **Cancelar**

Mi PC IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario: TESIS / TESIS TESIS. Fecha Hora: 22/11/2021 - 09:39:23 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

SIG – Movimiento de personal: Cese

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php#

MENU

- Adjudicaciones
- Contratos
- Designacion
- Destacues
- Encargaturas
- Reasignaciones
- Mesa de Partes
- Personal
- Plazas
- Reportes
- Seguridad
- Salida

INICIO **Contratos** **Asistencia** **Movimientos de Personal** **Registro de Personal**

MOVIMIENTO INTERNO DE: CESE

INFORMACIÓN DEL PERSONAL

Nº. Documento.	00948159	Cod. Modular	1000948159	Est. Personal	<input type="radio"/> Inactivo <input checked="" type="radio"/> Activo
Ap. Paterno	ALVA	Ap. Materno	TANANTA	Nombre(s)	WUAGNER
Sexo	MASCULINO	Estado Civil	SOLTERO(A)	F. Nacimiento	12/01/1968
Título/Profesión	SECUNDARIA COMPLETA	Especialidad	SECUNDARIA COMPLETA		

PLAZA ORIGEN DEL PERSONAL

Código Plaza	1110213131P4		
Inst. Educativa	0660 JORGE RUIZ VEINTEMILLA - SAN JOSE DE SISA		
Nivel Educativo	PRIMARIA		
Tipo. Institución	POLIDOCENTE COMPLETO		
Condición Actual	NOMBRADO	Cargo	TRABAJADOR DE SERVICIO III
Jornada Laboral	40 HORAS		
Especialidad	NINGUNO		
Categoría	AE		

MOVIMIENTO: CESE POR FALLECIMIENTO

Motivo	CESE POR FALLECIMIENTO		
*A partir de:	dd/mm/yyyy	*Fecha Terminó	dd/mm/yyyy
*Doc.de Referencia			
*Nº de Resolución			
*Fecha de Emisión	dd/mm/yyyy		

Guardar **Cancelar**

Mi PC IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario : TESIS / TESIS TESIS. Fecha Hora: 22/11/2021 - 09:40:27 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

SIG – Movimiento de personal: Designación

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php#

MENU

- Adjudicaciones
- Contratos
- Designacion
- Destaque
- Encargaturas
- Reasignaciones
- Mesa de Partes
- Personal
- Plazas
- Reportes
- Seguridad
- Salida

INICIO Contratos Asistencia **Movimientos de Personal** Registro de Personal

MOVIMIENTO INTERNO DE: DESIGNACION


INFORMACIÓN DEL PERSONAL



Nº. Documento.	00917312	Cod. Modular	1000917312	Est. Personal	<input type="radio"/> Inactivo <input checked="" type="radio"/> Activo
Ap. Paterno	ALVA	Ap. Materno	RAMIREZ	Nombre(s)	TERCERO
Sexo	MASCULINO	Estado Civil	SOLTERO(A)	F. Nacimiento	26/10/1961
Título/Profesión	PRIMARIA	Especialidad	PRIMARIA		

PLAZA ORIGEN DEL PERSONAL

Código Plaza	1124213111P2		
Inst. Educativa	0272 ANDRES REATEGUI REATEGUI - SAN JOSE DE SISA		
Nivel Educativo	PRIMARIA		
Tipo. Institución	POLIDOCENTE COMPLETO		
Condición Actual	NOMBRADO	Cargo	PROFESOR
Jornada Laboral	30 HORAS		
Especialidad	PRIMARIA		
Categoría	SEGUNDA ESCALA		

MOVIMIENTO

Código Plaza			
Inst. Educativa			
Tipo. Institución		Nivel Educativo	
Condición Actual		Cargo	
Jornada Laboral			
Especialidad			
*Nº de Resolución		*Fecha de Emisión	dd/mm/yyyy
*Fecha Inicio	dd/mm/yyyy	*Fecha Termino	dd/mm/yyyy

 **Guardar**  **Cancelar**

Mi PC/IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario : TESIS / TESIS TESIS. Fecha Hora: 22/11/2021 - 09:42:46 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

SIG – Movimiento de personal: Destaque

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php# ☆ 🔊 ⚙️ 👤 ⋮

MENU

- Adjudicaciones
- Contratos
- Designacion
- Destakes
- Encargaturas
- Reasignaciones
- Mesa de Partes
- Personal
- Plazas
- Reportes
- Seguridad
- Salida

INICIO **Contratos** **Asistencia** **Movimientos de Personal *** **Registro de Personal**

MOVIMIENTO INTERNO DE: DESTAKE EN PLAZA DE PROFESOR


INFORMACIÓN DEL PERSONAL



Nº. Documento. 42257103 Cod. Modular 1042257103 Est. Personal Inactivo Activo
 Ap. Paterno ANGULO Ap. Materno RIVERO Nombre(s) TITO ELIAS
 Sexo MASCULINO Estado Civil SOLTERO(A) F. Nacimiento 02/07/1980
 Título/Profesión CIENCIAS NATURALES Especialidad CIENCIAS NATURALES

PLAZA ORIGEN DEL PERSONAL

Código Plaza 1188114111P4
 Inst. Educativa 0382 - SINAMI
 Nivel Educativo SECUNDARIA
 Tipo. Institución POLIDOCENTE COMPLETO
 Condición Actual NOMBRADO Cargo PROFESOR
 Jornada Laboral 30 HORAS
 Especialidad CIENCIA Y TECNOLOGIA
 Categoría PRIMERA ESCALA

MOVIMIENTO

Código Plaza  **Plazas**
 Inst. Educativa
 Tipo. Institución Nivel Educativo
 Condición Actual Cargo
 Jornada Laboral
 Especialidad
 *Nº de Resolución *Fecha de Emisión dd/m m/yyyy
 *Fecha Inicio dd/m m/yyyy *Fecha Termino dd/m m/yyyy

 **Guardar**  **Cancelar**

Mi PC IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario : TESIS / TESIS TESIS. Fecha Hora : 22/11/2021 - 09:43:56 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

SIG – Movimiento de personal: Incorporación

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php# ☆ 🔊 ⚙️ 👤 ⋮

MENU

- Adjudicaciones ✕
- Contratos
- Designación
- Destaque
- Encargaturas
- Reasignaciones
- Mesa de Partes
- Personal
- Plazas
- Reportes
- Seguridad
- Salida

INICIO Contratos Asistencia **Movimientos de Personal** ✕ Registro de Personal


MOVIMIENTO DE PERSONAL


Acción de personal INCORPORACION

Tipo de Acción de personal INCORPORACION DE PROFESORES (DE DIRECTIVO DESIGNADO A PROFESOR)

Destino INTERNO

A.PATERNO	A.MATERNO	NOMBRE(S)	CARGO	CODIGO PLAZAS	CONDICION	I.E	NIVEL

 **Actualizar** << >> >> >> Sin registros que mostrar

 **Cancelar**

Mi PC IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario : TESIS / TESIS TESIS. Fecha Hora: 22/11/2021 - 09:45:51 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

SIG – Movimiento de personal: Licencia

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php# ☆ 🔊 ⚙️ 👤 ⋮

MENU

- Adjudicaciones ✕
- Contratos
- Designación
- Destacues
- Encargaturas
- Reasignaciones
- Mesa de Partes
- Personal
- Plazas
- Reportes
- Seguridad
- Salida

INICIO Contratos Asistencia **Movimientos de Personal *** Registro de Personal

MOVIMIENTO INTERNO DE: LICENCIA

INFORMACIÓN DEL PERSONAL



Nº. Documento. 42706751 Cod. Modular 1042706751 Est. Personal Inactivo Activo
 Ap. Paterno ACOSTA Ap. Materno PANDURO Nombre(s) JAKELYN JANINA
 Sexo MASCULINO Estado Civil SOLTERO(A) F. Nacimiento 23/10/1984
 Título/Profesión PRIMARIA Especialidad PRIMARIA

PLAZA ORIGEN DEL PERSONAL

Código Plaza 1166213111P3
 Inst. Educativa 0383 - CASHNAHUASI
 Nivel Educativo PRIMARIA
 Tipo. Institución POLIDOCENTE COMPLETO
 Condición Actual CONTRATADO Cargo PROFESOR
 Jornada Laboral 30 HORAS
 Especialidad PRIMARIA
 Categoría PRIMERA ESCALA

MOVIMIENTO : LICENCIA CON GOCE DE HABERES POR MATERNIDAD O GRAVIDEZ

Motivo LICENCIA CON GOCE DE HABERES POR MATERNIDAD O GRAVIDEZ
 *Fecha Inicio dd/mm/yyyy *Fecha Terminó dd/mm/yyyy
 *Doc.de Referencia
 *Nº de Resolución
 *Fecha de Emisión dd/mm/yyyy

 **Guardar**  **Cancelar**

Mi PC: IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario : TESIS / TESIS TESIS. Fecha Hora: 22/11/2021 - 09:47:07 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

SIG – Movimiento de personal: Otras acciones

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php#

MENU

- Adjudicaciones
- Contratos
- Designacion
- Destaquos
- Encargaturas
- Reasignaciones
- Mesa de Partes
- Personal
- Plazas
- Reportes
- Seguridad
- Salida

INICIO Contratos Asistencia **Movimientos de Personal** Registro de Personal

MOVIMIENTO INTERNO DE: OTRAS ACCIONES

INFORMACIÓN DEL PERSONAL



N°. Documento.	00917312	Cod. Modular	1000917312	Est. Personal	<input type="radio"/> Inactivo <input checked="" type="radio"/> Activo
Ap. Paterno	ALVA	Ap. Materno	RAMIREZ	Nombre(s)	TERCERO
Sexo	MASCULINO	Estado Civil	SOLTERO(A)	F. Nacimiento	26/10/1961
Título/Profesión	PRIMARIA	Especialidad	PRIMARIA		

PLAZA ORIGEN DEL PERSONAL

Código Plaza	1124213111P2		
Inst. Educativa	0272 ANDRES REATEGUI REATEGUI - SAN JOSE DE SISA		
Nivel Educativo	PRIMARIA		
Tipo. Institución	POLIDOCENTE COMPLETO		
Condición Actual	NOMBRADO	Cargo	PROFESOR
Jornada Laboral	30 HORAS		
Especialidad	PRIMARIA		
Categoría	SEGUNDA ESCALA		

MOVIMIENTO: ABANDONO DE CARGO

Motivo	ABANDONO DE CARGO		
* A partir de:	dd/mm/yyyy	* Fecha Terminó	dd/mm/yyyy
* Doc.de Referencia			
* N° de Resolución			
* Fecha de Emisión	dd/mm/yyyy		

 **Guardar**  **Cancelar**

Mi PC/IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario: TESIS / TESIS TESIS. Fecha Hora: 22/11/2021 - 09:47:57 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

SIG – Movimiento de personal: Reasignación

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php#

MENU

- Adjudicaciones
- Contratos
- Designacion
- Destacues
- Encargaturas
- Reasignaciones
- Mesa de Partes
- Personal
- Plazas
- Reportes
- Seguridad
- Salida

INICIO Contratos Asistencia **Movimientos de Personal** Registro de Personal

MOVIMIENTO INTERNO DE: REASIGNACION

INFORMACIÓN DEL PERSONAL

N°. Documento.	00917312	Cod. Modular	1000917312	Est. Personal	<input type="radio"/> Inactivo <input checked="" type="radio"/> Activo
Ap. Paterno	ALVA	Ap. Materno	RAMIREZ	Nombre(s)	TERCERO
Sexo	MASCULINO	Estado Civil	SOLTERO(A)	F. Nacimiento	26/10/1961
Título/Profesión	PRIMARIA	Especialidad	PRIMARIA		

PLAZA ORIGEN DEL PERSONAL

Código Plaza	1124213111P2
Inst. Educativa	0272 ANDRES REATEGUI REATEGUI - SAN JOSE DE SISA
Nivel Educativo	PRIMARIA
Tipo. Institución	POLIDOCENTE COMPLETO
Condición Actual	NOMBRADO
Cargo	PROFESOR
Jornada Laboral	30 HORAS
Especialidad	PRIMARIA
Categoría	SEGUNDA ESCALA

MOVIMIENTO

Código Plaza		
Inst. Educativa		
Tipo. Institución		Nivel Educativo
Condición Actual		Cargo
Jornada Laboral		
Especialidad		
*N° de Resolución		*Fecha de Emisión
		dd/mm/yyyy
*Fecha Inicio	dd/mm/yyyy	*Fecha Termino
		dd/mm/yyyy

Guardar **Cancelar**




Mi PC/IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario: TESIS / TESIS TESIS. Fecha Hora: 22/11/2021 - 09:48:46 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

SIG – Movimiento de plaza

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php#

INICIO Contratos Asistencia Movimientos de Personal Registro de Personal **Movimiento de Plazas**

MOVIMIENTO DE PLAZAS

ORIGEN		DESTINO	
Codigo Plaza	1116113111P4	Motivo	REUBICACION DE PLAZA OCUPADA 
Motivo	REASIGNACION POR UNIDAD FAMILIAR DE:ROJAS FLORES, PABLO, Resi	*IIEE. de Destino	<input type="text"/>
Cargo	PROFESOR	Tipo. Institución	<input type="text"/> Nivel Educativo <input type="text"/>
Condicion Actual	NOMBRADO	*Fecha de ingreso	dd/mm/yyyy
Tipo de Registro	ORGANICA	*Doc.de Referencia	<input type="text"/>
Institucion Educativa	0001 - NUEVO TACABAMBA	*N° de Resolución	<input type="text"/>
Nivel Educativo	PRIMARIA	*Fecha de Emisión	dd/mm/yyyy
Tipo de Inst. Educ.	MULTIGRADO	TRASLADAR	
Jornada Laboral	30 HORAS	TRASLADAR PLAZA <input type="checkbox"/>	
Ley	LEY 29944	 Guardar  Cancelar	
Especialidad	PRIMARIA		

Mi PC/IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario : TESIS / TESIS TESIS. Fecha/Hora: 22/11/2021 - 09:32:56 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

SIG – Asistencia de personal

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php#

[INICIO](#)
[Contratos](#)
[Asistencia *](#)
[Movimientos de Personal](#)
[Registro de Personal](#)
[Instituciones Educativas](#)

[Asistencia - Anexo 03](#)
[Asistencia - Anexo 04](#)
[Leyenda](#)
[Normativa\(s\)](#)
[Comunicado\(s\)](#)
[Registros](#)

Institución Educativa: ADMINISTRACION - COORDINADORES PRONOEI - UGEL EL DORADO
 Año: 2020 Mes: OCTUBRE Turno: MANANA

[Actualizar](#)
[Siguiente](#)

N°	DNI	Apellidos y Nombres	Cargo	Condición	Jor. Lab.	1	2	3	4	5	6	7
						Jue	Vie	Sáb	Dom	Lun	Mar	Mié
01	40744235	POMACHARI CARRANZA, DIONICIA CATALINA	PROFESOR COORDINADOR	CONTRATADO	40	T	T			T	T	A
02	70161861	VALERA DEL AGUILA, ROY DEWIN	PROFESOR COORDINADOR	CONTRATADO	40	A	A			T	T	T
03	00956137	RAMIREZ VASQUEZ, RODWIN	PROFESOR COORDINADOR	CONTRATADO	40	L	A			A	A	A
04	00896831	GONZALES TRIGOZO, RIQUEL	PROFESOR COORDINADOR	CONTRATADO	40	T	T			A	A	L
05	44883504	TORRES GARCIA, JHYN ROBERT	PROFESOR COORDINADOR	CONTRATADO	40	A	A			A	A	A

Mi PC-IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario: TESIS / TESIS TESIS. Fecha Hora: 22/11/2021 - 09:52:27 PM

Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php# ☆ 🔊 ⚙️ 👤 ⋮

MENU

- Adjudicaciones
- Asistencia
- Convocatoria
- Información
- Instituciones Educativas
- Mantenimiento
- Mesa de Partes
- Personal
- Plazas
- Reportes
- Seguridad
- Salida

INICIO Contratos **Asistencia** Movimientos de Personal Registro de Personal Instituciones Educativas

Asistencia - Anexo 03 **Asistencia - Anexo 04** Leyenda Normativa(s) Comunicado(s) Registros

Anterior Actualizar Finalizar

N°	DNI	Apellidos y Nombres	Cargo	Condición	Jor. Lab.	Inasistencias	
						Días	Horas(*)
01	00896831	GONZALES TRIGOZO, RIQUEL	PROFESOR COORDINADOR	CONTRATADO	40		
02	00956137	RAMIREZ VASQUEZ, RODWIN	PROFESOR COORDINADOR	CONTRATADO	40		
03	40744235	POMACHARI CARRANZA, DIONICIA CATALINA	PROFESOR COORDINADOR	CONTRATADO	40	26, 27, 28 (3 días inasistencias) y 05, 09 (Equivale 2 días de 7 días de Tardanzas) y 12 (1 día de 3-T) Total: 6 días	
04	44883504	TORRES GARCIA, JHYN ROBERT	PROFESOR COORDINADOR	CONTRATADO	40		
05	70161861	VALERA DEL AGUILA, ROY DEWIN	PROFESOR COORDINADOR	CONTRATADO	40	07 (Equivale 1 día de 3 días de Tardanzas) y 09, 12, 13 (3 días de 3-T)	

Mi PC IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario: TESIS / TESIS TESIS. Fecha Hora: 22/11/2021 - 09:53:25 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

SIG – Registro de personal

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php# ☆ 🔊 ⚙️ 👤 ⋮

MENU

- Adjudicaciones
- Asistencia
- Convocatoria
- Información
- Instituciones Educativas
- Mantenimiento
- Mesa de Partes
- Personal**
 - Movimientos de Personal
 - Registro de Personal**
- Seguridad
- Salida

INICIO Contratos Asistencia Movimientos de Personal **Registro de Personal** ✖

DATOS REGISTRADOS DEL PERSONAL

	Nivel Educativ	Institucion Edi	Distrito	Lugar	Plaza	Cargo	Especialidad	Condicion	N° Documento	Ap. Paterno	AP. Materno	Nombre(s)	Es
1	ADMINISTRACI	COORDINADO	SAN JOSE DE	SAN JOSE DE	1150112111P3	PROFESOR CC	NINGUNO	CONTRATADO	40744235	POMACHARI	CARRANZA	DIONICIA CATA	AC
2	ADMINISTRACI	COORDINADO	SAN JOSE DE	SAN JOSE DE	626411214710	PROFESOR CC	NINGUNO	CONTRATADO	70161861	VALERA	DEL AGUILA	ROY DEWIN	AC
3	ADMINISTRACI	COORDINADO	SAN JOSE DE	SAN JOSE DE	626411214713	PROFESOR CC	NINGUNO	CONTRATADO	00956137	RAMIREZ	VASQUEZ	RODWIN	AC
4	ADMINISTRACI	COORDINADO	SAN JOSE DE	SAN JOSE DE	626411214716	PROFESOR CC	NINGUNO	CONTRATADO	00896831	GONZALES	TRIGOZO	RIQUEL	AC
5	ADMINISTRACI	COORDINADO	SAN JOSE DE	SAN JOSE DE	626411214719	PROFESOR CC	NINGUNO	CONTRATADO	44883504	TORRES	GARCIA	JHYN ROBERT	AC
6	ADMINISTRACI	UNIDAD DE GE	SAN JOSE DE	SAN JOSE DE	113111121320	TECNICO ADM	NINGUNO	NOMBRADO	01070142	REATEGUI	NAJAR	RUBITH	AC
7	ADMINISTRACI	UNIDAD DE GE	SAN JOSE DE	SAN JOSE DE	113111121326	ESPECIALISTA	NINGUNO	NOMBRADO	00919224	FLORES	PEREZ	FLOR DE MARI	AC
8	ADMINISTRACI	UNIDAD DE GE	SAN JOSE DE	SAN JOSE DE	113111121329	PLANIFICADOF	NINGUNO	NOMBRADO	44480461	RAMÍREZ	ALVARADO	IVETTE	AC
9	ADMINISTRACI	UNIDAD DE GE	SAN JOSE DE	SAN JOSE DE	113111122322	TRABAJADOR	NINGUNO	NOMBRADO	00918908	HIDALGO	RUIZ	JOSE	AC
10	ADMINISTRACI	UNIDAD DE GE	SAN JOSE DE	SAN JOSE DE	113111121322	JEFE DE GEST	NINGUNO	DESIGNADO	00907532	ROMERO	REATEGUI	LILIAN MERIC	DE
11	ADMINISTRACI	UNIDAD DE GE	SAN JOSE DE	SAN JOSE DE	113111121323	DIRECTOR DE	NINGUNO	DESIGNADO	01120893	PEREZ	TELLO	MARIA CAROLI	DE

« ‹ ‹ Página 1 de 5 › › » 200 Mostrando 1 - 200 de 895

Ver
 Buscar
 Actualizar
 Nuevo
 Editar
 Eliminar
 Excel
 PDF

Mi PC/IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario : TESIS / TESIS TESIS. Fecha/Hora: 22/11/2021 - 09:31:34 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

SIG – Registro de instituciones educativas

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php#

MENU

- Adjudicaciones
- Asistencia
- Convocatoria
- Información
- Instituciones Educativas
- Mantenimiento
- Mesa de Partes
- Personal
- Plazas
- Reportes
- Seguridad
- Salida

INICIO Instituciones Educativas ✕

FORMULARIO DE INSTITUCION EDUCATIVA

INFORMACIÓN DE LA ILEE

*Unidad Ejecutora	EDUCACION BAJO MAYO	*Organo Intermedio	UGEL EL DORADO	*Nivel Educativo	INICIAL - JARDIN
*Institución Educativa	408	*Sigla I.E.	408	*Tipo Jornada I.E.	JES (JORNADA ESCOLAR SIMPLE)
*Codigo Local Escolar	473481	*Codigo Modular	0274506	*Clave 8	DZ181019
*Dirección	-	Teléfonos	-	Email	-
*Distrito	SANTA ROSA	*Red Educativa	RED DE INTERAPRENDIZAJE RURAL SANTA ROSA 01		
*Zona	RURAL 2	*Lugar	SANTA ROSA		

INFORMACIÓN ADICIONAL DE LA ILEE

*Tipo de ILEE	MULTIGRADO	*Educación	NO BILINGUE	*Estado	<input type="radio"/> Fusionado <input type="radio"/> Cerrado <input checked="" type="radio"/> Activo
*Gestión	ESTATAL	*variante	NO ESPECIFICA	Lengua	<input type="checkbox"/> AWAJUN <input type="checkbox"/> AYMARA <input checked="" type="checkbox"/> ESPAÑOL <input type="checkbox"/> QUECHUA
*Resolución	-	*N° de Resolución	-		
*Fecha de Emisión	-	*Total de Alumnos	-		
*Total de Secciones	-	*Turnos	-		

Imprimir

Editar

Eliminar

Cancelar

Mi PC IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario : TESIS / TESIS TESIS. Fecha Hora : 22/11/2021 - 10:04:41 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

SIG – Seguridad: Modulos

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php#

INICIO **Modulos** * Perfiles Permisos de Modulos Reset BD Usuarios






MENU

- Adjudicaciones
- Asistencia
- Convocatoria
- Información
- Instituciones Educativas
- Mantenimiento
- Mesa de Partes
- Personal
- Plazas
- Reportes
- Seguridad**
 - Modulos
 - Perfiles
 - Permisos de Modulos
 - Reset BD
 - Usuarios

MODULO

	Padre	Descripcion	URL	Siglas	Est
1	0	Seguridad	#	seguridad	
2	0	Adjudicaciones	#	adjudicacion	
3	0	Convocatoria	convocatoria	convocatoria	
4	0	Mesa de Partes	mesadepartes	mesadepartes	
5	0	Reportes	reportes	reportes	
6	0	Plazas	#	plazas	
7	0	Instituciones Educativas	institucioneducativa	institucion	
8	0	Mantenimiento	#	mantenimiento	
9	0	Asistencia	asistencias	asistencias	
10	0	Información	#	informacion	
11	0	Personal	#	personal	

← << Página 1 de 1 >> >> 200 Mostrando 1 - 69 de 69

 Ver  Buscar  Actualizar  Nuevo  E

Mi PC IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario : TESIS / TESIS TESIS. Fecha Hora: 22/11/2021 - 10:06:23 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

SIG – Seguridad: Perfiles

The screenshot shows a web application interface for managing profiles. The browser address bar displays `sig.ugeldorado.gob.pe/index.php#`. The top navigation bar includes tabs for **INICIO**, **Modulos**, **Perfiles** (active), **Permisos de Modulos**, **Reset BD**, and **Usuarios**. The left sidebar menu lists various system functions, with the **Seguridad** section expanded to show **Modulos**, **Perfiles**, **Permisos de Modulos**, **Reset BD**, and **Usuarios**.

The main content area is titled **PERFIL** and contains a table with the following data:

	Descripcion
1	ADMINISTRADOR
2	DIRECTOR IE
3	OPERADOR
4	SECRETARIA
5	SECRETARIA I


Below the table, the interface shows pagination information: **Página 1 de 1** and **Mostrando 1 - 5 de 5**. A toolbar at the bottom provides actions: **Ver**, **Buscar**, **Actualizar**, **Nuevo**, **Editar**, **Eliminar**, **Excel**, and **PDF**.

At the bottom of the page, the status bar displays: **Mi PC/IP: 181.64.11.21/181.64.11.21**, **Usuario: TESIS / TESIS TESIS**, **Fecha Hora: 22/11/2021 - 10:06:57 PM**, and **Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama**.

SIG – Seguridad: Permisos

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php#

INICIO Modulos Perfiles **Permisos de Modulos** Reset BD Usuarios

ADMINISTRADOR 

Marcar/Desmarcar Todos

	Acceder	Añadir	Editar	Eliminar	Imprimir	Historial	Excel	Pdf	Reporte	Mostrar	Observar	Calendario
<input checked="" type="checkbox"/> 01. Adjudicaciones												
1.1 Contratos												
1.2 Designacion												
1.3 Destagues												
1.4 Encargaturas												
1.5 Reasignaciones												
<input checked="" type="checkbox"/> 02. Asistencia		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
<input checked="" type="checkbox"/> 03. Convocatoria												
3.1 Criterios de Evaluación												
3.2 Evaluación												
3.3 Inscripción												
<input checked="" type="checkbox"/> 04. Información												
4.1 Apafa y Conei												
4.2 Calendarización												
4.3 Comunicados												
4.4 Leyenda												
4.5 Normativas												

Mi PC/IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario: TESIS / TESIS TESIS. Fecha Hora: 22/11/2021 - 10:07:34 PM Copyright © 2021 : Antero Fasabi Tuanama

SIG – Seguridad: Usuarios

← → ↻ sig.ugeldorado.gob.pe/index.php#

MENU

- Adjudicaciones
- Asistencia
- Convocatoria
- Información
- Instituciones Educativas
- Mantenimiento
- Mesa de Partes
- Personal
- Plazas
- Reportes
- Seguridad**
 - Modulos
 - Perfiles
 - Permisos de Modulos
 - Reset BD
 - Usuarios

INICIO **Modulos** **Perfiles** **Permisos de Modulos** **Reset BD** **Usuarios**

FORMULARIO DEL USUARIO

INFORMACIÓN DEL USUARIO

*Tipo Documento	DNI	* N°	70060928		
*Nombre(s)	TESIS	*Apellidos	TESIS		
*Fecha Nacimiento	07/02/1989	*Sexo	MASCULINO	Est. Civil:	SOLTERO(A)
Teléfonos		Dirección			
Email					

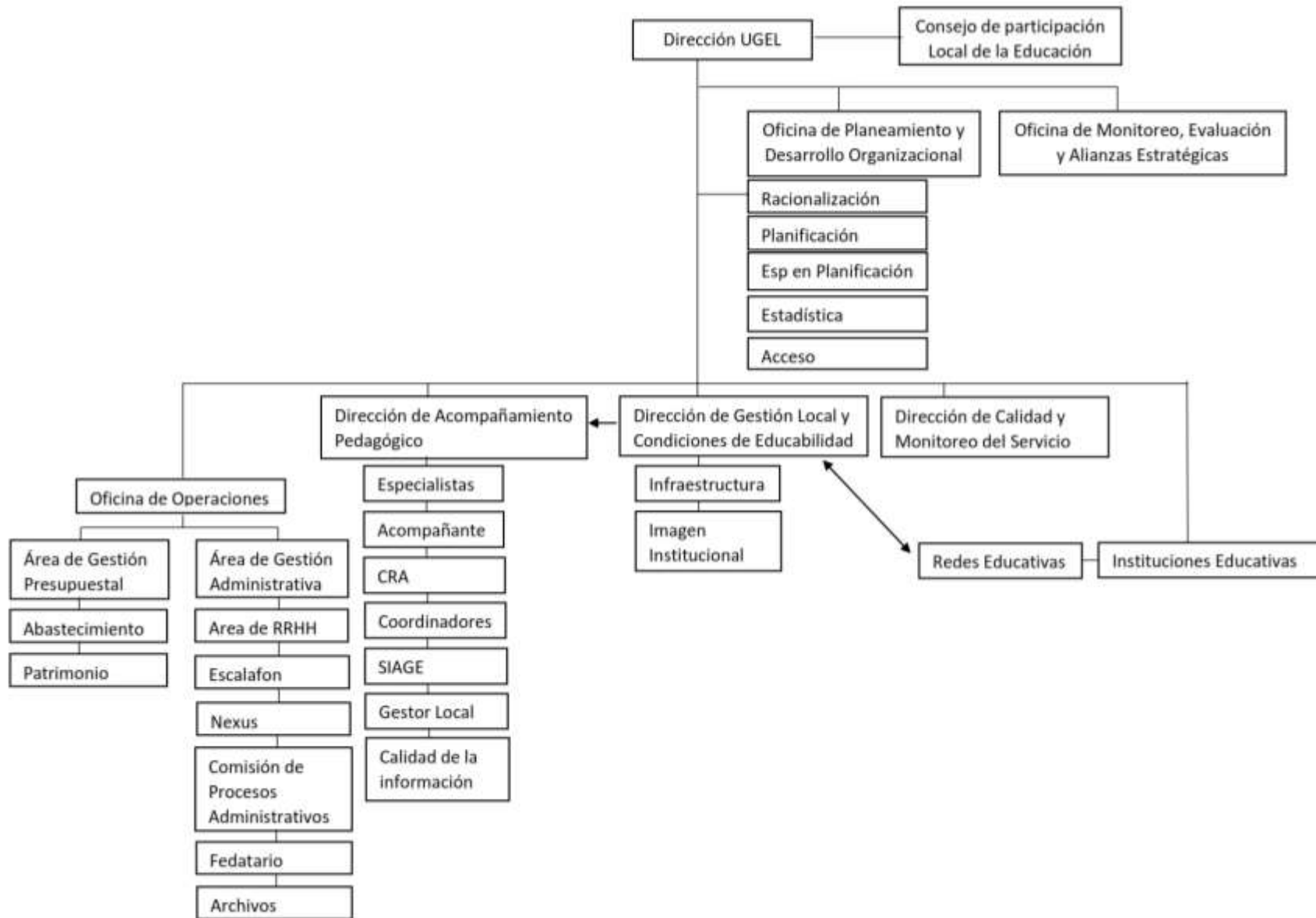
INFORMACIÓN DE LOGIN

*Perfil	ADMINISTRADOR	Estado	<input checked="" type="radio"/> Activo <input type="radio"/> Inactivo
*Usuario	TESIS	*Clave	TESIS
*I.E.	ADMINISTRACION - UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL EL DORA	*Área	NEXUS

Editar **Eliminar** **Cancelar**

Mi PC/IP: 181.64.11.21/181.64.11.21 Usuario: TESIS / TESIS TESIS Fecha Hora: 22/11/2021 - 10:08:10 PM Copyright © 2021 : Amtero Fasabi Tuanama

ANEXO E. Organigrama UGEL el Dorado



ANEXO F. Confiabilidad del instrumento

PRE TEST

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	272	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	272	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	16

Estadísticas de total de elemento		
Ítem	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	,434	,806
P2	,465	,804
P3	,408	,807
P4	,381	,809
P5	,357	,810
P6	,417	,807
P7	,363	,810
P8	,408	,807
P9	,425	,806
P10	,428	,806
P11	,429	,806
P12	,406	,807
P13	,481	,802
P14	,465	,803
P15	,427	,806
P16	,421	,806

POS TEST

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	272	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	272	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	16

Estadísticas de total de elemento		
Ítem	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	,350	,826
P2	,374	,825
P3	,472	,819
P4	,339	,827
P5	,335	,827
P6	,397	,823
P7	,334	,827
P8	,454	,820
P9	,338	,827
P10	,646	,809
P11	,583	,813
P12	,627	,810
P13	,576	,813
P14	,364	,825
P15	,587	,812
P16	,341	,827

ANEXO G. Validación de instrumentos de recojo de información

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Fernández Carrión, Nixon Omar.
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de satisfacción del usuario (CSU).
 Autor del instrumento : Fasabi Tuanama, Antero

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión de Recursos Humanos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de Recursos Humanos.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión de Recursos Humanos, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de Recursos Humanos					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						43

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 15 de diciembre de 2020.



Ing. Mg. Nixon Omar Fernández Carrión
 DNI: 47193879

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Martínez García, Miguel Ángel Román.
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de satisfacción del usuario (CSU).
 Autor del instrumento : Fasabi Tuanama, Antero

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión de Recursos Humanos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de Recursos Humanos.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión de Recursos Humanos, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de Recursos Humanos				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						44


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

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 15 de diciembre de 2020.



 Ing. Mg. Miguel Ángel Román Martínez García
 DNI: 45709398

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO

VII. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pino Gutiérrez, Miguel Ángel.
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de satisfacción del usuario (CSU).
 Autor del instrumento : Fasabi Tuanama, Antero

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión de Recursos Humanos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de Recursos Humanos.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión de Recursos Humanos, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de Recursos Humanos				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						44

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

IX. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 15 de diciembre de 2020.



 Ing. Mg. Miguel Ángel Pino Gutiérrez
 DNI: 46601421

ANEXO H. Tratamiento de datos

Fiabilidad cuestionario pre test.

PRE TEST.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	P1	P2	P3	P4	P5	P6
1	1	1	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1
3	2	1	1	1	1	1
4	1	1	2	1	1	1
5	2	1	1	2	1	1
6	1	1	1	2	1	1
7	2	1	1	1	1	1
8	1	1	1	2	1	1
9	1	1	1	2	2	2
10	1	1	1	1	1	2
11	1	2	2	2	2	2
12	2	2	2	1	1	2
13	2	2	1	2	1	1
14	1	2	1	2	2	2
15	1	2	2	2	2	2
16	2	2	1	1	1	2
17	1	2	1	1	1	1
18	1	2	2	1	1	2
19	2	2	2	1	1	2
20	1	2	2	1	1	2
21	2	2	1	1	1	2
22	2	2	2	1	1	1
23	1	1	2	2	1	1
24	2	2	1	1	1	2

*Resultado4 [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

variables

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
- Título
- Notas
- Conjunto de datos
- Escala: ALL VARIAS
- Título
- Resumen de Estadísticas
- Estadísticas
- Estadísticas
- Estadísticas

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	272	272	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	272	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	16

Estadísticas de elemento

Media	Desv. Desviación	N

Área de información IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Fiabilidad cuestionario pos test.

POS TEST.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

9 : P6 3

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
1	4	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	4	3	3	3
6	3	3	3	3	4	3	3	4
7	4	4	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	4	3	4	3	4
9	3	4	3	4	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	4	4
11	3	3	3	3	3	4	4	3
12	3	3	3	4	3	3	3	4
13	3	3	3	4	4	3	3	3
14	4	4	3	4	3	3	3	4
15	4	4	3	3	4	3	4	4
16	3	4	3	3	4	3	4	3
17	3	4	4	4	3	3	3	4
18	3	4	3	4	4	4	3	3
19	3	4	3	3	4	3	4	3
20	3	4	3	4	3	3	3	4
21	4	5	3	3	3	3	4	4
22	3	4	4	4	3	3	4	4
23	4	3	3	3	3	3	4	4
24	5	5	3	3	4	3	4	4

*Resultado4 [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Escaia: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	272	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		272	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	16

Estadísticas de elemento

	Media	Dev. Desviación	N
P1	3,96	,748	272

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Prueba de normalidad - Tiempo

prueba U Man Withney.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Test	Tiempo	pre	pos	var	var
1	1	3:02:00	3:02:00	0:11:00		
2	1	0:28:00	0:28:00	0:02:36		
3	1	0:34:48	0:34:48	0:02:12		
4	1	0:34:06	0:34:06	0:03:06		
5	1	0:37:18	0:37:18	0:03:12		
6	1	0:29:12	0:29:12	0:03:00		
7	1	0:36:24	0:36:24	0:02:48		
8	1	0:34:36	0:34:36	0:03:00		
9	1	0:43:36	0:43:36	0:03:06		
10	1	0:41:06	0:41:06	0:02:54		
11	1	0:34:00	0:34:00	0:04:12		
12	1	4:00:00	4:00:00	0:43:18		
13	2	0:11:00	.	.		
14	2	0:02:36	.	.		
15	2	0:02:12	.	.		
16	2	0:03:06	.	.		
17	2	0:03:12	.	.		
18	2	0:03:00	.	.		
19	2	0:02:48	.	.		
20	2	0:03:00	.	.		
21	2	0:03:06	.	.		
22	2	0:02:54	.	.		
23	2	0:04:12	.	.		
24	2	0:43:18	.	.		

*Resultado4 [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Mínimo	0:02:12	
Máximo	4:00:00	
Rango	3:57:48	
Rango intercuartil	0:34:03	
Asimetría	2,888	,472
Curtosis	8,378	,918

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Tiempo	,362	24	,000	,567	24	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tiempo

Tiempo Gráfico de tallo y hojas

Frecuencia	Stem & Hoja
10.00	0 . 111111112
1.00	0 . 6

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Prueba U de Mann Whitney - Tiempo

prueba U Man Withney.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Test	Tiempo	pre	pos	var	var
1	1	3:02:00	3:02:00	0:11:00		
2	1	0:28:00	0:28:00	0:02:36		
3	1	0:34:48	0:34:48	0:02:12		
4	1	0:34:06	0:34:06	0:03:06		
5	1	0:37:18	0:37:18	0:03:12		
6	1	0:29:12	0:29:12	0:03:00		
7	1	0:36:24	0:36:24	0:02:48		
8	1	0:34:36	0:34:36	0:03:00		
9	1	0:43:36	0:43:36	0:03:06		
10	1	0:41:06	0:41:06	0:02:54		
11	1	0:34:00	0:34:00	0:04:12		
12	1	4:00:00	4:00:00	0:43:18		
13	2	0:11:00	.	.		
14	2	0:02:36	.	.		
15	2	0:02:12	.	.		
16	2	0:03:06	.	.		
17	2	0:03:12	.	.		
18	2	0:03:00	.	.		
19	2	0:02:48	.	.		
20	2	0:03:00	.	.		
21	2	0:03:06	.	.		
22	2	0:02:54	.	.		
23	2	0:04:12	.	.		
24	2	0:43:18	.	.		

*Resultado4 [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Prueba de Mann-Whitney

Rangos

Test	N	Rango promedio	Suma de rangos
Tiempo			
Pre test	12	17,75	213,00
Pos test	12	7,25	87,00
Total	24		

Estadísticos de prueba^a

	Tiempo
U de Mann-Whitney	9,000
W de Wilcoxon	87,000
Z	-3,639
Sig. asintótica(bilateral)	,000
Significación exacta [2* (sig. unilateral)]	,000 ^b

a. Variable de agrupación: Test
b. No corregido para empates.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Prueba de normalidad - Satisfacción

satisfaccion prueba estadistica.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	pre	pos	categoria	datos	var	var
1	20	49	1,00	20		
2	17	51	1,00	17		
3	19	49	1,00	19		
4	19	52	1,00	19		
5	19	50	1,00	19		
6	23	52	1,00	23		
7	23	52	1,00	23		
8	20	52	1,00	20		
9	21	50	1,00	21		
10	23	52	1,00	23		
11	23	51	1,00	23		
12	26	54	1,00	26		
13	23	53	1,00	23		
14	24	53	1,00	24		
15	26	54	1,00	26		
16	24	53	1,00	24		
17	21	54	1,00	21		
18	26	54	1,00	26		
19	24	52	1,00	24		
20	25	54	1,00	25		
21	24	56	1,00	24		
22	24	56	1,00	24		
23	22	54	1,00	22		
24	26	57	1,00	26		

*Resultado4 [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Mínimo	17	
Máximo	78	
Rango	61	
Rango intercuartil	31	
Asimetría	,002	,105
Curtosis	-1,508	,209

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
datos	,143	544	,000	,911	544	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

datos

datos Gráfico de tallo y hojas

Frecuencia	Stem & Hoja
4.00	1 . 7999
18.00	2 . 001123333334444444

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Prueba U de Mann Whitney - Satisfacción

satisfaccion prueba estadistica.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	pre	pos	categoria	datos	var	var
1	20	49	1,00	20		
2	17	51	1,00	17		
3	19	49	1,00	19		
4	19	52	1,00	19		
5	19	50	1,00	19		
6	23	52	1,00	23		
7	23	52	1,00	23		
8	20	52	1,00	20		
9	21	50	1,00	21		
10	23	52	1,00	23		
11	23	51	1,00	23		
12	26	54	1,00	26		
13	23	53	1,00	23		
14	24	53	1,00	24		
15	26	54	1,00	26		
16	24	53	1,00	24		
17	21	54	1,00	21		
18	26	54	1,00	26		
19	24	52	1,00	24		
20	25	54	1,00	25		
21	24	56	1,00	24		
22	24	56	1,00	24		
23	22	54	1,00	22		
24	26	57	1,00	26		

*Resultado4 [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

[ConjuntoDatos4] C:\Users\OMARSYSTEM\Desktop\TESIS E INVESTIGA

Prueba de Mann-Whitney

Rangos

	categoria	N	Rango promedio	Suma de rangos
datos	1,00	272	136,50	37128,00
	2,00	272	408,50	111112,00
	Total	544		

Estadísticos de prueba^a

	datos
U de Mann-Whitney	,000
W de Wilcoxon	37128,000
Z	-20,188
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Variable de agrupación:
categoria

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON